



**INSEA**

Institut national de statistique  
et d'économie appliquée

Rabat

**DULBEA**

Département d'économie appliquée

Université libre de Bruxelles

**Marché du travail et genre  
dans les pays du Maghreb**  
Spécificités, points communs et synergies avec l'Europe

Colloque pluridisciplinaire  
au Maroc, à Rabat, les 11 et 12 avril 2003

**Résumés des communications**

Classement alphabétique par auteur (code ID auteur en haut à droite)

*Papier n° 1**Session n° 6**ID auteur : aitben*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Aït Ben Lmadani	Fatima	URMIS (CNRS) et Université de Paris V	France

**Titre :** Femmes immigrées marocaines âgées : travail, représentations sociales et acculturation

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Enquête qualitative (50 femmes de plus de 60 ans)	Immigration – regroupement familial – travail – représentations sociales – acculturation

**En bref :** *Étude de la place des femmes (issues de l'immigration par regroupement familial) sur le marché du travail, du rôle de celui-ci sur les représentations sociales et de son incidence sur l'acculturation.*

A la suite d'une enquête sur les femmes immigrées marocaines âgées en région parisienne, j'ai constaté que, si la plupart d'entre elles est venue sur le territoire français par le biais du regroupement familial et a par conséquent, rarement exercé une activité professionnelle à temps plein, une minorité est arrivée en France dans le cadre d'une immigration de travail, et joue plutôt le rôle de chef de famille. Cette étude, fondée sur une enquête qualitative, concernant une cinquantaine de femmes immigrées âgées de plus de 60 ans, avait pour objectif de montrer la place et le rôle de ces femmes dans la société française, et surtout de caractériser le lien entre leur travail et leurs représentations sociales.

Dans cette communication, nous tâcherons alors de répondre aux questions suivantes : quelle est la place de ces femmes marocaines dans la sphère professionnelle ? En quoi l'exercice d'un métier dans la sphère publique peut-il avoir une influence sur leur système de représentations ? Enfin, quelle est l'incidence de leur travail sur leur processus d'acculturation en France ?

Pour répondre à cet ensemble de questions, je propose en premier lieu de mettre en exergue le rapport que ces femmes marocaines immigrées âgées entretiennent avec le travail en général, et leur travail en particulier, à travers l'analyse de leur trajectoire professionnelle et de leur perception de leur parcours. En deuxième lieu, je m'efforcerai de démontrer la relation étroite qui existe entre le travail particulier exercé par ces femmes et leur processus d'acculturation dans la société française actuelle.

**Papier n° 2****Session n° 2****ID auteur : assaa**

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Assaad	Ragui	Université du Minnesota	USA
Zouari	Sami	Faculté des Sciences économiques et de gestion de Sfax	Tunisie

**Titre :** Âge au premier mariage, fertilité et offre du travail de la femme urbaine au Maroc

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	modèle économétrique et littérature à partir du DHS de 1992 et autres statistiques sociales	participation - âge - premier mariage - fertilité - retardement - modèle structurel

**En bref :** Estimation d'un modèle structurel de participation des femmes marocaines sur le marché du travail qui prend en compte la potentielle simultanéité des décisions de participation, de fertilité et de mariage.

---

L'étude de l'impact de la fertilité sur l'offre du travail de la femme et la forme que pourrait prendre cette participation sont confrontées au fait que fertilité et participation sont deux décisions endogènes, ce qui exige une estimation simultanée. Une telle estimation est compliquée du fait qu'elle nécessite des instruments appropriés pour la fertilité. Par ailleurs, l'âge au mariage (ou aussi la probabilité d'être mariée à un certain âge), qui représente un déterminant important aussi bien de la fertilité et de la participation, peut aussi être endogène à ces deux décisions. Dans ce papier, nous estimons un modèle structurel de participation qui distingue entre différents choix occupationnels (travail non salarié, travail salarié dans le secteur public, travail salarié dans le secteur privé, et chômage) et ce tout en tenant en compte le problème d'endogénéité de la fertilité et de l'âge au premier mariage. Nous avons conclu qu'au Maroc urbain le mariage n'est pas une contrainte pour la participation en soi, cependant il représente une contrainte devant la participation au travail payé dans le secteur privé. La présence d'enfants en âge préscolaire réduit significativement la participation aux différents travaux salariés. En outre, le niveau éducatif de la femme ainsi que celui de son père accroît visiblement sa participation dans le secteur public. Avec la chute dramatique de l'emploi dans le secteur public ces dernières années, ces variables demeurent d'importants déterminants du chômage féminin.

---

*Papier n° 3**Session n° 6**ID auteur : barber*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Barbera	Marzia	Università degli studi di Brescia	Italie
Guarriello	Fausta	Università degli studi di Brescia	Italie

*Titre :* Pactes sociaux et dimension de genre en Italie

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Italie	Non précisé	<i>pactes sociaux - politiques d'emploi - travail au noir - immigration - femmes - efficacité - concertation - autorités locales - gouvernement</i>

*En bref :* *Analyse de l'efficacité des pactes sociaux nationaux et territoriaux récents en matière de genre, particulièrement en ce qui concerne les mesures d'insertion des groupes plus désavantagés.*

La communication concerne la place attribuée à la dimension de genre dans les pactes sociaux signés par le gouvernement et les partenaires sociaux en Italie dans les années récentes, ainsi que dans les pactes en matière d'emploi, de développement économique et d'amélioration des conditions de travail signés par les autorités locales et les partenaires sociaux au niveau territorial.

Ces pactes, issus de la concertation sociale, ont notamment poursuivi le but de favoriser les conditions pour l'insertion au travail de jeunes, de femmes et d'immigrés/ées, ou bien de favoriser l'emploi régulier de ces gens, par une progressive émergence du travail au noir et des situations d'illégalité diffusée.

Depuis le pacte national du 22 décembre 1998, qui consacre notamment une séance annuelle des rencontres entre gouvernement et partenaires sociaux aux conditions d'emploi des femmes, les buts explicites des derniers pactes n'ont jamais suivi un tel parcours, n'offrant aucune vitrine sociale aux conditions d'emploi des femmes dans les différents domaines du travail au noir, du travail des immigrés, du travail « gris » de jeunes gens sous des faux contrats de travail indépendant ou associé. Ceci malgré la citation topique de l'amélioration de l'emploi des femmes parmi les suggestions rituelles de tels pactes, compte tenu de la faible performance de l'emploi féminin en Italie face aux partenaires européens dans la mise en œuvre des mesures découlant de la procédure de coordination en matière d'emploi (sommet de Luxembourg).

La communication fait donc le point sur l'efficacité des mesures entamées par la concertation nationale et territoriale vis à vis des problèmes d'emploi des femmes, notamment appartenant aux groupes ciblés par les différents pactes, en soulignant l'impact des mesures localement prises en vue de favoriser l'insertion de groupes de femmes ayant des désavantages spécifiques (femmes au chômage technique, immigrées, femmes âgées de plus de 55 ans, femmes ayant abandonné des parcours de formation, femmes ayant des enfants en âge pré-scolaire, femmes dans l'économie informelle). Un volet spécifique sera consacré à la prise en compte par la concertation des acteurs locaux (municipalités, associations patronales et syndicales, autorités publiques, chambres de commerce, services sociaux, écoles, etc.) des problèmes d'insertion des femmes immigrées dans le contexte social, culturel et économique des territoires d'établissement et de leur liens avec les pays d'origine.

**Papier n° 4****Session n° 4****ID auteur : benabd**

<b><u>Nom</u></b> Ben Abdallah	<b><u>Prénom</u></b> Sénim	<b><u>Institution</u></b> CREDIF	<b><u>Pays</u></b> Tunisie
-----------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------

**Titre :** Les activités entrepreneuriales des femmes dans le secteur agricole en Tunisie. Analyse d'impact des AGR (activités génératrices de revenu)

<b><u>Région(s)</u></b> Tunisie	<b><u>Source</u></b> Enquêtes-entretiens auprès de 104 femmes (oct. 2000 - avr. 2001)	<b><u>Mots-clés</u></b> Agriculture – activité familiale – entrepreneuriat – femmes rurales
------------------------------------	--	--

**En bref :** *Évaluation de l'ampleur et de l'impact des initiatives de soutien aux femmes rurales entrepreneurs sur les modifications des rôles sociaux*

En milieu rural tunisien, comme dans plusieurs pays méditerranéens, l'agriculture demeure essentiellement une activité familiale, impliquant et mobilisant plusieurs membres féminins et masculins du même ménage. Mais, dans plusieurs régions rurales, l'activité agricole repose à l'heure actuelle principalement sur le travail des femmes, en raison de l'émigration masculine vers les villes ou à l'étranger et de la dévalorisation du travail de la terre. Les femmes rurales en Tunisie, comme dans les autres pays du Maghreb, participent donc de plus en plus au maintien du fonctionnement des exploitations familiales, à l'amélioration du revenu familial et à la création de nouvelles activités économiques. Ces transformations ont souvent renforcé le rôle des femmes rurales, qui ont toujours participé à la production agricole, même si leur contribution est souvent mal mesurée et peu reconnue socialement. Désormais, les femmes rurales constituent un acteur relativement reconnu et un enjeu important dans le monde rural. Cette dynamique contribue également à la redéfinition de la division sexuelle des rôles et des tâches au sein de la famille, dans le monde rural, en tant qu'unité socioéconomique.

Jusqu'à la fin des années quatre-vingt, les actions de développement en milieu rural menées par les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux, ont privilégié la promotion de la famille. Les interventions s'inscrivaient dans une optique d'assistance sociale, visant principalement l'amélioration des conditions et du niveau de vie des familles rurales. Ces actions n'accordaient pas beaucoup d'importance aux femmes rurales en tant qu'actrices à part entière, ayant des besoins spécifiques sur différents plans : d'accès aux ressources, de contrôle des richesses, mais aussi de reconnaissance familiale et sociale et d'autonomisation. Aujourd'hui, la prise de conscience du rôle crucial joué par les femmes dans l'économie et la reproduction sociale en milieu rural, a contribué au développement et à la multiplicité des actions luttant contre la pauvreté et renforçant le potentiel productif des ménages. Au cours des dernières années, plusieurs mécanismes institutionnels et d'appui aux femmes rurales ont été mis en place et renforcés, intervenant dans divers domaines tels que la planification, le financement, la promotion d'activités productives, la formation, l'information, la recherche, etc.

Le Centre de Recherches, d'Études, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF), qui est une structure d'observation de la condition des femmes tunisiennes et de l'évolution des rapports sociaux de sexe, est à l'origine d'un certain nombre de travaux de recherches, actions et activités ayant trait à la question de la femme rurale. En 1999, le CREDIF a initié une Recherche-action (RA) sur les activités entrepreneuriales des femmes dans le secteur agricole. Sa réalisation a bénéficié du concours d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux œuvrant en matière de promotion de la condition des femmes rurales à l'échelle nationale et locale, particulièrement dans les régions du Nord-Ouest et du Nord-Est. Le partenariat développé entre le CREDIF et les organismes-relais a favorisé la mise en place d'un processus participatif au cours duquel chercheurs et intervenants-terrain ont identifié une problématique et mené conjointement une étude afin d'améliorer les actions visant les populations féminines rurales. En mai 2000, à l'occasion de la 2ème rencontre-atelier, les représentants des organismes-relais, partenaires de la RA, ont dégagé le thème fédérateur de l'étude : l'analyse des dynamiques socioéconomiques introduites par les activités génératrices de revenu (AGR) des femmes bénéficiaires soutenues par les organismes de développement rural. En effet, perçu en tant que vecteur de changement, le projet de la bénéficiaire est l'aboutissement d'une démarche personnelle plus ou moins affirmée, inscrite dans un contexte socioéconomique familial qui se doit d'intégrer ce nouvel élément. Son adoption et son intégration dans le contexte familial est un processus complexe marqué par le changement et la permanence.

Il est opportun de préciser que les 104 femmes enquêtées dans les zones du Kef, de Nefza, de Sejnane, de Siliana et de Zaghouan (octobre 2000 - avril 2001) appartiennent à des familles qui ont accepté explicitement ou implicitement, et parfois encouragé concrètement, le développement ou la création d'activités génératrices de revenu par leurs membres féminins (aviculture, cuniculture, élevage bovins et ovins, etc.). Il s'agit donc de femmes qui sont insérées dans des familles qui, au départ, étaient relativement ouvertes au changement - plus peut-être que la moyenne. Ainsi, l'enquête ne nous n'a pas permis d'appréhender la situation des femmes rurales qui n'ont pas pu profiter des opportunités de développement offertes par les organismes d'intervention dans leurs zones ou qui ont été empêchées par leurs familles d'adhérer dans leurs actions, et en ce sens les données recueillies ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble du milieu rural tunisien ni même des régions concernées. Dans le choix des bénéficiaires enquêtées, les équipes mixtes (CREDIF/organismes-relais) ont tenu compte de la diversité des profils des femmes (mariées/célibataires, scolarisées/analphabètes, etc.) soutenues par les

organismes partenaires. Le travail de terrain a concerné une vingtaine de femmes bénéficiaires par site, représentant en moyenne 31% des femmes appuyées par les organismes-relais.

A l'instar des autres étapes de la RA, l'analyse des données collectées a été réalisée conjointement par les chercheurs et les représentants des organismes de développement, à travers de nombreuses séances de travail et rencontres-ateliers. Cette analyse participative a permis aux organismes partenaires de mieux comprendre les impacts de leurs actions auprès des femmes : le revenu, les relations familiales et le système d'exploitation agricole, les relations extérieures des bénéficiaires, la perception de soi et la vision de l'avenir par la bénéficiaire. Les quelques résultats qui sont présentés dans cette communication sont issus essentiellement de cette étape d'analyse d'impact. Il faut toutefois souligner que la RA a abordé également d'autres dimensions très importantes, dont notamment l'analyse des modes d'intervention des organismes partenaires et la perception de leurs actions par les femmes bénéficiaires, ce qui a permis aux participants de réfléchir ensemble aux possibilités et moyens à mettre en œuvre en vue d'améliorer l'accompagnement des femmes rurales tunisiennes.

---

Papier n° 5

Session n° 4

ID auteur : bennou

<u>Nom</u> Bennour	<u>Prénom</u> Lotfi	<u>Institution</u> INTES - Université du 7 novembre de Carthage	<u>Pays</u> Tunisie
-----------------------	------------------------	--	------------------------

**Titre :** La création des micro-entreprises et la promotion de l'emploi en Tunisie : Le cas des femmes issues de l'enseignement supérieur

<u>Région(s)</u> Tunisie	<u>Source</u> Enquête sur promoteurs femmes de niveau d'études universitaire ayant bénéficié de micro-crédit (Banque tunisienne de Solidarité)	<u>Mots-clés</u> Chômage – diplôme universitaire – insertion – micro-crédit – micro-entreprise – travail indépendant et travail salarié
-----------------------------	---	--

**En bref :** *Analyse de la place du travail indépendant et salarié chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur et de l'impact des mesures de soutien (micro-crédit) sur le ralentissement du chômage pour cette population.*

L'offre des diplômés tant en quantité et en qualité dépend de la production de l'enseignement supérieur lequel aujourd'hui ne se réduit pas à l'Université du type classique. Dans un système ouvert, la croissance des effectifs constatée globalement et impulsée par la démographie et la demande sociale nécessite des moyens financiers pour absorber quantitativement de façon correcte, les nouveaux flux. La féminisation des effectifs joue selon le cas un rôle plus ou moins important (En Tunisie les étudiantes représentent 51% de la population estudiantine qui a atteint en 2002 les 270000 étudiants).

Le taux de chômage en Tunisie est de 15% en 2001 soit 495000 chômeurs dont 25% sont de sexe féminin.

Depuis le début des années 1980 l'effectif des chômeurs ayant le niveau d'études supérieures n'a cessé d'augmenter pour représenter en 1999 environ 5% de l'ensemble des chômeurs.

Face au chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, la Tunisie, comme de nombreux pays, a mis des dispositifs à l'insertion des jeunes demandeurs d'emploi.

La création d'une banque de micro-crédit (la Banque Tunisienne de Solidarité) à la fin de 1997 s'inscrit dans cette orientation visant la réduction du taux de chômage en général et plus particulièrement celui des diplômés de l'enseignement supérieur, l'encouragement de l'emploi indépendant et la création des micro-entreprises.

A partir d'une enquête que nous avons conduit sur des promoteurs de sexe féminin de niveaux d'études universitaires et ayant bénéficié de micro-crédit émanant de la Banque Tunisienne de Solidarité nous avons essayé d'analyser la nature des micro-entreprises créées par des jeunes femmes issues de l'enseignement universitaire, le rapport des études universitaires avec la nature du projet créé, les difficultés rencontrées ainsi que leurs attitudes face à l'avenir.

L'article a pour objectif d'étudier la place qu'occupent le travail indépendant et le travail salarié chez les femmes diplômées de l'enseignement supérieur.

Dans ce contexte, la promotion de la micro-entreprise à travers des mesures d'aide à l'installation pour compte propre, comme alternative au salariat, peut-elle freiner la progression rapide du chômage parmi les femmes diplômées de l'enseignement supérieur ?

Papier n° 6

Session n° 2

ID auteur : bensed

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Ben Seddik	Muriel	CATT - Université de Pau	France

**Titre :** Condition féminine en milieu rural marocain et baisse de la fécondité

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	Données démographiques et socio-économiques	Fécondité – ruralité-urbanité – analphabétisme – accès à l'instruction – statut de la femme

**En bref :** Proposer une relecture des schémas explicatifs classiques des relations entre baisse de la fécondité en milieu rural et accès à l'instruction, participation à la vie économique et statut de la femme.

L'évolution de la fécondité dans une société donnée est le fruit de l'influence de tout un système de variables, notamment de variables socio-économiques et culturelles. Aucune variable n'agit isolément sur l'évolution des comportements procréateurs mais chacune d'entre elles s'insère dans un processus complexe. La prise en compte de cette complexité et des multiples interactions existantes doit sous-tendre tout travail de recherche portant sur la transition de la fécondité. C'est dans cet esprit que nous proposons dans cette communication une réflexion sur les liens entre statut de la femme et fécondité en milieu rural marocain.

Le statut de la femme s'est depuis longtemps affirmé comme une variable incontournable de l'analyse de la transition de la fécondité. Deux dimensions essentielles reflètent l'évolution de la condition féminine : l'accès des femmes à l'instruction et leur participation à l'activité économique. Au Maroc, la transition de la fécondité s'est déroulée dans un contexte de hausse du niveau d'instruction des femmes au niveau de l'ensemble du pays et dans un contexte de participation croissante des femmes à l'activité économique. L'Indice Synthétique de Fécondité (ISF) a très fortement diminué en une quarantaine d'années : l'ISF est passé de 7,2 enfants par femme en 1962 à 3 enfants par femme vers la fin des années 90. Dans le même temps, l'analphabétisme féminin a nettement reculé passant de 96 % en 1960 à 61,9 % en 1998. Quant à l'évolution du taux d'activité des femmes, les résultats des recensements successifs témoignent de son augmentation (cf. CERED, 1997, p. 50). Ainsi, dans leurs aspects généraux, les évolutions respectives de la condition féminine au Maroc et de la fécondité semblent en adéquation avec le modèle traditionnel de transition démographique. Mais, dès lors que l'on prend en compte la rurospécificité, cette adéquation s'érode peu à peu.

Nous partirons du constat suivant : la baisse de la fécondité s'est accélérée au cours de la dernière décennie en milieu rural marocain alors même que le statut de la femme rurale reste à bien des égards "traditionnel". Il y a là un apparent paradoxe au regard des facteurs explicatifs traditionnellement évoqués par les "théories de la modernisation" pour rendre compte de la transition démographique. Pour mettre en relief cet aspect atypique de la transition féconde rurale marocaine, nous procéderons en deux temps. Tout d'abord, nous proposons une présentation de l'évolution, par milieu de résidence, de la fécondité et de ses deux déterminants immédiats : l'âge moyen au premier mariage des femmes et la pratique contraceptive. Puis, nous aborderons la condition des femmes rurales marocaines à travers deux dimensions essentielles : leur accès à l'instruction et leur participation à l'activité économique.

La mise en perspective des évolutions des comportements féconds des femmes rurales et des éléments ici retenus pour illustrer la condition féminine rurale met en évidence la nécessité de procéder à une relecture des schémas explicatifs classiques de la transition de la fécondité.

**Papier n° 7****Session n° 3****ID auteur :** bettah

<b><u>Nom</u></b> Bettahar	<b><u>Prénom</u></b> Yamina	<b><u>Institution</u></b> LPHS - Archives Henri Poincaré - UMR 7117 - CNRS	<b><u>Pays</u></b> France
-------------------------------	--------------------------------	---	------------------------------

**Titre :** Evolutions du modèle familial archétype et "démocratisation" de l'accès aux études supérieures :  
quelles incidences pour les filles ? Le cas de l'Algérie

<b><u>Région(s)</u></b> Algérie	<b><u>Source</u></b> non précisé et appui sur des études algérienne depuis 1970.	<b><u>Mots-clés</u></b> patriarcat - morale religieuse - modèle familial traditionnel - évolution - pluralisation - démocratisation - enseignement - genre - Europe
------------------------------------	---	--

**En bref :** *Analyse de l'évolution du modèle familial et influence sur la participation des filles aux études supérieures en comparaison avec l'Europe*

Réexaminer la question des évolutions du modèle familial, de la démocratisation de l'accès des filles aux études supérieures, nous semble une clé d'entrée intéressante pour s'interroger sur les rapports sociaux de sexes. Pourquoi les femmes sont-elles maintenues dans des inégalités malgré les mutations significatives qu'ont connu les pays du Maghreb après leur accession à l'indépendance ? Il est cependant difficile d'envisager une comparaison avec l'ensemble des pays du Maghreb. Des différences les distinguent.

À travers l'exemple de l'Algérie qui connaît des mutations significatives depuis l'accession du pays à l'indépendance, cette contribution tentera de saisir comment se pose ces questions dans le contexte particulier de ce pays ? Quelles sont ses spécificités ? Quels sont les points communs avec les objets construits dans ces thématiques en Europe en général et en France en particulier ? Elle tentera de montrer comment le poids de la religion, omniprésent dans la sphère publique, contribue à ordonner le social, et en particulier les relations sexuées.

Notre étude part du constat suivant : Les filles ont été les principales bénéficiaires des changements de valeurs qui ont affecté l'Algérie depuis les années 1970. Pour autant, les femmes, en Algérie quelque soit leur diplôme, et malgré les mutations qu'a connu la société depuis l'indépendance, sont moins présentes que les hommes sur le marché du travail. La société algérienne, à l'instar des sociétés islamiques, se caractérise par la primauté du groupe sur l'individu, ce qui les différencie des sociétés en Europe. En outre, le poids des traditions coutumières est accentué par le fait que l'islam est religion d'État.

Notre hypothèse repose sur l'idée que si les inégalités sexuées sont plus marquées en Algérie qu'en Europe, une grande partie des raisons explicatives est à rechercher probablement dans le fait que le modèle familial qui prévaut dans ce pays puise ses racines dans un système traditionnel et des pratiques ancestrales et coutumières dont nous présentons ci-après les principales caractéristiques.

*Papier n° 8**Session n° 4**ID auteur : boubek*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Boubekeur	Amel	EHESS (CADIS)	France

**Titre :** Professionnalisation du corps religieux en Europe : le rôle des femmes d'origine maghrébine

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France, Maroc	Non précisé	corps religieux - état laïc - statut professionnel - étudiantes - normes religieuses - diplômés - société civile - emploi - rapports de domination - changements

**En bref :** *Etude des conséquences de la professionnalisation et des nouvelles normes des instituts d'études religieux en France sur le statut des femmes, sur leur influence et leur accès dans la société civile marocaine.*

Au sein des pays du Maghreb, le corps religieux est envisagé comme un corps professionnel, fonctionnarisé par l'État et dont ce dernier décide l'organisation. Si la reconnaissance d'un statut juridique pose encore problème pour le corps religieux en France (imams, prédicateurs, professeurs d'école coranique...), force est d'y constater une professionnalisation de fait devant l'institutionnalisation du marché religieux pris en charge par les grandes fédérations associatives.

On assiste donc à l'émergence d'un corps composé en grande partie d'immigrés maghrébins mais que les structures internes au paysage français privent de leur monopole traditionnel en donnant à d'autres classes de la population la possibilité d'intégrer le marché religieux. Les femmes (primo migrantes et jeunes françaises d'origine maghrébine) sont ici les plus nombreuses à se rendre dans les lieux de savoirs religieux –comme les mosquées, les associations religieuses, les instituts d'études islamiques...- afin d'en maîtriser la compétence, mais ont pour principal obstacle le caractère inédit de leur demande au sein d'un espace (le marché religieux) présenté dans l'héritage maghrébin des hommes qui le composent comme exclusivement masculin.

Comment donc étudier l'intégration de cette population féminine dans les entreprises religieuses françaises, ces entreprises étant aussi largement tributaires de leur clientèle féminine ? De quelle façon s'établit la conjugaison d'un système de représentations quant au marché du travail, originaire du Maghreb et d'une demande façonnée par des réalités culturelles et juridiques françaises ?

A travers l'hypothèse de ce conflit basé sur la domination d'un genre par sa sous représentation dans la catégorie professionnelle religieuse, on tentera de mettre en évidence les mécanismes de cette discrimination dans le domaine de l'éducation, dans les structures des institutions du marché religieux et enfin on étudiera les stratégies féminines de contre pouvoir répondant à cette monopolisation de la profession religieuse par les hommes.

*Papier n° 9**Session n° 2**ID auteur : boucha*

<u>Nom</u> Bouchareb	<u>Prénom</u> Hafida	<u>Institution</u> Université de Paris VIII	<u>Pays</u> France
-------------------------	-------------------------	--	-----------------------

**Titre :** Les effets du divorce en droit international dans les rapports entre Etats européens francophones et Etats maghrébins

Région(s)  
Europe, Maghreb

Source  
Non précisé

Mots-clés  
droit international - droit musulman - droit romain -  
laïcité - famille - statut de la femme - divorce -  
confrontation

**En bref :** *Confrontation des législations d'inspiration romano-chrétienne (Europe) et musulmane (Maghreb) en matière de famille et de statut personnel sur base de l'analyse des effets du divorce dans et pour les deux systèmes*

L'objet de cette thèse est d'étudier « Les effets du divorce en droit international dans les rapports entre les Etats européens francophones et les Etats maghrébins ». Les difficultés de coordination des systèmes islamiques et européens de droit international privé proviennent de l'écart entre leurs législations relatives au statut personnel et au droit de la famille. Aujourd'hui, le nombre de ressortissants étrangers originaire des Etats du Maghreb résidant au sein des Etats européens francophones est de plus en plus important.

La stabilisation des communautés musulmanes en Europe n'est pas un épiphénomène, il s'agit là d'un mouvement de population profonde et stable. En effet, il y a d'une part le « monde occidental », certes héritier du droit romain et marqué des influences chrétiennes de l'Ancien Régime, mais ayant subi de grandes métamorphoses dans les dispositions relatives au statut personnel. Ce droit, de plus en plus détaché de ses racines historiques et de plus en plus perméable aux idées nouvelles, se veut laïc, moderne et adaptable aux besoins nouveaux.

Pénétrant ce « monde occidental », il y a la civilisation islamique régie par le droit musulman, droit millénaire qui tire son origine des révélations divines reçues par le Coran (Livre sacré) et de la souna (Tradition du prophète).

Tels sont donc les deux ordres juridiques que le droit international privé aura à concilier.

En droit musulman, les matières du statut personnel sont solidaires des données religieuses, d'où l'interdiction du mariage de la musulmane avec un non musulman, l'ignorance des enfants naturels et des unions libres. Par exemple, la communauté marocaine est forte importante en Belgique, ce qui conduit inévitablement à ce que des problèmes de garde d'enfants ou de droit de visite, enlèvement international d'enfants, obligation alimentaire se posent. A ces difficultés viennent s'ajouter les problèmes de conflits de lois. Les deux systèmes ne retiennent pas les mêmes règles de rattachement. Il s'agit de conflits de lois nombreux et fréquents. Concernant les divorces de couples mixtes, la différence entre les statuts personnels des deux époux peut poser problème, car ce qui est permis dans le statut de l'un ne l'est pas forcément dans le statut de l'autre.

Toutefois il serait pertinent de voir quelles sont les répercussions dans les Etats maghrébins des divorces prononcés en Europe ?

Il s'agira d'évoquer les problèmes que pose la confrontation, ou plutôt la coexistence obligée de deux systèmes juridiques appartenant l'un à l'ensemble des droits d'inspiration islamique, l'autre à l'ensemble des droits de tradition romano-chrétienne. Ce qui permet une vue globale du sujet.

*Papier n° 10**Session n° 1**ID auteur : boufen*

<u>Nom</u> Boufenik	<u>Prénom</u> Fatma	<u>Institution</u> Université d'Oran - Laboratoire "Espaces Sociaux en Mutation"	<u>Pays</u> Algérie
------------------------	------------------------	---	------------------------

*Titre :* Travail et genre en Algérie

<u>Région(s)</u> Algérie	<u>Source</u> Non précisé	<u>Mots-clés</u> Genre – développement – actions publiques – entreprises – rapports sociaux
-----------------------------	------------------------------	--

*En bref :* *Analyse descriptive des actions entreprises dans le cadre des approches « Genre et développement » en termes de prise en compte des rapports sociaux hommes-femmes au travail et dans l'ensemble.*

Cette contribution a pour objet de mettre en relief les tendances caractérisant la situation vécue par les femmes en Algérie à différents niveaux - notamment économique et social. Elle va dans le sens de la mise en perspective des effets du rapport croissance / développement humain, à travers le concept de genre dans la problématique du travail en Algérie. L'objet de ce développement n'est pas d'analyser l'évolution du marché du travail et de l'emploi en Algérie.

Le travail et l'emploi des femmes ne peuvent être analysés sur la base du concept du " salariat féminin ", ni à travers une problématique globale du développement et de l'emploi. Ce type d'approche est réducteur de la notion du travail marchand : formel sous la forme salariée et informel sous sa forme marchande plurielle. D'autre part, il occulte le travail informel non marchand [Boufenik-Elaidi, 2000].

Le salariat, en tant que forme de travail, en particulier des femmes en Algérie, permet-il, en tant que concept, de refléter le vécu et la représentation du travail d'une catégorie sociale que sont les femmes ? Un tel changement de perspective n'est pas sans effet sur la représentation de la place et des attentes des femmes dans le développement humain. De là découlent une nouvelle perception du statut des femmes et un nouveau et incontournable critère d'évaluation pour un acteur social dont le rôle a été et demeure sous-analysé, donc sous-évalué, en raison des représentations dominantes - y compris celles relatives aux problématiques et approches théoriques comme dans le cas du travail domestique notamment. En quoi le concept de genre peut s'inscrire dans cette démarche ?

Le débat sur la question de l'emploi dans les pays en développement doit être reposé puisque le préalable et les données ne sont pas ceux qui se situent dans la problématique de l'emploi en terme de répartition d'une masse de travail entre individus de même statut. Cette problématique doit être plutôt centrée sur une redéfinition des tâches, un repartage des sphères politique, économique et domestique. Le réaménagement de la division du temps de travail marchand touche la répartition du travail entre générations et le déplacement, en général, de la frontière du travail salarié vers le travail informel – et en particulier, entre les sexes, de la frontière entre le marchand et le non marchand. La baisse du salariat comme forme dominante de travail a été compensée par l'augmentation du temps de travail domestique, féminin pour l'essentiel.

La crise actuelle a fait que les années 80 ont vu accroître le travail informel dans sa forme de travail rémunéré et non déclaré aux instances étatiques chargées du contrôle du travail et de la collecte des cotisations. L'émergence de cette forme de travail, jusqu'ici cachée, constitue une régulation socio-économique en réponse à la dégradation de certains services publics et à la baisse de la consommation marchande. En d'autres termes, ce sont là de nouvelles stratégies des populations dans les pays en développement, dictées certes par la conjoncture, mais qui ne doivent être occultées, en aucun cas, par les pouvoirs publics lors de la conception des éventuelles stratégies et politiques.

Dans l'Algérie de l'an 2003, la question à mettre au premier plan, parce qu'elle relève d'une certaine urgence, est celle l'existence même d'une stratégie nationale en faveur du développement humain. Le lien entre la prospérité économique et le développement humain n'est ni automatique ni évident ; alors, dans quelle mesure et comment la croissance du Produit Intérieur Brut (PIB) se traduit-elle en développement humain dans la société ? Quelles en sont les répercussions sur les situations des femmes ?

Une telle démarche reste à expliciter. Elle constitue une option essentielle, à notre sens, dans la mesure où elle permet de voir en quoi une problématique globale et une stratégie nationale en faveur du développement sont pertinentes dans une approche visant à cerner des questions spécifiques - comme celle des femmes (au pluriel) - dans des sociétés comme la société algérienne.

Ainsi, à travers la question du travail et de l'emploi des femmes en Algérie, nous abordons le concept de développement : quels apports, quelles limites mais surtout quels risques pour une approche, en terme de genre, qui se veut globale dans la prise en charge de rapports entre femmes et hommes en vue d'un développement humain durable ? Une telle démarche " globalisante " ne risque-t-elle pas de favoriser les tendances profondes d'exclusion et de marginalisation des femmes dans ce type de société ?

Des politiques de promotion de l'emploi sont entreprises depuis les années 1990.

Elles viennent en réponse à une situation conjoncturelle. Une première évaluation s'impose pour voir dans quelles perspectives s'inscrivent-elles ; en quoi diffèrent-elles avec les démarches suivies jusque là ; à quelles stratégies répondent-elles et quels acteurs ou catégories sociales rentrent en ligne de compte dans la réussite de ces politiques ?

---

**Papier n° 11****Session n° 2****ID auteur :** bouhdi

<b><u>Nom</u></b> Bouhdiba	<b><u>Prénom</u></b> Sofiane	<b><u>Institution</u></b> Université de Tunis	<b><u>Pays</u></b> Tunisie
-------------------------------	---------------------------------	--	-------------------------------

**Titre :** Vie familiale, vie professionnelle : les conséquences socio-démographiques du travail de la femme sur la famille tunisienne

<b><u>Région(s)</u></b> Tunisie	<b><u>Source</u></b> Description historique – source non précisée	<b><u>Mots-clés</u></b> Réseau familial – statut public – comportements démographiques – professionnalisation
------------------------------------	--	--

**En bref :** *Analyse rétrospective et prospective de l'impact de la professionnalisation croissante de la femme tunisienne sur ses comportements démographiques et son rôle au sein de la famille.*

Depuis l'accession de la Tunisie à l'indépendance et l'avènement du « Code du statut personnel », le rôle de la femme tunisienne a rapidement évolué. En effet, si autrefois un simple rôle de procréation lui était confié, la femme est devenue aujourd'hui un acteur économique à part entière sur l'échiquier national. Il est évident qu'une telle révolution socioculturelle a eu des répercussions sur la famille tunisienne moderne. C'est dans ce contexte que se place mon article.

Je tenterais d'établir des liens de corrélation entre l'entrée fracassante de la femme tunisienne sur le marché de l'emploi, et la nouvelle structure socio-démographique de la famille tunisienne, et en particulier la taille de la famille, son niveau d'éducation, sa capacité à épargner, son nouveau mode de vie et de consommation,...

Au cours de ma réflexion, je tenterais de trouver quelques éléments de réponse aux questions suivantes :

- Qu'en est-il aujourd'hui de la famille étendue tunisienne, et du mythe maghrébin du réseau familial ? Quel lien avec la mère de famille qui travaille ?
- Comment ont évolué les comportements démographiques de la famille tunisienne depuis l'entrée de plein pied de la femme sur le marché du travail ?
- Quelles sont les principales causes de cette évolution ? Existe-t-il un lien de corrélation entre cette évolution des comportements démographiques de la famille et le nouveau rôle professionnel de la femme tunisienne ?

Si ce lien existe, comment en tirer un enseignement afin de poursuivre le processus de « professionnalisation » de la femme tout en préservant l'équilibre de la famille tunisienne ?

Ma réflexion s'articulera autour de trois grandes parties (ce plan est provisoire, et sera certainement modifié) : d'abord, je brosserai les grands traits de la famille tunisienne telle qu'elle se présentait il y a quelques années. Ensuite, dans une deuxième partie, je montrerai les changements socio-démographiques intervenus au niveau de la famille depuis l'entrée de la femme dans le monde professionnel. Enfin, la dernière partie de mon article se fera en termes de perspectives.

*Papier n° 12**Session n° 6**ID auteur : boukho*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Boukhobza	Noria	Laboratoire d'Anthropologie de Toulouse – CERF	France

**Titre :** Le rapport à l'emploi des jeunes femmes issues de l'immigration d'Afrique du Nord

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Etude de terrain	immigration - femmes - insertion - emplois mixtes - rapports sociaux de sexe - discrimination

**En bref :** *Etude des rapports sociaux de sexes au travail des population de jeunes filles immigrées, et des facteurs de discrimination, en particulier dans les emplois mixtes.*

Penser l'articulation femmes/immigration/emploi suggère en effet de mentionner au préalable un héritage décisif dont les effets continuent encore à peser, y compris donc sur les jeunes filles issues de l'immigration. Bien que depuis toujours présentes au sein de la population immigrée en France, les femmes sont longtemps restées... comme invisibles. Car si elles ont toujours été et demeurent minoritaires, leur présence au sein de l'immigration ne peut être tenue pour négligeable...

C'est à travers une expérience de recherche / action longitudinale intitulée "Mémoire de filles, Histoires de quartier" que nous nous sommes plus particulièrement interrogés sur la place des jeunes filles dans les quartiers mais également dans le secteur professionnel. Ce regard croisé a révélé des enjeux existants sur la question de l'intégration des jeunes femmes de toutes origines dans une société où l'accès à l'emploi, à la politique, aux postes de responsabilité par les femmes restent encore un chemin ardu...

Fortes de ces constatations relevées au cours de notre étude de terrain à Toulouse, nous nous proposons, dans le cadre de notre communication portant sur les quartiers toulousains, d'appréhender le rapport à l'emploi sous l'angle des rapports sociaux de sexe.

Comprendre le rapport des individus à l'emploi suppose donc de prendre en considération d'une part, les conditions objectives qui influent sur l'insertion des dites personnes sur le marché du travail et, d'autre part, la perception qu'elles ont de cette insertion, de l'état du marché du travail et de leurs conditions de travail. S'agissant des conditions objectives déterminant en partie l'insertion professionnelle, nous attacherons une importance particulière au facteur géographique. Il s'agira donc d'identifier et d'analyser les discriminations sociales basées sur l'appartenance de sexe, de classe et ethniques à l'œuvre dans le rapport à l'emploi des femmes issues de l'immigration et, plus généralement, dans le travail. Dans quelle mesure ces appartenances multiples induisent-elles des blocages en termes de trajectoires, pratiques et stratégies professionnelles ? Comment ces appartenances multiples viennent-elles influencer les processus et pratiques de mise en invisibilité des jeunes filles issues de l'immigration dans les procès de travail (francisation des prénoms dans les activités de coiffure et de cosmétiques, etc.). Quelle perception ont-elles des pratiques de mise en invisibilité dans le cadre du travail ou des discriminations qu'elles y subissent et comment y font-elles face ? Autrement dit, comment les jeunes filles issues de l'immigration cherchent-elles à se rendre visibles dans l'espace public constitué par le travail ? Quels choix professionnels opèrent-elles et quel regard portent-elles sur les dits choix ?

Dans la lignée des travaux féministes récents, nous tenterons l'élargir la problématique des rapports sociaux de sexe aux emplois mixtes jusqu'alors peu étudiés en matière de recherche sur l'emploi des femmes, longtemps ainsi cantonnée aux secteurs d'activité féminisés (emplois domestiques, secrétariat, etc.).

*Papier n° 13**Session n° 1**ID auteur : boutal*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Boualali	Aïcha	Université de Tlemçen	Algérie
Boutaleb	Kouider	Université de Tlemcen	Algérie

*Titre :* L'activité féminine en Algérie : réalités et perspectives

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Données statistiques existantes	activité féminine - pauvreté - conjoncture - perspective structurelle

*En bref :* Description de l'évolution du taux d'activité féminine en Algérie et analyse de son caractère structurel ou conjoncturel à partir des données statistiques

---

L'activité féminine en Algérie est loin d'être socialement « normalisée » bien que le droit du travail et la constitution excluent toute forme de discriminations. Autrement comment peut-on expliquer la très faible participation des femmes au marché du travail ? L'Algérie présente en effet la particularité (partagée par un seul pays Africain à savoir la Libye) d'avoir un taux d'activité féminine très faible ; un des plus bas sinon le plus bas dans le monde, à peine 12% de la population active totale occupée en 2000 .Néanmoins on observe que l'activité des femmes se développe. Les données disponibles permettent en effet de relever qu'une part de plus en plus importante de femmes se porte sur le marché du travail en quête d'un emploi rémunéré. S'agit-il d'une tendance lourde qui s'inscrit dans la durée ou simplement une attitude dictée par la conjoncture économique marquée par l'extension de la pauvreté des ménages c'est ce que nous tenterons de voir dans cette modeste contribution après avoir passé en revue les données disponibles sur l'activité féminine

---

*Papier n° 14**Session n° 1**ID auteur : boutkh*

<u>Nom</u> Boutkhili	<u>Prénom</u> Khadija	<u>Institution</u> Faculté de Droit Oujda	<u>Pays</u> Maroc
-------------------------	--------------------------	--	----------------------

**Titre :** Femme maghrébine, marché du travail et émigration

<u>Région(s)</u> Maghreb	<u>Source</u> Non précisé	<u>Mots-clés</u> <i>bouleversements - avantages comparatifs - division internationale travail - mondialisation - femmes - migration - traite</i>
-----------------------------	------------------------------	---

**En bref :** *Etude des interactions entre mondialisation, organisation et conditions de travail et émigration des femmes au Maghreb*

Les pays du Maghreb ont connu de profonds bouleversements économiques qui correspondent à des choix politiques de leurs gouvernements mais qui reflètent aussi l'évolution politique économique internationale .

Depuis leurs indépendances, les pays du Maghreb ont cherché à mettre en valeur leurs avantages comparatifs pour tenter d'améliorer la position occupée dans la division internationale du travail sur la mise en œuvre (textile). Les modèles de croissance adoptés n'ont pas démontré leur aptitude à créer les conditions d'un développement durable.

De nombreux chercheurs estiment que le bilan de la mondialisation qui affecte nos économies et nos sociétés est nuancé. Quand bien même certains pays, secteurs ou catégories de personnes ont pu en bénéficier, cette tendance coïncide avec des inégalités socio-économiques croissantes - entre les pays et au sein de ceux-ci - et avec une certaine régression en termes de développement humain. Un appel s'est fait entendre en faveur d'un renforcement de l'Etat pour compenser les effets négatifs du marché, assurer une distribution équitable des ressources et défendre les intérêts des groupes marginalisés de la société .

L'impact de la mondialisation sur l'emploi en général et l'emploi des femmes en particulier a été très négatif à cause de leur statut socio-économique inférieur, qui les place invariablement dans le groupe le plus vulnérable de la population.

Les mutations fondamentales des sociétés maghrébines ont profondément modifié les contenus humains de la migration, de nouveaux acteurs apparaissent avec d'autres comportements économiques et culturels .

Il faut noter que le nombre de circonstances qui favorisaient la traite des femmes dans le marché de travail expliquent aussi leur migration.

Comment s'organisent le marché du travail dans ces pays ? quels sont les enjeux des flux migratoires féminins ? Comment évoluent-ils ? C'est l'objet de notre communication, qui tente de dénouer les fils complexes qui lient mondialisation, marché de travail et émigration des femmes.

Papier n° 15

Session n° 3

ID auteur : brinba

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Brinbaum	Yaël	Lasmas-IdL-CNRS	France
Werquin	Patrick	OCDE	France

**Titre :** L'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France : des difficultés spécifiques ?

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Enquête Génération 94 du CEREQ (1997)	Orientation scolaire – insertion professionnelle – disparités – genre – origine nationale – accès à l'emploi – conditions de travail

**En bref :** *Analyse du parcours d'insertion sous l'angle du genre et de l'origine nationale et mise en évidence de facteurs de disparités en aval de l'éducation et en amont (orientations), en se focalisant sur le passage par le chômage.*

Les travaux sur l'insertion professionnelle des enfants issus de l'immigration se développent seulement depuis une dizaine d'années. Les raisons principales sont les suivantes. L'immigration, longtemps apparue en France comme un objet illégitime demeure un sujet sensible. Le champ, peu structuré, apparaît tardivement dans ce « pays d'immigration qui s'ignore » (Noiriel, 1988). Les théories assimilationnistes, puis le modèle d'intégration ont constitué un frein au développement des études sur les immigrés, rendus invisibles. Les femmes ont été doublement invisibles, en tant qu'immigrée et dans l'ombre de leur mari ; c'est la figure du travailleur étranger qui domine – représenté par le Nord-Africain, ouvrier non qualifié, dans les années 50. Ce qui se passe à l'intérieur des familles, les différences sexuées ou encore l'éducation des enfants sont occultés. Il faudra attendre la fermeture des frontières, en 1974 et le regroupement familial pour que l'immigré se féminise et qu'on s'intéresse à ses enfants, à leur scolarisation et à leur insertion dans la société française (Zirotti, 1989 ; Gaspard, 1996 ; Goldberg Salinas, 1996 ; Simon, 1999).

A cela s'ajoutent le manque de données et les débats autour de la construction statistique des « immigrés » (Tribalat, 1989 ; Simon, 1998). Peu de travaux quantitatifs ont traité de l'immigration jusqu'aux années 90 ; ceux relatifs à l'accès à l'emploi des jeunes issus de l'immigration et/ou leur mobilité sociale sont encore plus récents (Borkowsky, 1990 ; Brinbaum, 1994 ; Tribalat, 1995 ; Lefranc et Thave, 1995 ; Gaymu et Parant, 1996 ; Richard, 1997 ; Silberman et Fournier, 1997 et 1999 ; Brinbaum et Werquin, 1997). Ces études soulignent les difficultés rencontrées par ces populations sur le marché du travail, avec des taux de chômage plus élevés des jeunes immigrés par rapport aux Français de naissance, mais aussi des jeunes d'origine maghrébine par rapport à ceux d'origine portugaise.

Après avoir rappelé quelques éléments du débat et quelques résultats, nous proposons, à partir d'une nouvelle enquête, de comparer les trajectoires d'insertion professionnelle des jeunes d'origine maghrébine en France, à la fois à celles des Français d'origine et à l'ensemble des jeunes issus de l'immigration. Comment les jeunes d'origine maghrébine s'insèrent-ils sur le marché du travail français ? Sont-ils confrontés à des difficultés en tant que jeune, et en plus, en tant qu'enfant d'immigré et/ou d'origine maghrébine ? Parmi eux, observe-t-on des différences sexuées ? Telles sont les principales questions auxquelles nous essaierons de répondre lors de cette communication, centrée plus précisément sur l'étude du chômage. Les données proviennent des deux premières vagues du Panel téléphonique du Céreq, 1994-1997, réalisé auprès des sortants de l'école en juin 1994 sans le bac général, qui suit les jeunes, dont ceux issus de l'immigration, depuis la sortie de l'école jusqu'au marché du travail sur trois ans. Nous présenterons des résultats descriptifs sur la situation des jeunes sur le marché du travail en observant leurs parcours sur plusieurs années puis expliquerons la durée passée au chômage.

*Papier n° 16**Session n° 5**ID auteur : cayado*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Cayado	Emmanuelle	Université Montesquieu - Bordeaux IV - COMPTRASEC	France

**Titre :** La lutte contre l'exclusion sociale des femmes au Maroc et en France

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France, Maroc	politiques communautaires et nationales	lutte contre l'exclusion - politiques spécifiques - travail - femmes

**En bref :** *Analyse comparative des politiques luttant contre l'exclusion en France et au Maroc en se concentrant sur les spécificités liées à la situation des femmes*

L'axe que nous avons choisi pour traiter la thématique du genre et du marché du travail au Maghreb est celui de la comparaison des dispositifs de lutte contre les exclusions des femmes en France et au Maroc. La lutte contre l'exclusion est un défi qui concerne tant les pays industrialisés que les pays en voie de développement. L'enjeu social et politique du phénomène d'exclusion justifie l'investissement de ces deux pays d'étude, le Maroc et la France, dans la mise en place des politiques de lutte contre les exclusions.

En partant d'un constat commun à la France et au Maroc (généralisable à l'ensemble des pays d'Europe et du Maghreb) qui est celui de la forte discrimination dont sont victimes les femmes face au phénomène d'exclusion, nous tenterons de répondre à « l'ambition de dresser un large constat de la situation des hommes et des femmes au travail dans les pays du Maghreb dans une optique de mise en perspective et de comparaison avec l'ensemble des pays européens » en examinant les différents dispositifs mis en place en France et au Maroc pour lutter contre ce phénomène et favoriser l'intégration des femmes sur le marché du travail.

Dans la logique des « études comparatives », notre démarche scientifique s'appuie sur la confrontation de ce phénomène d'exclusion des femmes en France et au Maroc. Une fois démontré l'existence d'un espace de pertinence dans l'objet de comparaison, c'est à dire dans l'étude de l'exclusion des femmes en France et au Maroc, nous nous attacherons à analyser les modalités choisies dans ces deux pays pour lutter contre ce phénomène. Ainsi, nous mettrons en exergue « les spécificités, points communs et synergies » existants entre la France et le Maroc. Dans l'analyse de l'exclusion des femmes dans ces deux pays d'étude, la France et le Maroc, deux constats retiennent particulièrement notre attention :

- notre premier constat concerne les réalités auxquelles renvoie l'exclusion en France et au Maroc. Elles sont très différentes d'un pays à l'autre. Même si le sens de l'exclusion est le même, les caractéristiques et les formes que revêt l'exclusion dans ces deux pays sont distinctes.

Pourtant on constate le même phénomène : la fragilité particulière des femmes face au phénomène de l'exclusion. Les enquêtes réalisées sur les populations exclues révèlent une radicalisation de l'exclusion chez certaines catégories : les jeunes, les chômeurs de longue durée, les immigrés, les travailleurs âgés, les handicapés physiques et psychiques, les personnes marginalisées (toxicomanes, SDF, anciens prisonniers, ...) et les femmes. Celles-ci se trouvent beaucoup plus touchées par le phénomène de l'exclusion que les hommes.

- notre deuxième constat concerne le fait qu'au-delà des différences existantes en France et au Maroc dans les réalités que revêt le phénomène d'exclusion, on remarque que la lutte contre les exclusions des femmes se focalise tant en France qu'au Maroc sur l'intégration des femmes dans le processus de l'activité économique.

En effet, malgré l'hétérogénéité des mesures envisageables par les pouvoirs publics qui disposent de leviers politiques pouvant mobiliser différents fronts et domaines (le logement, les moyens d'existence, la santé, la vie sociale et familiale), l'orientation déterminante de la lutte contre les exclusions est celle de l'emploi. L'instrument emploi que l'on peut situer en amont du marché du travail avec les mesures d'insertion professionnelle mais aussi au niveau des politiques de l'emploi en faveur des femmes.

En partant de ce double constat - prégnance du phénomène d'exclusion chez les femmes et polarisation de l'insertion de ces femmes en situation d'exclusion sur la voie professionnelle -, nous nous interrogeons sur la spécificité et la nature des mesures destinées à l'insertion des femmes.

Cette recherche a pour donc pour objet de présenter le phénomène d'exclusion des femmes en France et au Maroc dans ces différences et dans ces points communs et de déterminer la nature et la spécificité des relations existantes entre les politiques de l'emploi et la lutte contre les exclusions chez les femmes en France et au Maroc

Papier n° 17

Session n° 6

ID auteur : cherra

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Cherradi	Leila	-----	Belgique

**Titre :** Positions de jeunes femmes, filles d'immigrés marocains sur le plan de leur inscription socioprofessionnelle

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Belgique	Observations de jeunes femmes – source et population non précisées	Psychologie sociale – position – immigration – transmission culturelle – participation et réussite scolaire – insertion professionnelle

**En bref :** *Analyse de l'évolution des positions et rôles sociaux des jeunes filles d'immigrés dans la société belge par rapport à l'emploi et à la famille et degré d'influence des cultures d'origine et d'accueil*

L'analyse proposée se situe dans le domaine de la psychologie sociale. Elle porte sur les différentes positions observées chez des jeunes femmes, filles d'immigrés marocains sur le plan socioprofessionnel.

Les différences entre hommes et femmes de cette population sont définies culturellement et socialement, et remarquables au niveau sociétal.

La culture façonne l'identité. Dès lors, elle intervient dans les projets d'inscription sociale. Dans l'héritage de l'immigration marocaine, est incluse la religion musulmane, une des données de la transmission culturelle. La société belge transmet d'autres éléments. En outre, le positionnement de la famille et des institutions sociétales quant à l'inscription socioprofessionnelle de ces enfants d'immigrés est différent selon le sexe. Il intervient dans le fait que la réussite scolaire puis professionnelle des femmes est plus importante et prestigieuse que celle des hommes. Pour cette raison et d'autres qui seront abordées, elle s'avère néanmoins problématique.

Par ailleurs, un contraste significatif en termes de réussite existe entre l'école et le marché de l'emploi. Les enjeux qu'ils soulèvent sont différents. La réussite professionnelle implique un positionnement plus perturbateur que la réussite scolaire par rapport au rôle prévu pour ces jeunes femmes, aussi bien par la société belge que la famille. Il sera rendu compte de la situation belge, aux niveaux d'une part de ces deux univers rencontrés dans le parcours vers un emploi, d'autre part de la famille, dans le rôle d'apparence traditionnel qu'elle leur attribue, et précisément des facteurs impliqués dans les différents types d'inscription socioprofessionnelle.

Plusieurs positions dans le groupe de ces sujets, dans leur rapport avec les projets établis à leur égard par les institutions évoquées ainsi que leurs transmissions, ont été de fait repérées par différents chercheurs, dont Esterle-Hedibel M. (94), et seront analysées.

Avec l'expérience accumulée par les immigrés marocains depuis leur arrivée en Belgique, des modifications aux trois niveaux précités mais également chez les sujets se sont produites. Elles seront relevées. Au niveau du rôle prescrit aux femmes dans la société d'origine de ces immigrés, des changements ont également eu lieu.

La mise en lumière du rôle de la culture et de la société sur l'articulation faite par les sujets de cette analyse entre les attentes de rôle dont elles font l'objet et leurs aspirations offrira des indicateurs pour créer des actions visant à la rendre moins problématique.

De plus, le partage de ces connaissances avec des chercheurs du Maghreb travaillant sur le même thème apportera des éléments de compréhension supplémentaires de la situation des jeunes femmes, filles d'immigrés marocaines, et de celles du Maghreb, à la fois porteuses de contenus culturels communs et à la fois inscrites dans une réalité sociale, économique et culturelle différente.

*Papier n° 18**Session n° 4**ID auteur : diniam*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Dinia Mouddani	Leila	ENA	Maroc

**Titre :** Les femmes fonctionnaires au Maroc et la réforme administrative

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	Non précisé	<i>réforme administrative - fonctionnaire - participation - obstacles - mesures de corrections - changement politique</i>

**En bref :** *Analyse de la situation des femmes dans le secteur public (place et carrières) et de la nature de leur participation au processus de réforme de l'administration*

Un des changements importants que connaît la société marocaine au milieu du XXème siècle est le droit des femmes au travail et la fin d'un schéma situant la femme exclusivement dans la sphère domestique et familiale et l'intégrant dans des espaces dits « masculins ».

Ceci est d'autant plus significatif lorsqu'elle accède à l'emploi dans les villes, lorsqu'elle peut exercer une activité en dehors de la sphère privée et lorsqu'elle devient présente dans différents espaces publics. Il a certes fallu attendre la fin de ce siècle pour que la femme marocaine accède aux institutions dotées d'un pouvoir politique mais aujourd'hui le mouvement va en s'accroissant et l'évolution est très nette .

En 2002, la population active au Maroc s'élève à 10 391 000 personnes, le taux de femmes dans cette population est autour de 30% . Chaque jour, elles sont près de trois millions à se rendre sur leurs lieux de travail, autrement dit, un actif sur trois au Maroc est une femme . Plus de la moitié des femmes (59%) travaillent en milieu rural.

Aujourd'hui, la part des femmes dans l'emploi urbain au Maroc est de 25,9% .

44 % des femmes dans les villes travaillent dans l'industrie et l'artisanat, et 47% exercent dans les services (commerce, services domestiques, fonction publique, administration générale..) .

Cette ventilation par secteur, quoique très générale, s'explique par un certain nombre de facteurs et principalement par le phénomène de l'analphabétisme qui frappe 61,9 % des femmes au Maroc, les chiffres sont connus, ils n'en méritent pas moins d'être soulignés.

Cette situation s'explique aussi par le faible niveau d'instruction des femmes qui travaillent, puisque sur dix femmes actives, cinq n'ont aucun diplôme.

Quant à l'administration publique, elle occupe 7% de l'emploi féminin.

Il est certain que les femmes actives ont engendré une dynamique de changements socio-économiques et culturels, une réelle mutation du monde du travail et la reconnaissance de leur rôle croissant au sein de la société.

Ces changements ont été accompagnés par un certain nombre d'actions et de mesures prises par les pouvoirs publics pour promouvoir le statut de la femme et l'intégrer en tant qu'acteur dans le développement.

Cependant il faut reconnaître que l'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas été assez accompagnée ni assez débattue du point de vue de ses conséquences sur l'ensemble de la vie sociale.

Il y a, à cet égard, au moins deux problématiques : d'une part, le fait que le tiers de la force de travail au Maroc soit féminin n'implique pas que les femmes bénéficient de la même situation et des mêmes conditions que les hommes, ceci en termes de choix d'emploi, de promotion, de rémunération, d'accès à la responsabilité, ...etc. Il y a un réel décalage que l'on se situe dans le secteur privé ou le secteur public qui se traduit en termes de disparités et d'inégalités.

D'autre part, des obstacles à la pleine participation de la femme au développement sont nombreux et sa situation professionnelle connaît aujourd'hui de nombreuses entraves tant sur le plan économique que sur le plan socioculturel (contraintes sociales, conditions de travail, reconnaissance sociale, etc.).

Quant à la femme dans l'administration publique ou la femme fonctionnaire, elle s'inscrit dans ce tableau avec des paramètres semblables.

Quoique soumise à un statut législatif et réglementaire qui régit la fonction publique marocaine depuis 1958 et qui précise ses droits et ses obligations en tant qu'agents publics et personnels de l'Etat, sa situation professionnelle connaît un certain nombre de dysfonctionnements et de difficultés. Celles-ci freinent l'évolution et le développement de sa carrière dans la fonction publique et l'empêchent de s'inscrire dans la dynamique de réforme administrative et de changement, conformément aux orientations du gouvernement actuel et de sa stratégie de « modernisation des services publics ».

L'objet de ce papier est d'analyser cette situation.

Il s'agit plus précisément, de situer d'abord la femme fonctionnaire dans la fonction publique dans son ensemble (effectifs, taux, évolution, secteurs d'emploi, promotion, carrière, droits, etc.).

Puis, à partir de cette situation, il convient d'ouvrir le débat sur les voies et les moyens de développement de la carrière de la femme dans la fonction publique et de son intégration dans le processus de modernisation de l'appareil administratif.

---

*Papier n° 19**Session n° 4**ID auteur : djebba*

<u>Nom</u> Djebbari	<u>Prénom</u> Salima	<u>Institution</u> CEDEJ	<u>Pays</u> Egypte
------------------------	-------------------------	-----------------------------	-----------------------

**Titre :** Glimpse into the "private sphere" and "public sphere"

<u>Région(s)</u> Egypte	<u>Source</u> <i>Etude empirique parmi les femmes entrepreneurs ayant bénéficié de micro-crédit (région du Caire)</i>	<u>Mots-clés</u> <i>Entrepreneuriat – micro-crédit – statut familial – patriarcat – critique</i>
----------------------------	--	---

**En bref :** *Critique de la séparation traditionnelle entre sphères publique et privée et de leurs membres respectifs à travers l'analyse du travail et du statut des femmes créatrices de PME au sein de leur famille*

This paper will be based on an empirical study amongst working-class Egyptian women living in poor areas in Cairo and Greater Cairo, who benefit from a micro credit program to expand their existing business.

Mostly for economic reasons, working class women find themselves on the job market to care for their families. Their entrepreneurial activities are an important source of income for maintaining household stability, to earn their living. They are exposed to « public space » and markets. Central to this paper is the idea that the traditional distinction between the public and the private spheres with their respective members has emerged as a contested and crucial issue. I will focus on the ways that the concept of the two spheres (one where women are expected to be confined into the house, responsible for the children and the domestic tasks ; and the other one belonging to men, the sphere of job market, responsible to care for their families, as the breadwinner) could be modified, transformed and blurred by social and economic realities of every day life. The context of the urban area illuminates how such a dichotomy or a binary form is no longer relevant.

From this particular context, this paper will investigate the status of working women within the family, in terms of their autonomy (through a variety of aspects of women's autonomy: their influence in family decision-making, involving the idea of a second decision-maker, and their ability and the degree to act independently. Thus, often treated as passive, homogeneous and conditioned by their (native) culture or by their religion, the picture of these working women seems to challenge some widespread assumptions, myths about women's position in the family culture. The multiple discourses and strategies to enhance their quality of life including their families might demonstrate how the status of working women within the family can be variable and challenged on different levels. Also studied in this research is how the concept of autonomy in this particular culture can differ from the one in the West. In a highly patriarchal structure where religion has a great impact on people's lives how does the professional life articulate within and across the boundaries of family ? What is the impact of the so-called patriarchal structure on the notion of the « individual » ? How do Muslim women handle the issue of usury (riba) and profit (fā'ida) while participating in a micro-credit program? In consequence, how do the mentioned issues effect women and which challenges arise from this new situation ?

Does the articulation of the two frameworks - the family and the professional life - have any influence on the family culture and therefore on a possible change of women's status in the family ?

This contribution will provide an opportunity to better understand the critical risks of simplifying concepts and the tendency to perceive contemporary patriarchal structures in so-called « third world societies » as monolithic objects.

*Papier n° 20**Session n° 5**ID auteur : dupray*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Dupray	Arnaud	CEREQ	France
Moulet	Stéphanie	CEREQ	France

**Titre :** Quelles discriminations à l'encontre des jeunes d'origine maghrébine à l'entrée sur le marché du travail en France ?

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Enquête Génération 98 (55000 diplômés universitaires en France interrogés en 2001) – méthode de décomposition Oaxaca	Précarité – chômage – inégalité salariale – emploi stable – immigration

**En bref :** *Analyse du facteur genre au sein des populations de jeunes français et jeunes immigrés en regard du salaire rémunéré pour des emplois précaires et stables.*

Cette contribution traite de la question de la discrimination à laquelle sont confrontés les jeunes d'origine maghrébine en début de vie active en France. Un comportement discriminatoire d'un point de vue économique correspond à un traitement différent selon les individus ou groupes d'individus qui ne peut être justifié par des écarts dans les attributs productifs ou de performance possédés par chacun d'eux. Cette discrimination peut intervenir de plusieurs manières et à des moments différents des parcours individuels. Si l'on s'en tient à l'étape d'entrée dans la vie active, la discrimination est susceptible de s'être manifestée dans les orientations scolaires, de s'exprimer dans l'accès à l'emploi et enfin dans les rémunérations perçues. Nous nous intéresserons ici aux deux derniers contextes possibles en considérant comme donnés les parcours scolaires, qu'ils aient fait eux-mêmes l'objet ou non d'orientations discriminatoires.

Des études récentes ont largement mis en évidence les difficultés rencontrées en France par les jeunes issus de l'immigration et en particulier maghrébine, à l'entrée sur le marché du travail (Dayan et alii., 1996 ; Mouna et Viprey, 2000 ; Silberman et Fournier, 1999). Il ressort en particulier de ces travaux une exposition au chômage et à la précarité de l'emploi pour ces jeunes plus importante que pour les autres, à attributs scolaires et socio-démographiques comparables. Dans l'accès à l'emploi, Mouna et Viprey (2000) dénombrent trois formes de mécanisme qui contribuent à des comportements discriminatoires de la part des employeurs. Une discrimination commandée par le collectif de travail réticent à intégrer une personne dont certaines caractéristiques alimentent des préjugés négatifs à son égard. Une discrimination par l'aval, des clients ou consommateurs susceptibles d'exercer des pressions sur les recrutements de l'entreprise ; enfin, une discrimination intentionnelle ou par « goût » pour reprendre Becker (1971) découlant d'a priori négatifs des employeurs sur les attitudes et comportements des jeunes d'origine étrangère. Ces éléments se conjuguaient pour produire des barrières à l'embauche non négligeables envers les jeunes d'origine maghrébine. Il ne nous sera pas possible ici, d'identifier ces différentes sources de discrimination à l'embauche mais leur énoncé laisse supposer que les conduites discriminantes ne sont pas uniformes dans le tissu productif. On peut s'interroger en particulier sur la variabilité de ces conduites discriminatoires selon le statut d'emploi sur lequel sont embauchés les jeunes. Ainsi, à probabilités égales d'accès à l'emploi, étant données les caractéristiques individuelles, la discrimination pourrait passer par le type de contrat de travail offert aux jeunes d'origine maghrébine. Ces derniers pourraient ainsi être embauchés davantage sur contrats aidés ou sur CDD que les jeunes français d'origine.

Pour essayer d'éclairer cette question, nous analyserons successivement la probabilité d'avoir un emploi et la probabilité que cet emploi soit sur CDI, parmi l'ensemble de ceux ayant un emploi. La première modalité laisse ouvert le champ des possibles en matière de contrat de travail et donc induit le risque d'une mesure partielle de la discrimination tandis que la deuxième permettra de mieux cerner les comportements discriminatoires puisque l'on a affaire à un type unique de contrat de travail. Une fois l'accès à l'emploi effectué, nous sommes également amenés à nous interroger sur les conditions salariales offertes aux jeunes issus de l'immigration maghrébine. Les mécanismes de discrimination opèrent-ils essentiellement sur les conditions d'affectation dans l'emploi rencontrées par ces jeunes, pour devenir négligeables au sein de l'emploi, ou sont-ils doublés par une discrimination de nature salariale. Tout en prenant en compte les conditions d'accès à l'emploi, nous tenterons également de saisir l'origine des écarts de rémunération pour questionner l'existence d'une telle discrimination. Nous nous appuierons pour ce faire sur la méthode de décomposition de Oaxaca (1973) tout en mettant à jour, par une décomposition adéquate des termes correcteurs de la sélection, deux autres formes possibles de discrimination.

Le papier s'organise comme suit : après cet aperçu introductif, nous approfondissons la problématique d'où nous dérivons quelques hypothèses dans un deuxième point. La troisième partie est consacrée à l'exposé des méthodes de décomposition avant d'enchaîner par la présentation des données de l'enquête utilisée, Génération 98, et la caractérisation des populations, ceci dans le troisième point. Enfin, les interprétations afférentes aux résultats des décompositions sont développées dans la partie suivante. Nous terminerons par une brève synthèse des enseignements de cette étude.

*Papier n° 21**Session n° 1**ID auteur : elweri*

<u>Nom</u> El Weriemmi	<u>Prénom</u> Malek	<u>Institution</u> Institut Supérieur de Gestion de Gabès	<u>Pays</u> Tunisie
---------------------------	------------------------	--	------------------------

**Titre :** L'emploi en Tunisie et la libéralisation commerciale. Y a-t-il une féminisation de l'emploi et une substitution de l'emploi qualifié à l'emploi non qualifié ?

<u>Région(s)</u> Tunisie	<u>Source</u> Non précisé	<u>Mots-clés</u> libre-échange - effet - emploi - salaires - ajustements - productivité
-----------------------------	------------------------------	--

**En bref :** *Analyse économétrique des effets de la libéralisation des échanges extérieurs sur l'emploi et les salaires, par sexe et par niveau d'instruction*

Les deux dernières décennies ont été marquées par des multiples efforts de la part des économies en développement pour la libéralisation de leurs économies dont le but essentiel n'est autre que leur intégration dans l'économie mondiale. Dans la plupart des cas, ces efforts se sont reposés sur trois axes importants en matière de politique économique à savoir : l'adoption des PAS, l'adhésion à l'OMC et la signature des ALE avec les pays industrialisés. Dans ce cadre, l'analyse de l'emploi revêt une importance très particulière.

En fait, la question de la relation entre l'emploi et le régime commercial dans les pays en développement s'est trouvée au cœur des débats en matière de politique économique de développement au cours de ces dernières années. L'ensemble des travaux théoriques se rapportant à cette problématique peuvent être divisés en deux groupes en fonction des conclusions auxquelles ils parviennent. Dans le premier groupe, nous pouvons mettre tous les modèles néoclassiques de croissance ou de commerce international, modèles qui insistent sur le fait que le protectionnisme, tel que celui qui accompagne la stratégie d'industrialisation par substitution des importations, est désavantageux pour les travailleurs des pays en voie de développement et sur le fait que le libre échange ou la libéralisation du commerce extérieur a des effets positifs, du moins à long terme, sur les salaires et l'emploi.

En revanche, les analyses hétérodoxes vont tout à fait dans le sens contraire des précédents modèles en stipulant que la libéralisation des échanges extérieurs, préconisée par les institutions financières internationales en direction des pays en voie de développement, peut avoir des effets pervers sur le marché du travail qui se traduisent par des baisses du niveau de l'emploi et/ou des salaires. Dans ces conditions, une protection au moins temporaire dans le cadre de l'industrialisation par substitution des importations est souhaitable du point de vue de l'emploi et des salaires.

Au niveau empirique, les travaux restent rares et fournissent des résultats très divergents. En premier, il y a lieu de citer les travaux néoclassiques, essentiellement ceux de la Banque Mondiale, qui soutiennent une corrélation positive entre l'ouverture à l'échange, d'un côté et l'emploi. Le raisonnement des auteurs partisans du consensus de Washington est le suivant : la libéralisation commerciale, souvent incarnée dans l'expansion des exportations, stimule la croissance. Cette dernière engendre une demande de travail plus importante, et vu la loi de l'offre et de la demande ceci doit s'accompagner d'un accroissement des salaires réels.

En second lieu, d'autres recherches mettent en cause ce type de raisonnement en montrant qu'une ouverture commerciale accrue dans les économies en développement peut avoir des effets négatifs, et sur l'emploi et sur les salaires réels. A la limite certaines de ces recherches admettent que les politiques de libéralisation commerciale peuvent être sans effets sur l'emploi et sur les salaires réels dans les économies en développement. S'agissant du cas tunisien, nous avons pu démontrer d'un point de vue économétrique l'absence de l'ajustement macroéconomique de l'emploi aux politiques de libéralisation. Partant de ce résultat, nous avons essayé, dans ce travail, de chercher s'il existe d'autres niveaux d'ajustement. A ce titre, il était question de voir si les répartitions de l'emploi par sexe et par niveau d'instruction ont changé pour pouvoir conclure s'il y a une tendance vers la féminisation de l'emploi et vers la substitution de l'emploi qualifié à l'emploi moins qualifié.

*Papier n° 22**Session n° 3**ID auteur : ezzrar*

<u>Nom</u> Ezzrari	<u>Prénom</u> Abdeljaouad	<u>Institution</u> Direction de la Statistique	<u>Pays</u> Maroc
-----------------------	------------------------------	---	----------------------

**Titre :** L'insertion professionnelle des femmes diplômées au Maroc : utilisation des modèles économétriques.

<u>Région(s)</u> Maroc	<u>Source</u> Enquête nationale des niveaux de vie 98/99 et enquête nationale sur l'Emploi 2000	<u>Mots-clés</u> offre et demande d'emploi - chômage femmes - milieu urbain - diplômés - insertion professionnelle - difficultés - durée de chômage
---------------------------	--	--

**En bref :** *Analyse des déterminants de la durée du chômage des jeunes femmes diplômées et de leur insertion professionnelle.*

L'interaction entre l'offre et la demande d'emploi révèle que le déséquilibre sur le marché du travail est en partie dû à une offre excédentaire et dans une moindre mesure, par une demande insatisfaite, et qu'un chômage structurel affecte toutes les catégories de la population active. Ce chômage frappe en priorité le milieu urbain et sévit beaucoup parmi les femmes, les jeunes et les diplômés.

Selon l'enquête nationale sur l'emploi, le taux de chômage en 2000 a été évalué à 13,6% au niveau national. Ce taux cache des disparités selon le milieu de résidence, le sexe et le niveau de diplôme. Le taux de chômage en milieu urbain est plus de quatre fois supérieur à celui enregistré en milieu rural, soit respectivement 21,5% et 5%. De même, le taux de chômage est plus accentué chez les personnes ayant un diplôme que chez les sans diplôme, respectivement 26,8% et 7,1%. Différenciés par sexe, les taux de chômage ne présentent des différences notables que lorsqu'on ventile ces derniers par le diplôme. En effet, 39,2% des femmes actives ayant un diplôme supérieur sont en chômage, contre 23,9% chez les hommes. Pourcentages qui s'élèvent respectivement à 13,1% et 13% à l'échelle nationale.

Un constat qui s'impose c'est que les femmes ayant un diplôme trouvent énormément de difficultés à s'insérer dans la vie professionnelle. Quels sont donc les principaux déterminants de l'insertion professionnelle notamment des femmes diplômées ? Etant donné que le chômage des diplômés est un chômage de longue durée, quels sont donc les déterminants de la durée du chômage ?

L'utilisation des données d'enquêtes (Enquête Nationale sur la Population et l'Emploi de 1999) et l'utilisation des modèles économétriques tels le logit et les modèles de classification multiple, sont des éléments qui vont nous permettre de répondre à ces questions.

*Papier n° 23**Session n° 1**ID auteur : fehri*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Fehri	Hamadi	IHEC Carthage	Tunisie
Soussi	Mouez	ESSEC	Tunisie

*Titre :* Politique d'investissement et chômage en Tunisie

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Tunisie	Données statistiques – source non précisée	Ajustement – chômage – marché du travail – politique d'investissement

*En bref :* Analyse de la situation du marché du travail tunisien (âge, sexe, éducation, secteurs,...) et du fort taux de chômage expliqué par la politique d'investissement actuelle.

Depuis 1986, date d'adoption du programme d'ajustement structurel, la Tunisie a enregistré d'importantes performances macroéconomiques. Le taux de croissance atteint aujourd'hui 5,5%. Cette croissance est aussi de meilleure qualité : l'inflation, avec un taux de 2,5%, est maîtrisée et les déficits budgétaires et extérieurs sont ramenés, respectivement, à 2% et 3% du PIB. Ces performances contrastent cependant avec un taux de chômage de 15,5%, considéré assez élevé par le décideur de politique économique. Cette ampleur du chômage s'explique de différentes façons.

Dans une perspective classique, le chômage serait imputé, en Tunisie, à l'imperfection du marché du travail (existence d'un salaire minimum, conventions collectives sectorielles...). L'approfondissement et l'accélération des réformes, touchant le marché du travail, sont de ce point de vue la principale recommandation de politique économique. Sans négliger l'importance de cette conception, il faut bien admettre que l'ampleur et la persistance du chômage -en dépit des mesures de flexibilité introduites- est, en Tunisie, la résultante de facteurs multiples touchant l'ensemble des marchés. Il y'a, par exemple, de fortes interactions entre le marché du travail et le marché des capitaux, la politique budgétaire, la politique du commerce extérieur. D'une façon générale, tous les instruments de politique économique qui touchent ces variables vont exercer -directement ou indirectement- des incitations positives ou négatives à l'égard de l'emploi.

Malgré la complexité du phénomène du chômage et la complémentarité des différentes théories, ce texte adopte un point de vue plutôt keynésien. Nous montrons que le niveau de l'investissement et sa structure ainsi que le cadre institutionnel qui le régit sont des éléments déterminants de la situation du marché du travail en Tunisie.

Le texte comporte trois sections. La première section met en évidence, à partir d'une investigation empirique concernant un panel de pays développés et en développement, l'existence d'une relation inverse entre investissement et taux de chômage. La deuxième section décrit brièvement la situation du marché du travail et examine cette relation pour la Tunisie. La troisième section fournit des éléments d'explications de cette relation en se basant sur le cadre institutionnel en vigueur.

*Papier n° 24**Session n° 6**ID auteur : filhon*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Filhon	Alexandra	INED	France

**Titre :** Transmission de l'arabe en France selon la situation professionnelle des parents venus d'Afrique du Nord

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	recensement de la population en mars 1999	parcours migratoire - intégration - scolarisation - transmission - langue - diversité culturelle - perspective socio-démographique - famille

**En bref :** *Analyse de la transmission linguistique de l'arabe d'une génération à l'autre en fonction du parcours migratoire et de la situation sociale et professionnelle en France de parents issus du Maghreb*

---

Par définition, une personne dite « immigrée » est née à l'étranger et se déclare de nationalité étrangère ou française par acquisition. Dans le cas présent, il s'agit de parents nés en Algérie, au Maroc ou en Tunisie et nous parlerons d'eux en les qualifiant de « migrants » afin de mettre en avant la dynamique de ce processus. La migration n'est en effet pas un état car comme tout individu, les migrants évoluent et se redéfinissent tout au long de leur parcours personnel et professionnel. Cette population est hétérogène de par ses origines, son ancienneté de résidence en France ou encore ses motifs d'entrée sur le territoire. Dans cette communication, nous porterons notre attention sur la population nord-africaine installée en France. Nous verrons comment ces parents évoluent professionnellement en France en comparaison aux autres populations migrantes, comment les rapports avec le monde professionnel diffèrent selon qu'il s'agit des pères et des mères et enfin en quoi ces relations tissées avec l'extérieur ont une incidence sur les relations établies avec les enfants et notamment sur les taux de transmission de la langue arabe.

En étudiant la transmission de la langue parentale, nous nous interrogerons sur les interférences existant entre la sphère professionnelle et la sphère privée. En quoi l'activité, et en cela l'insertion sociale, a-t-elle des répercussions sur l'environnement familial à travers l'évolution de pratiques telle que les pratiques linguistiques ?

---

Papier n° 25

Session n° 3

ID auteur : fraiha

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Fraihat	Hakmia Selma	CREAD	Algérie

**Titre :** Insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur : disparité entre filles et garçons

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Enquête (1995) auprès de diplômés de 90 à 93	Diplômé – insertion professionnelle – chômage – inégalités – stratégies

**En bref :** *Mise en évidence des inégalités dans l'insertion professionnelle des filles et garçons diplômés de l'enseignement supérieur dans le contexte socio-économique algérien d'éducation.*

Depuis les années 1960 et jusqu'à un passé relativement récent, la politique en vigueur en matière d'emploi, en Algérie, consistait à planifier le développement de l'éducation selon les besoins en mains d'œuvre de l'économie ; se basant ainsi sur l'hypothèse implicite d'une insertion professionnelle quasi-instantanée des sortants du système éducatif. A partir du milieu des années 80, le ralentissement dans l'activité économique engendre un ralentissement dans la dynamique de l'emploi. Aux taux de chômage qui deviennent alarmants viennent s'ajouter des durées de chômage de plus en plus longues qui touchent même les détenteurs des diplômes les plus élevés. Ainsi la durée moyenne de chômage des universitaires en 1990 est arrivée à 23,1 mois.

La phase d'insertion professionnelle qui était quasi-instantanée en période de croissance, notamment pour les diplômés universitaires, a fini par s'imposer en tant que préoccupation sociale, économique et politique majeure en raison des délais de plus en plus longs d'accès à l'emploi.

L'idée principale de ce papier est de porter un éclairage sur le processus d'insertion des nouveaux diplômés en procédant à une étude comparative entre filles et garçons dont la finalité est de faire apparaître les inégalités observées à différents niveaux du parcours d'insertion. En considérant les caractéristiques individuelles comme principal facteur de disparité des comportements, ce travail tente de répondre aux différentes questions relatives au devenir des jeunes enquêtés : quelle attitude adoptent-ils à l'issue des études post-secondaires ? Quelles sont leurs stratégies respectives développées tout au long du processus de recherche d'emploi ? Quelles durées prennent leurs périodes d'insertion ? Quelle est leur situation professionnelle à la date de l'enquête ?

Pour observer le comportement des nouveaux diplômés arrivant sur le marché du travail, une étude d'insertion professionnelle a été réalisée. Elle est basée sur les informations recueillies par le biais d'une enquête de cheminement ciblant les diplômés promus en 1990, 1991, 1992 et 1993 et s'étalant sur une période de deux (02) à cinq (05) ans (selon la promotion de sortie). Le questionnaire utilisé prend en charge de faire connaître le parcours d'insertion de l'enquêté, de la date d'obtention du diplôme jusqu'au jour de l'enquête.

L'intérêt porté aux conditions d'insertion professionnelle des diplômés des deux sexes a permis de constater que les garçons se démarquent par de meilleures conditions d'insertion. Bien qu'elles soient plus engagées dans les efforts de recherche, les filles rencontrent moins d'opportunités d'embauche, leur situation est alors plus marquée par la précarité et la déqualification.

Papier n° 26

Session n° 3

ID auteur : fricke

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Frickey	Alain	URMIS-SOLIIS - CNRS	France
Primon	Jean-Luc	URMIS-SOLIIS - Université de Nice-Sophia Antipolis	France

**Titre :** L'insertion professionnelle après des études supérieures des jeunes femmes issues des familles d'immigrés des pays du Maghreb : une inégalité redoublée.

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Enquête Génération 98 (55000 diplômés universitaires en France interrogés en 2001)	Inégalités – insertion professionnelle – sexe – immigration – diplômés

**En bref :** *Analyse des inégalités de genre dans l'insertion professionnelle et test sur l'influence additive ou non de l'origine nationale parmi les diplômés de l'enseignement supérieur*

En France, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, en concomitance avec la reconnaissance par les pouvoirs publics de discriminations raciales à l'embauche et dans le travail, plusieurs recherches et rapports institutionnels se sont intéressés à la question des conditions d'entrée dans la vie professionnelle des enfants d'immigrés. La plupart de ces travaux font le constat que la transition entre l'école et l'emploi et les conditions d'embauche et de travail varient grandement selon la provenance nationale ou géographique des familles dont sont issus les jeunes. Un clivage important sépare les origines européennes et extra européennes et, lorsque les données statistiques autorisent une analyse plus détaillée des provenances, il est apparent que, sur le marché de l'emploi, les jeunes dont les parents appartiennent à l'immigration maghrébine (Algérie, Maroc, Tunisie) se trouvent dans une position nettement défavorisée. Les multiples comparaisons du devenir professionnel de ces jeunes avec le destin des enfants issus de l'immigration en provenance des pays d'Europe du Sud (Portugal principalement) ou celui des jeunes dont les parents ne sont pas des immigrés révèlent régulièrement des inégalités d'insertion professionnelle.

Dans ce texte, la place manque pour faire état des recherches et travaux qui ont traité cette question, mais il n'est pas inutile de rappeler qu'un des résultats récurrents de l'étude de la transition professionnelle des enfants d'immigrés a trait à la surexposition au chômage des jeunes originaires des pays du Maghreb, notamment au début de la vie active (Viprey : 2002). L'écart entre les taux de chômage pourrait être imputable aux inégalités de niveau d'éducation, mais les statistiques issues du recensement de 1999 montrent que dans la classe d'âge des 15 ans et plus, l'indice du chômage des jeunes d'une origine extra européenne ou du Maghreb est toujours plus élevé, quel que soit le niveau de formation. Comme le dit Viprey dans son rapport au Conseil Economique et Social : "le diplôme n'est pas aussi déterminant pour tous" (Viprey : 2002). Nos propres travaux sur les diplômés du supérieur issus de l'immigration (Frickey, Primon : 2002) nous ont conduit à une conclusion similaire puisqu'en dépit d'un niveau d'études supérieures, une forme de stigmatisation des jeunes originaires du Maghreb persiste à l'entrée de la vie professionnelle.

La vulnérabilité au chômage, les difficultés pour accéder à l'emploi, une forte présence dans les dispositifs d'insertion, mais une sous-représentation dans les contrats de travail aidés du secteur marchand, en bref les inégalités socio-économiques dont les jeunes issus de l'immigration des pays du Maghreb font régulièrement l'objet, contribuent à fonder l'hypothèse de discriminations à base ethnique ou raciale sur le marché de travail -notamment au cours des procédures d'embauche-, discriminations qui ne seraient pas sans lien avec une « ethnicisation » des rapports sociaux de la société française : "processus par lequel l'appartenance, le plus souvent imputée, devient un élément central dans l'action et l'interaction sociale" (Vourc'h : 2001).

Toutefois, en amont du marché du travail et de la transition professionnelle, d'autres éléments sont évidemment susceptibles d'expliquer ces inégalités. Plusieurs recherches soulignent l'effet de l'origine sociale des jeunes issus de l'immigration et rappellent son incidence sur le degré de scolarisation, les choix de filières opérés (général vs professionnel), les ressources relationnelles mobilisables pour chercher un emploi et les effets du cadre de vie sur l'insertion (Silberman : 2002). Ainsi, les enfants issus de l'immigration maghrébine quittent-ils plus souvent que les autres le système éducatif sans avoir de diplômes ou avec un bas niveau de l'enseignement général. Une fois sur le marché du travail, le rendement de leurs titres se révèle faible, en partie en raison d'orientations scolaires qui privilégient la voie générale à celle professionnelle. Une ascendance sociale de petits propriétaires ou de travailleurs indépendants pourrait également orienter des choix scolaires qui les désavantagent à l'entrée de la vie professionnelle. L'anticipation par ces jeunes de leurs propres difficultés à se faire admettre en stage d'entreprise contribue partiellement à expliquer ces stratégies scolaires. Dans la recherche d'emploi, le capital social mobilisable par ces jeunes reste pauvre étant donné que nombre de parents maghrébins, eux-mêmes victimes des restructurations économiques, se trouvent être inactifs ou sans emploi au début de la vie active de leurs enfants. Les contextes locaux d'emploi, enfin, contribuent à creuser les écarts, d'autant plus que la mobilité résidentielle ou géographique de ces jeunes reste réduite, compte tenu des moyens matériels qu'elle nécessite et qui sont faibles dans ces populations (Silberman : 2002).

Dans cette communication, nous nous proposons d'enrichir les résultats et les analyses que nous venons succinctement de résumer, en étudiant l'insertion professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes originaires par leurs parents des pays du Maghreb. En effet, les recherches sur les enfants de l'immigration n'intègrent pas systématiquement la dimension

sexuée dans l'analyse de la transition professionnelle alors que nous disposons à ce jour de plusieurs études sur le devenir des diplômés qui défendent le point de vue sexué (Marry, Fournier-Mearrelli et Kieffer : 1997 ; Couppié et Epiphane : 1997 ; Couppié et Epiphane : 2001 ; Epiphane : 2002), mais qui ne tiennent pas compte des origines géographiques ou nationales. Ces dernières investigations que, faute de place, nous ne pouvons que mentionner, montrent qu'à l'entrée de la vie active les écarts entre hommes et femmes résistent et favorisent la population masculine bien que les inégalités diminuent avec la montée du niveau d'études. Au regard des taux de chômage, de la part des contrats à durée indéterminée ou du poids du temps partiel, les femmes sont toujours désavantagées mais les disparités s'atténuent avec l'élévation du niveau de diplôme. Toutefois, pour les sorties de l'enseignement supérieur, une inégalité des sexes persiste dans les possibilités d'accéder aux positions supérieures de l'espace socio-professionnel et le risque de déclassement vers des positions intermédiaires reste toujours plus fréquent pour les femmes que pour les hommes (Epiphane : 2002).

Chez les jeunes issus des familles immigrées d'un niveau de formation inférieur au baccalauréat, R. Silberman et I. Fournier (1997) ont noté que les jeunes femmes connaissent des difficultés d'insertion (chômage persistant, formes d'emploi précaires) mais avec un degré moindre que celles rencontrées par leurs homologues masculins. Ces résultats paradoxaux sont confortés par une étude du CREDOC (Van De Walle et Courel : 2002) qui traite de l'accès aux emplois de l'encadrement supérieur. Les auteurs concluent sur la présence de discriminations raciales sur le marché du travail mais celles-ci ne paraissent pas toucher les femmes originaires du Maghreb ayant acquis la nationalité française : "leurs chances d'accès à un poste d'encadrement ne sont pas significativement différentes de celles des françaises de naissance nées en France métropolitaine, ceci quels que soient l'âge et la génération"(Van De Walle et Courel : 2002).

Par suite, la question au centre de notre contribution sera de savoir si le traitement inégal dont sont victimes les jeunes originaires du Maghreb aux niveaux inférieurs de sortie du système scolaire persiste pour ceux d'entre eux qui sont issus de l'enseignement supérieur et si les femmes sont davantage atteintes que les hommes. En d'autres termes, les inégalités de sexe redoublent-elles celles imputables aux "origines" ? S'annulent-elles ? Ou bien s'inversent-elles, comme le suggèrent certains résultats ?

---

*Papier n° 27**Session n° 4**ID auteur : gillet*

<u>Nom</u> Gillet	<u>Prénom</u> Anne	<u>Institution</u> GRIOT - CNAM	<u>Pays</u> France
----------------------	-----------------------	------------------------------------	-----------------------

**Titre :** Les femmes créatrices de petites et moyennes entreprises en Algérie : motivations, parcours socioprofessionnels et stratégies d'existence

<u>Région(s)</u> France, Algérie	<u>Source</u> Enquêtes qualitatives et quantitatives diverses (entretiens, observations,...)	<u>Mots-clés</u> PME – entrepreneuriat – transition économique – rapports au travail – motivations – trajectoires
-------------------------------------	---	--

**En bref :** *Analyse des motivations, profils et trajectoires des femmes créatrices de PME, de leur position sociale et des secteurs d'activité privilégiés, et comparaison avec leurs homologues masculins*

Cette recherche s'inscrit dans un projet associant le Groupe de Recherche Interdisciplinaire sur les Organisations et le Travail (G.R.I.O.T.) du Conservatoire National des Arts et Métiers au Centre de Recherche en Economie Appliquée au Développement (C.R.E.A.D.) de l'Université d'Alger. Cette collaboration internationale a pour enjeu de conduire des analyses comparées des transformations des rapports d'emploi tant en France qu'en Algérie dans le secteur des petites et moyennes entreprises. En Algérie, le secteur étatique a été un principal acteur économique et social et depuis une décennie, des mesures sont initiées par l'Etat et par les pressions des instances internationales en vue d'une libéralisation totale de l'économie. Actuellement s'effectue une transition de l'économie algérienne, avec un modèle de développement dirigiste planifié, à une économie de marché. Ces changements modifient les rapports économiques, sociaux et culturels des acteurs engagés dans ces évolutions. Le secteur des PME/PMI est en voie d'extension et représente un enjeu important de développement économique algérien. Les rapports au marché du travail en sont transformés, les représentations sociales du sens du travail et des rapports dans le travail évoluent, de nouveaux acteurs économiques et sociaux apparaissent. L'intérêt d'une analyse de la dynamique entrepreneuriale en Algérie à travers la création de petites et moyennes entreprises prend ici un sens fondamental. Par ailleurs, dans un contexte économique globalement difficile, la place des femmes sur le marché du travail se modifie.

L'objet de la recherche porte sur les femmes algériennes créatrices de PME/PMI en Algérie. Analyser l'émergence du travail des femmes algériennes dans le secteur de l'entrepreneuriat est un objet de recherche nouveau qui traverse trois champs principaux de recherche : l'entrepreneuriat, le travail des femmes, la condition féminine et les rapports sociaux de sexe en Algérie.

Cet article a pour objectif de poser les bases sociologiques de notre réflexion sur l'entrepreneuriat qui se développe chez des femmes dans un contexte social culturel et économique précis. Ce travail est en phase de démarrage, nous exposerons ci-dessous nos orientations de lectures, nos réflexions et notre projet de recherche. Nous proposerons quelques éléments concernant des résultats (partiels et à consolider) issus d'une enquête menée sur l'entrepreneuriat en Algérie en printemps 2002 dans le cadre de ce projet. Ces données concernent les représentations des hommes entrepreneurs sur le travail féminin et la typologie de ces entrepreneurs. Ces éléments seront à compléter et à comparer avec nos futurs résultats. Nous proposons lors de la communication orale de présenter des résultats plus avancés suite à nos investigations de terrain.

*Papier n° 28**Session n° 4**ID auteur : gobe*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Gobe	Eric	IREMAM	France

**Titre :** La féminisation de la profession d'ingénieur en Tunisie : portée et signification

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Tunisie	Non précisé	

**En bref :** *Etat des lieux et analyse de l'évolution de la participation des femmes dans les métiers techniques et d'ingénieur, et de leur place dans la hiérarchie.*

À l'instar de la plupart des pays du monde, le métier d'ingénieur en Tunisie est un métier d'homme. Mais cette profession apparaît autant féminisée en Tunisie (17,2 %) que dans certains pays occidentaux tels que la France. Cette transformation structurelle de la profession d'ingénieur est de nature à mettre en cause certains stéréotypes culturalistes occidentaux selon lesquels les femmes dans les sociétés musulmanes seraient des agents passifs cantonnés dans la sphère privée et placés sous l'emprise de la culture traditionnelle. Ce constat nous pousse à réfléchir sur l'émergence de l'ingénieur au féminin au sein des administrations et entreprises tunisiennes. Nous le faisons en nous appuyant sur les résultats d'une enquête quantitative menée en 2000 auprès d'un échantillon représentatif de 1 000 ingénieurs tunisiens actifs et occupés, constitué à partir du fichier des individus inscrits au tableau de l'Ordre des ingénieurs tunisiens.

L'objectif de cette enquête, coordonnée par Saïd Ben Sedrine et moi-même, était d'analyser les conséquences de l'échec du modèle développementaliste et de la libéralisation économique entamée à partir de la fin des années 1980 sur la structuration de la profession. Nous sommes donc partis de l'hypothèse que l'émergence d'une logique de marché, la privatisation d'une partie des entreprises publiques, le développement du secteur privé devraient entraîner des recompositions importantes du marché de l'emploi, des conditions d'embauches et de nouvelles segmentations professionnelles chez les cadres techniques. De ce fait, ce processus de libéralisation économique contribuerait à détruire « les formes d'autonomie et de coalition professionnelle qui font obstacle à la rationalisation du travail, à la marchandisation des biens et des services et à la rentabilisation du capital ». Partant, nous avons formulé une autre hypothèse selon laquelle le clivage entre les ingénieurs du secteur public et ceux du privé devrait s'aggraver, et un renversement d'équilibre se produire. Les ingénieurs d'État, catégorie jusqu'alors dominante, devraient voir leurs effectifs se réduire massivement du fait des privatisations et des licenciements qui les accompagnent. Quant aux ingénieurs employés dans les entreprises privées, ils pourraient à la fois connaître un éclatement de leurs conditions, et se « décorporatiser » en raison de la fluidité accrue du marché du travail. Il apparaît au bout du compte que ces hypothèses n'ont été que partiellement vérifiées. À ce jour, la mise en œuvre des politiques d'ajustement structurel et les premières privatisations n'ont pas remis fondamentalement en cause le modèle de l'ingénieur d'État en Tunisie, même s'ils l'ont altéré (en 2000, plus de 78 % des ingénieurs travaillaient encore dans le secteur public). Cependant, les transformations récentes au sein du groupe professionnel concernent au premier chef les femmes dans la mesure où elles s'insèrent plus massivement que les hommes dans la fonction publique, alors que le statut des l'ingénieur d'État a tendance à se dévaloriser.

En fait, le processus de féminisation de la profession, comme en France et dans certains pays d'Europe, demeure marqué du sceau de la différence et des inégalités hommes-femmes en matière de carrières et d'accès à des positions de responsabilité. Pourtant, il convient d'éviter deux écueils : le premier consisterait à considérer la féminisation du métier d'ingénieur comme le symptôme d'une dégradation du statut de la profession, le second serait d'analyser l'entrée massive des femmes chez les cadres techniques comme le signe direct d'une intégration à égalité dans le système économique. En effet, le sexe constitue une variable discriminante de l'insertion socio-économique des ingénieurs : la progression de la présence des jeunes filles dans les écoles d'ingénieurs est différenciée selon la discipline ; leurs réseaux d'accès à l'emploi sont moins performants que celui des hommes ; et elles exercent peu de responsabilités d'encadrement.

*Papier n° 29**Session n° 6**ID auteur : gottar*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Chiavassa	Alba	Università degli studi di Verona	Italie
Gottardi	Donata	Università degli studi di Verona	Italie

**Titre :** La nouvelle loi italienne sur l'immigration: un premier bilan (régional) pour les femmes immigrées et un possible paradoxe

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Italie	loi Bossi-Fini	discrimination - immigration - restriction - législation - conséquences - déséquilibre régional - femmes

**En bref :** *Lecture de genre de la loi sur l'immigration et mise en évidence des conséquences inéquitables pour les populations et les régions face au besoin de main d'œuvre*

L'approbation en juillet 2002 de la nouvelle loi sur l'immigration, loi qui prend les noms de ses proposant Bossi, président du parti de la Ligue du Nord, et Fini, président du parti de droite Alliance Nationale, tous les deux ministres du gouvernement Berlusconi, a été accompagné par une discussion assez vive dans le pays sur les principes juridiques posés à la base de la loi et sur l'attitude restrictive, voire de suspect, face au problème de l'immigration dans notre pays.

Comme promis lors des élections politiques, le nouveau gouvernement de centre-droite a adopté une approche d'ordre public face au problème des immigrations, renforçant les sanctions contre les immigrations clandestines et contre les immigrés responsables de conduites illicites, mais surtout adoptant une politique de l'emploi assez aveugle par rapport aux nécessités réelles de l'économie de certaines régions, qui ne peut compter que sur la main d'œuvre provenant de pays tiers pour satisfaire ses exigences d'emploi.

La réduction du nombre des permis allégés aux immigrés pour rentrer en Italie en vue d'être embauchés, et la centralisation chez le Ministère du travail de la réglementation des flux migratoires a remis en discussion une tradition tout récente, mais relativement ouverte à l'accueil et à la solidarité par un pays qui a été à la fois dans le dernier siècle un pays d'émigration. La réduction du nombre des permis accordés pour chaque région s'est notamment heurtée à l'opposition des régions et des entreprises et organisations patronales, qui considèrent les perspectives d'emploi trop limitées et les conditions pour obtenir le permis trop restrictives.

Le phénomène concerne notamment les femmes immigrées, en considération des typologies d'emplois réglés et des dérogations prévues pour les collaboratrices familiales (« colf » : femmes de ménage) et pour les femmes qui surveillent des gens âgés, des malades ou des handicapés (« badanti », selon le néologisme inventé par la loi): l'un des rares cas où la déclinaison du métier s'avère au féminin.

La présente communication vise à donner une première lecture « de genre » à la loi sur l'immigration, tout en soulignant l'impact sur les femmes immigrées ainsi qu'en relevant les aspects de contraste avec la directive communautaire n°78 de 2000 en matière de lutte contre les discriminations de race et d'origine ethnique, directive qui va être transposée en Italie, et le phénomène de « double discrimination ».

*Papier n° 30**Session n° 2**ID auteur : hafdan*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Laala Hafdane	Hakima	CNRS Lyon II	France

**Titre :** Les femmes marocaines entre le travail salarié et le travail familial. La gestion d'une difficulté au quotidien - Stratégies et modes opérationnels

**Région(s)**  
Maroc

**Source**  
Non précisé

**Mots-clés**  
*Accès au travail – modifications des rapports – relations familiales – stratégies – tradition versus modernité – contraintes*

**En bref :** *Analyse des facteurs déterminants les choix des différentes stratégies menées par les femmes qui accèdent au travail dans leurs relations familiales et dans la gestion de leur temps domestique, et mise en évidence des contraintes et des difficultés.*

L'investissement des femmes marocaines dans le travail salarié, pour des raisons multiples qui vont de la recherche de l'autonomie à subvenir aux besoins familiaux, a, certes, une influence modificatrice sur la gestion de leur temps et espace familial.

De cette nouvelle situation, de nouveaux facteurs se sont imposés dans la conception du rôle des femmes dans leur foyer et dans leur responsabilité dans la gestion des tâches familiales et domestiques. Le premier représenté par la gestion de son absence en tant que mère, pendant son temps du travail salarié vis- vis des enfants et le second représenté par la relation au conjoint.

Pour y faire face et pouvoir répondre aux exigences de ces deux fonctions (familiale et salariale) les femmes marocaines élaborent des stratégies et/ou des modèles organisationnels qui s'articulent autour, soit :

- 1) d'une conception moderne de leur rôle en optant pour des solutions modernes dans la gestion de l'espace familial ;
- 2) d'une conception traditionnelle de leur rôle en réintégrant le modèle traditionnel dans l'espace familial ;
- 3) d'une conception métissée de leur rôle (combinaison entre l'ancien et le nouveau), en mélangeant valeurs traditionnelles et modernes.

Cette articulation n'est toujours pas évidente, les femmes doivent cumuler un ensemble de stratégies pour pouvoir s'adapter à toutes les situations possibles. Elles sont dans une démarche de négociation permanente avec leur entourage et leur conjoint.

L'appartenance sociale, le niveau intellectuel, et le niveau de reconnaissance de la fonction professionnelle, (gain matériel et image sociale) ont un rôle important dans la détermination des choix des femmes marocaines. Cependant d'autres mécanismes sociaux et représentations culturelles interviennent régulièrement pour inscrire leur choix individuel dans une conception sociétale globale de ce qui est permis et de ce qui est interdit.

Toutefois, on ne peut limiter la problématique de l'articulation entre la vie professionnelle et familiale chez les femmes marocaines à un schéma simpliste, d'autres réalités quotidiennes forgent leurs décisions :

- d'abord, l'épuisement physique et psychique devant la difficulté de la prise en charge de ces deux espaces,
- ensuite, le manque de moyen matériel ou le manque de confiance pour faire appel à une tierce personne salariée et lui déléguer les tâches domestiques et familiales.
- enfin, l'absence dans plusieurs cas de toute participation des conjoints dans la prise en charge de cet espace familial.

S'ajoute à ces difficultés le rejet, de la part des maris, des activités professionnelles de leurs épouses ou la réclamation de disposer de leur salaire, ce qui provoque quotidiennement des conflits qui se terminent rarement à l'avantage des épouses et qui les poussent vers des solutions allant à l'encontre de leur volonté ou leur désir.

Pendant notre communication, nous développerons ces situations, pour dégager les contraintes et les difficultés vécues par les femmes marocaines et la place des représentations culturelles dans la définition de leurs choix et dans l'élaboration de leurs stratégies.

*Papier n° 31**Session n° 2**ID auteur : hammou*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Hammouda	Nacer-Eddine	CREAD	Algérie

**Titre :** Essai d'une typologie des ménages selon leur comportement d'activité

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Enquêtes auprès des ménages de l'ONS (1988-92-97-2001 et recensement 1998)	Typologie – ménage – activité – ruralité – urbanité – activité des femmes

**En bref :** *Classification en quatre types de ménages basée sur le comportement d'activité, opposant tradition et modernité, ruralité et urbanité, femmes au foyer et au travail.*

Les outils avec lesquels les statisticiens algériens essayent de décrypter la réalité socio-économique de leur pays n'arrivent pas à rendre compte convenablement d'une réalité pourtant perceptible empiriquement. L'idée étant que le gros était saisi et que ce qui échappe n'était qu'épiphénomène. Or la réalité des années 90 nous pousse à croire qu'il s'agit plus d'une lame de fond qui traverse la société algérienne et non plus de réactions conjoncturelles à une situation de crise.

Dans un passé récent, la femme algérienne consacrait presque toute sa vie à la reproduction et à la réalisation des tâches domestiques ainsi qu'à l'éducation de ses enfants au point qu'on en arrivât à oublier son entité individuelle, tellement son statut épousait celui de la famille. Mais son activité économique était complètement opaque pour les statisticiens, puisqu'elle était classée presque systématiquement comme inactive. Ce biais est dû au fait que la frontière entre activité domestique et économique (qui reste à notre sens purement conventionnelle) n'est pas intériorisée par les femmes elles mêmes, en particulier lorsque l'activité n'est pas marchande.

Mais, dès lors qu'elle commence à quitter sa cellule familiale et à travailler en dehors de son domicile, on relève son poids dans le ménage, du fait que son temps, initialement consacré aux tâches ménagères est partagé désormais avec ses tâches professionnelles, voire même, quelquefois remplacé par ces dernières. Il s'ensuit bien évidemment de nouveaux comportements tant économiques, démographiques que socioculturels. C'est à l'impact quantitatif et qualitatif de ce nouveau comportement de la femme, sur le ménage, que nous nous intéresserons.

Il est généralement admis que l'activité économique des femmes est sous estimée en Algérie (Charmes, 2002 ; Hammouda, 1984,1998 ; Musette, 1993), c'est pourquoi nous faisons l'hypothèse qu'il existe plusieurs formes d'activité que nous allons essayer de repérer en opérant une première partition des ménages algériens à travers leur comportement d'activité apparent. Pour ce faire, nous distinguons quatre types de ménages sur la base de deux critères le premier spatial et le second économique. L'unité d'observation et donc d'analyse serait le ménage.

Cette étude aura un but comparatif et on s'appliquera dans le travail qui suit à démontrer plusieurs évidences :

- 1 : les caractéristiques de ces différents types de ménages sont fondamentalement différentes ;
- 2 : il y a effectivement des formes d'activité statistiquement invisibles mais qu'on peut déceler en utilisant des techniques appropriées tels que les enquêtes budget-temps;
- 3 : l'impact de ces formes d'activité sur les conditions de vie de leurs ménages respectifs est significativement différencié, ce qui constitue une justification à posteriori des déclarations des ménages. Il s'agit donc pour nous d'étudier l'environnement socio-économique dans lequel ils évoluent. Nous nous baserons sur une liste spécifique de conditions de logement et d'équipements des ménages, comme critères de représentation des conditions de vie de ces ménages.

L'ensemble des données a été tiré de différentes enquêtes réalisées entre 1988 et 2002.

Papier n° 32

Session n° 3

ID auteur : kateb

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Kateb	Kamel	INED	France

**Titre :** Emploi féminin, politiques et société en Algérie

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Non précisé	Politique scolaire – discrimination – législation – prégnance culturelle – marché du travail

**En bref :** *Analyse des relations entre le marché du travail et le système d'éducation et mise en évidence des formes de discriminations de l'emploi féminin.*

L'égalité des droits et des opportunités pour les femmes est admise par la Constitution et les lois fondamentales de l'Etat algérien. « Les citoyens sont égaux devant la loi sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, de race, de sexe, d'opinion ou toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale » (constitution de 1989, révisée en 1996). Il y a cependant un domaine du droit (la législation familiale, loi n°84-11 du 9 juin 1984) où l'égalité des sexes devant la loi n'est pas assurée. Dans d'autres secteurs de la vie économique et sociale et malgré les progrès enregistrés, notamment dans l'éducation et l'emploi, l'égalité homme-femme, reconnue par la loi algérienne, est loin d'être effective. Les inégalités restent importantes ; les pesanteurs idéologiques, les retards culturels pèsent plus lourd que la volonté politique officiellement proclamée.

Avec la scolarisation massive des filles, les pouvoirs algériens pensaient disposer d'un instrument susceptible de les aider à contourner les obstacles idéologiques, culturels et sociologiques de la société. Malgré l'inégalité d'accès à l'enseignement primaire, la présence des filles dans les enseignements secondaire et supérieur est plus importante que celui des garçons ; les taux de réussite au baccalauréat sont depuis quelques années plus favorables aux filles. Dans le système éducatif algérien, il s'avère que les filles sont plus performantes que les garçons ; mais ce meilleur rendement et l'accroissement de leur capital éducatif a-t-il un impact positif sur leur carrière professionnelle et sur leur présence dans les sphères de décision (politique, économique et sociale) ?

La généralisation de l'instruction appelée « démocratisation de l'enseignement » par les gouvernants algériens a concerné aussi bien les garçons que les filles. La scolarisation n'est jusqu'à aujourd'hui pas totale et les inégalités hommes femmes face à l'école conservent leur empreinte avec comme conséquence un analphabétisme féminin plus important. Mais dans un pays où le statut de la femme est au cœur des problèmes de société la scolarisation des filles aussi importante qu'elle soit n'est pas suffisante ; l'essentiel reste le devenir de ces filles dans le système scolaire et à la fin de leur période de scolarisation. C'est pourquoi, il est important d'analyser la relation (connexion et déconnexion) entre le marché du travail et le système de formation (en particulier le système scolaire) sous l'angle de la mise en évidence des formes de discrimination dont sont victimes les femmes sur ce marché. Quels sont les résultats de la politique scolaire ? Quel est le degré d'intégration des femmes dans le marché du travail et quel est l'impact de leur cursus scolaire sur leur devenir dans la société ?

*Papier n° 33**Session n° 6**ID auteur : khelfa*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Bouazza	Assia	Université de Montpellier III	France
Khelfaoui	Zineddine	Université de Montpellier III	France

**Titre :** Capital social, disparités hommes/femmes et mouvements migratoires : Enjeux et perspectives du partenariat euro-maghrébin

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maghreb	Non précisé	Libre-échange- ajustements sociaux – processus de Barcelone – rapports de genre – mouvements migratoires

**En bref :** *Analyse de l'incidence du processus de mondialisation (libre-échange, ajustements socio-politiques, mouvements migratoires) sur l'évolution des rapports hommes-femmes au travail dans le cadre du partenariat Nord-Sud (processus de Barcelone)*

Le partenariat euro-maghrébin s'inscrit dans un cadre économique global en profonde transformation. Il est désormais admis, que la globalisation s'accompagne par un large accord sur les voies indispensables du progrès économique. Ces voies reposent principalement sur quatre conditions :

- l'ouverture sur les marchés mondiaux et la nécessité d'ajustements économiques socialement supportables ;
- l'insertion dans un cadre territorial cohérent et stable ;
- consolider une dynamique territoriale raisonnée afin de générer de la croissance économique endogène ;
- favoriser l'implication sociale et l'investissement dans le capital social.

Ces quatre conditions forment une sorte de vision universelle du développement économique dans laquelle la croissance économique se perçoit comme un processus linéaire nécessitant une adhésion massive à des principes communs tels : le développement du secteur privé, l'assouplissement du marché du travail, la refonte du système bancaire, la réforme du système de protection sociale...

Une grande partie des pays du pourtour méditerranéen s'est ralliée à ce schéma. La crise économique et sociale subie durant les années quatre-vingt a accéléré l'adoption des réformes et la nécessité du partenariat euro-méditerranéen.

La déclaration de Barcelone en 1995 a donné un cadre à cette dynamique du changement autour de trois volets : un volet politique fondé sur les grands principes démocratiques, un volet économique autour du libre échange et de la coopération et un volet social autour des questions de la régulation sociale et de l'action collective.

La déclaration de Barcelone en 1995 a donné un cadre à cette dynamique du changement autour de trois volets : un volet politique fondé sur les grands principes démocratiques, un volet économique autour du libre échange et de la coopération et un volet social autour des questions de la régulation sociale et de l'action collective.

Le partenariat dans cette optique s'inscrit donc bien dans une vision économique standardisée et largement portée par les mouvements de la mondialisation. Dans le même temps, il y a une nécessité à favoriser les solidarités de proximité et les complémentarités au delà du simple rééquilibrage des relations Nord-Sud. Ainsi, les disparités hommes/femmes portées en partie par les mouvements migratoires entre les deux rives constituent un enjeu fondamental. Ces disparités s'inscrivent aujourd'hui dans un cadre économique asymétrique, porteur de discriminations de trajectoires et de situations.

Les perspectives de libre échange dans la zone sont de nature à renforcer ces effets discriminants. C'est dans ce cadre, qu'il est important de s'interroger sur les mesures d'accompagnement destinées à minimiser les risques sociaux liés aux mouvements migratoires afin de renforcer les solidarités entre les deux rives.

Notre communication vise à éclairer ce processus, en s'appuyant sur les concepts de capital humain et de capital social et les formes d'action qu'ils suscitent dans une perspective de partenariat.

Papier n° 34

Session n° 4

ID auteur : labari

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Labari	Brahim	Université de Paris-X-Nanterre - Laboratoire "Travail et Mobilités" France	

**Titre :** Le patriarcat à l'épreuve de la mondialisation économique. Le cas du travail féminin dans une entreprise française délocalisée au Maroc.

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	Enquête de terrain dans 2 entreprises textiles françaises de Casablanca	Travail et emplois féminins – mondialisation – délocalisation – patriarcat – condition féminine

**En bref :** *Analyse des significations du travail féminin dans la société urbaine et des implications de l'emploi des femmes sur la nature des rapports hommes-femmes, issus généralement du monde rural (dans ces entreprises)*

Dans son allocution en tant que président sortant de l'association internationale de sociologie, Immanuel Wallerstein énumérait les différents défis auxquels la sociologie est confrontée de façon structurelle, et invitait à impenser ce qu'il appelle la culture de la sociologie. Parmi ces défis figure la question féminine qui a longtemps été ignorée par les sciences sociales et par le monde du savoir. Sans renier l'importance du regain des études portant sur les rapports sociaux de sexe, ce sociologue reconnaît que, ce faisant, la sociologie, comme par ailleurs les autres sciences sociales, accuse un retard très dommageable à une meilleure compréhension du monde social. Aujourd'hui « la recherche féministe est construite sur l'idée que les femmes ont une expérience de vie différente de celle des hommes et que cette différence mérite d'être analysée » et « l'histoire des femmes poursuit un double objectif : rendre les femmes à l'histoire et rendre l'histoire aux femmes ». Et Wallerstein de faire valoir que ces dernières décennies, des études sociologiques, réintroduisant le genre dans la culture sociologique, ont presque réparé l'affront. S'agissant de l'étude du travail féminin dans les différents secteurs d'activité, cette démarche est primordiale pour comprendre les réalités professionnelles, et partant sociales. Une telle problématique semble relativement inexplorée au Maghreb depuis le travail effectué par Pierre Bourdieu sur l'Algérie, et les récents travaux de Pierre-Noël Denieul sur la Tunisie. Au Maroc, c'est surtout sous un angle politique que la question féminine est abordée. Mais le travail des femmes proprement dit n'a pas fait l'objet d'une approche résolument sociologique.

Nous nous proposons de nous pencher sur les rapports sociaux développés autour des entreprises françaises délocalisées au Maroc en rendant compte des transformations induites par ces entreprises chez les populations marocaines et, plus largement, dans les « cultures locales ». Comme le travail féminin est plus important dans le secteur du textile-habillement au Maroc, comme d'ailleurs dans d'autres pays, notre propos vise à mettre en lumière ce que recouvre le travail féminin dans la société locale marocaine. L'hypothèse engagée est que la situation de la femme marocaine au travail est complexe et se déploie autour d'une ambivalence identitaire. D'une part le travail est perçu comme le facteur déclenchant l'émigration et génère de ce fait des projets « émancipateurs » ; de l'autre les conditions de son exercice imposées par le modèle taylorien, malgré des compensations locales, révèlent un processus désenchanté.

Humaniser le travail des femmes, les protéger juridiquement des abus comme le travail de nuit, réglementer l'accès au travail en établissant une égalité entre l'homme et la femme, y compris en ce qui concerne le salaire, constituent des objectifs juridiques d'importance pour la femme marocaine. Le Maroc est l'un des rares pays arabes (8 sur 22) à avoir ratifié la convention de Copenhague qui stipule dans ses lignes directrices l'égalité sexuelle dans tous les domaines, y compris celui du travail, du mariage et de l'héritage. Malgré ces objectifs ambitieux, la tutelle d'un père, d'un mari ou d'un frère, les conditions d'exercice du travail féminin, les humiliations subies de la part des hommes trahissent bel et bien la fiction que recouvre le mythe de ces égalités consacrées par les textes.

Nous nous proposons dans ce qui suit de porter d'abord notre regard sur la position historique de la femme marocaine au sein des structures patriarcales. L'exercice est indispensable pour étudier les métamorphoses identitaires la concernant dans le milieu du travail, en admettant que l'entreprise qui fait l'objet de notre étude la met au contact de la culture d'entreprise entendue à la fois dans sa dimension interne, c'est-à-dire sa méthodologie de travail, ses techniques de commandement, les relations entre différentes catégories du personnel. On parle alors d'identité au travail à l'instar de R. Sainsaulieu. La seconde dimension se rapporte à l'environnement local de l'entreprise (et cela concerne beaucoup plus les multinationales ou les entreprises délocalisées) c'est-à-dire à travers les spécificités locales dans son ancrage territorial, et par la mobilisation de la main d'œuvre recrutée en faisant appel à leurs croyances identitaires et religieuses par exemple. En cela, la légitimité de la gestion des entreprises repose sur des règles qui fondent localement la vie sociale. Nous nous emploierons ensuite à décrire la réalité du travail féminin au sein d'une entreprise française délocalisée à Casablanca.

Nous nous attardons enfin sur la signification du travail féminin et ses répercussions sur les rapports homme/femme dans la « société locale ». Le travail qui suit a pour objet le travail féminin (ouvrières d'atelier) dans une entreprise française d'habillement à Casablanca.

Papier n° 35

Session n° 6

ID auteur : lada

<u>Nom</u> Lada	<u>Prénom</u> Emmanuelle	<u>Institution</u> GERS - IRESCO - CNRS	<u>Pays</u> France
--------------------	-----------------------------	--	-----------------------

**Titre :** Sexuation et ethnicisation de l'emploi et du travail professionnel. Le cas des emplois émergents « de médiation »

<u>Région(s)</u> France	<u>Source</u> Non précisé (description et observation sur le terrain)	<u>Mots-clés</u> Immigration – jeunes – insertion professionnelle – précarité – ethnicisation – sexuation – réseau associatif – politiques publiques
----------------------------	--	---

**En bref :** *Analyse de l'évolution des rapports sociaux et de genre de la mise en emploi dans les banlieues françaises des jeunes issus de l'immigration (femmes en particulier) et influence des politiques publiques*

Les périphéries urbaines, et plus particulièrement les gares et les cités d'habitat social, ont été, en France, le champ d'expérimentations nouvelles en matière d'emploi et de travail dans les années 90. Confrontés à la précarisation sociale de ces espaces et de leurs habitants ainsi qu'à de nouvelles formes de contestations juvéniles masculines qui prirent pour cible diverses institutions, différents acteurs sociaux (associatifs, politiques, entrepreneurs) se mobilisèrent autour de projets locaux. Un certain nombre d'entre eux, qui s'inscrivaient dans le champ de l'intervention sociale visaient, sous des formes diverses, à réguler et transformer le rapport des résidents des cités d'habitat populaire aux institutions et/ou entre les générations. Cette mobilisation, ancrée localement, rencontra les nouvelles orientations des Pouvoirs Publics qui cherchaient à organiser le passage entre la formation initiale, le chômage et l'emploi par le biais, non plus de seules mesures réparatrices mais par une dynamique de création d'emplois et d'activités socialement utiles dans le secteur non marchand. Les dispositifs publics d'aide à l'emploi des jeunes tels que les Contrats Emploi-Ville puis Emplois-Jeunes offrirent alors un cadre juridique et statutaire à ces activités nouvellement entrées dans le champ du salariat. C'est dans ce contexte et ce cadre qu'émergèrent et se développèrent les " Grands Frères " puis les emplois d'agents d'ambiance et de médiation directement hérités de ces expérimentations locales.

Ces emplois d'exécution, précaires et peu qualifiés ont été présentés comme ouverts à toute personne sans quasi autre condition que celle de l'âge, voire de lieu de résidence si l'on se réfère aux contrats emplois-ville et aux " quotas " établis en direction de publics résidant dans des quartiers administrativement catégorisés comme sensibles pour les Emplois-Jeunes. La mise en œuvre de ces dispositifs sur les différents terrains parisiens et provinciaux sur lesquels nous avons travaillé montre une toute autre réalité, à savoir : la constitution d'îlots d'emplois précaires durables, construits comme un domaine prioritairement masculin et ethnicisé pour des jeunes actifs (et dans une moindre mesure actives) issu-e-s de la classe ouvrière. L'analyse de la mise en œuvre de ces emplois dans des entreprises publiques (de transport) et des associations prestataires de services pour les premières montre en effet à quel point ces emplois ont été occupés par des jeunes ouvrières d'abord masculines, majoritairement issues de l'immigration (par un-e ascendant-e ou du fait d'ego), et plus particulièrement du Maghreb.

A partir du cas français et d'observations empiriques approfondies menées dans le cadre d'une thèse de sociologie sur la construction sociale d'emplois de service émergents non qualifiés, cette communication se propose d'interroger l'ethnicisation et la sexuation du processus juvénile de mise en emploi et au travail professionnel ainsi que les conséquences d'une telle réalité sur les parcours des agents rencontré-e-s. Pour ce faire, nous procéderons, à partir d'une analyse en termes de rapports sociaux et plus particulièrement de rapports sociaux de sexe, à une lecture des politiques publiques, des politiques et pratiques de gestion de la main d'œuvre qui réactivent, dans le monde du travail, des représentations stigmatisantes voire criminalisantes à l'œuvre dans la Cité sur les migrants et leurs descendants (notamment d'Afrique du Nord) ainsi que les pratiques de sociabilité des jeunes agents eux-mêmes.

C'est plus largement une contribution à la compréhension des modes, des rythmes d'entrée dans le salariat et de la place occupée dans le monde de l'entreprise par des jeunes femmes et jeunes hommes d'origines géographico-culturelles différentes que nous proposons ; et au-delà, de comprendre comment, d'une part l'insécurisation de l'emploi et du travail professionnel touche plus particulièrement ces populations et comment d'autre part, cette insécurisation est à chaque fois différenciée selon le genre. Ce faisant, nous nous situons là dans un domaine encore peu travaillé en France par les sociologues, au regard des connaissances accumulées sur " les " jeunes, et " l'insertion ". Si les connaissances en matière d'insertion juvénile sont en effet denses et complètes grâce aux travaux d'économistes et de sociologues menés depuis les années 70, les recherches qui, en sociologie, ont abandonné le neutre pour une problématisation en termes de genre et qui analysent les parcours d'entrée et de circulation sur le marché du travail au regard des différences liées à l'origine géographico-culturelle (de fait ou imputée) appartiennent, pour la France, à une histoire récente de la discipline.

*Papier n° 36**Session n° 1**ID auteur : marouf*

<u>Nom</u> Marouf	<u>Prénom</u> Chafika	<u>Institution</u> CEFRESS - Université de Picardie Jules Verne	<u>Pays</u> France
----------------------	--------------------------	--	-----------------------

**Titre :** Femmes, travail et patrimoine en Algérie. Procès de régulation économique et socio-juridique

<u>Région(s)</u> Algérie	<u>Source</u> Non précisé	<u>Mots-clés</u> <i>Ville – campagnes – statu quo – rôle familial – insertion professionnelle – émancipation absente</i>
-----------------------------	------------------------------	---

**En bref :** *Mise en évidence de l'absence de (ou faible) transformation du rôle familial des femmes malgré leur mise au travail urbain ou rural (emploi salarié dans le secteur public dans les villes et travail informel dans les campagnes)*

---

L'Algérie indépendante a connu une période faste en matière d'emplois. La situation de plein emploi était le fait d'une économie de rente basée essentiellement sur les hydrocarbures donnant lieu à une politique redistributive dans laquelle l'Etat, (donc le secteur public) était le principal recruteur. On a pu ainsi identifier en Algérie au cours des deux décennies 70 et 80, une société salariale, d'aucuns allant jusqu'à parler de « mode de production salarial ». Cette manne salariale a eu des conséquences sociales et économiques dont on peut aujourd'hui évaluer les pertes et profits : tropisme des viviers d'emploi exercé sur les campagnes, migrations massives en direction des villes, et, à l'avenant, vanité et précarité de ce dispositif qui, parce qu'il reposait sur les aléas de la rente, a cessé brutalement de fonctionner.

C'est dans ce double contexte que le statut de la femme face à l'activité rémunérée est à prendre en compte : Au cours de la période faste, son insertion dans le marché du travail (notamment activités de service, d'éducation et de santé) de même que son insertion massive dans le système éducatif (taux de scolarité comparable à celui des garçons) a été interprétée par le pouvoir comme la manifestation d'une volonté de promotion et de démocratisation en direction des femmes.

Au niveau de la société civile, on constate une ambiguïté au sein de la parenté comme du couple conjugal, se traduisant par un statu quo ante de la femme que sa promotion par le travail n'a pas effacé.

Par ailleurs, celles parmi les femmes qui n'ont pas accédé au privilège de l'emploi salarié, plus particulièrement dans les villes qui ont gardé une tradition laborieuse fondée sur la petite production marchande (espace informel domestique) l'accumulation réalisée par les femmes artisanes dans ce secteur n'a que faiblement contribué à leur autonomie. Il ressort de ce schéma que les retombées sociales en matière de parité des sexes ont été non seulement sans signification, ou presque, mais ont tout au contraire donné lieu, chez les femmes salariées du secteur public, comme celles qui représentent la sphère marchande informelle, à une double sujétion et à une forme d'accumulation dans laquelle l'homme demeure gagnant. Les paradoxes sont visibles tant à l'échelle de la culture ambiante qu'à celle d'un statut personnel suranné.

---

*Papier n° 37**Session n° 4**ID auteur : marrek*

<u>Nom</u> Marrekchi	<u>Prénom</u> Karima	<u>Institution</u> Faculté des Sciences économiques et de gestion de Sfax	<u>Pays</u> Tunisie
-------------------------	-------------------------	--	------------------------

*Titre :* Gestion des carrières des femmes cadres : quelles spécificités ?

<u>Région(s)</u> Tunisie	<u>Source</u> Enquête auprès de 155 femmes cadres (47 entreprises publiques et privées)	<u>Mots-clés</u> Femmes cadres – statut – choix rationnels- caractéristiques sexuées – capital humain
-----------------------------	---	---

*En bref :* Identification des choix et des facteurs de choix des hommes et des femmes au travail dans la détermination de leur statut.

L'étude du statut des femmes dans le marché du travail s'inscrit dans le cadre d'un axe de recherche à plusieurs orientations et paradigmes devenant ainsi un domaine pluridisciplinaire et multidimensionnel. La revue de la littérature révèle que la théorie du capital humain (Becker 1957/71) a déclenché le débat sur la question du travail des femmes. Plus précisément, cette théorie prévoit que l'individu est responsable de profiter des occasions qui lui sont offertes par le biais de son travail. Elle suggère que l'individu fait des choix rationnels et objectifs déterminant, en grande partie, son devenir professionnel et donc son statut dans le marché du travail.

L'approche genre s'intéresse, en revanche, aux raisons des choix faits par la femme pour expliquer son statut dans le marché du travail. Une remise en cause du paradigme néo-classique permet, d'une part de mettre en relief l'approche genre dans la compréhension de la situation des femmes actives et d'autre part, d'accentuer la complémentarité et l'interaction entre les discours économique et sociologique.

Le présent papier propose une analyse comparative des deux paradigmes pour appréhender les déterminants du statut des femmes cadres. L'objectif est de démonter, d'un côté, "l'effet du capital humain" comme étant un apport du premier paradigme et de l'autre "l'effet genre" ou "culturel" procuré par le deuxième. Cette problématique est abordée en trois parties. La première partie porte sur l'évolution de la question de l'emploi des femmes selon la pensée néo-classique débouchant sur un aperçu du capital humain des femmes dans le monde, dans les pays du Maghreb et en particulier en Tunisie. La deuxième discute les prémisses du paradigme sociologique et démontre "l'effet genre" sur le statut des femmes cadres. Une troisième partie présente les résultats d'une enquête réalisée auprès de 155 femmes cadres exerçant dans 47 établissements tunisiens publics et privés. Les résultats montrent l'existence d'un "effet combiné" du capital humain et du genre à partir d'une détermination des profils dominants des femmes cadres et d'un recours au concept genre pour les expliquer. L'accent sera mis sur les difficultés rencontrées par les femmes dans la préservation de leur profil professionnel. Mais s'agit-il d'un changement de paradigmes ou de pratiques ?

Papier n° 38

Session n° 5

ID auteur : meilla

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Meilland	Christèle	IRES	France

**Titre :** Situations professionnelles des femmes étrangères ou issues de l'immigration en France : spécificités, différenciations ou discriminations ?

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
France	Enquêtes diverses ponctuelles et recensement	Immigration – genre – insertion professionnelle – discriminations

**En bref :** *Identification et critique des facteurs de discrimination au travail (et à l'accès) basée sur l'origine et le sexe avec une analyse des difficultés de recensement des origines.*

Le débat demeure d'actualité en France entre spécialistes de l'immigration et spécialistes de l'emploi et du travail des femmes pour savoir si les femmes étrangères et immigrées en France connaissent des destins professionnels singuliers, si les appartenances sociales restent le facteur explicatif le plus prépondérant de leur échec ou de leur réussite professionnelle ou s'il existe une double discrimination subie par les femmes : à la discrimination par rapport à l'origine réelle ou supposée se superposerait une discrimination de genre. Il ne s'agit pas de prendre part à ce débat mais d'analyser les spécificités de la position sur le marché du travail des femmes étrangères et immigrées. Plus particulièrement, la communication tentera d'identifier les processus de discriminations différentielles latentes que continuent à subir les jeunes femmes étrangères ou issues de l'immigration en France, le plus souvent assignées à des positions inférieures sur le marché du travail du fait de jugements de valeurs stéréotypés.

Si en France, des enquêtes ponctuelles (monographies, enquêtes sur échantillons) permettent de repérer les spécificités des femmes issues de l'immigration, la généralisation systématique de l'origine dans la statistique n'est pas autorisée. La tradition française en matière de statistique publique s'interdit de prendre en compte la variable de l'origine ethnique, au même motif que celle de la religion, ou encore des opinions politiques ou syndicales. Toutefois, il est possible d'appréhender des variables qui permettent d'approcher le phénomène immigré/étranger de façon suffisamment pertinente et fiable. De fait, peu d'études statistiques prennent en compte le couple sexe/origine ethnique et le questionnement du lien entre ces deux types de discrimination a fait l'objet de peu de recherches. Seuls de nombreux témoignages tendent à prouver que les femmes étrangères ou issues de l'immigration subissent des discriminations multiples qui font naître l'hypothèse de cumul et d'interaction de multiples facteurs de discrimination (sexe et origine). C'est particulièrement sur les articulations potentielles et possibles des différentes discriminations que cette communication s'interrogera. Nous tenterons d'appuyer notre raisonnement sur les dernières données du recensement en France afin de montrer d'une part l'hétérogénéité du groupe supposé « homogène » des femmes étrangères et issues de l'immigration tant du point de vue de du contexte juridico institutionnel que du point de vue de leurs propres caractéristiques individuelles (niveau d'éducation, secteur d'activité, profession etc.). Les statistiques disponibles sur l'emploi des femmes étrangères laissent présager des formes de discrimination soit à l'entrée du marché du travail soit en terme d'évolution de carrière soit encore en terme de statut d'emploi. Il faut préciser que les femmes issues de l'immigration disparaissent des statistiques relatives aux étrangères lorsqu'elles sont françaises de naissance (ou devenues françaises à leur majorité) et la question de leur spécificité sur le marché du travail ne peut être tranchée puisque les principales sources dont on dispose ne portent que sur celles qui sont étrangères. Une analyse pertinente visant à rendre compte de la spécificité et des réticences quant à l'activité professionnelle des femmes étrangères ou issues de l'immigration se doit de prendre en compte l'ensemble des femmes, étrangères ou devenues françaises, faute de quoi elle serait tronquée.

Ce projet de communication se donne comme objectif d'identifier et d'analyser les différentes formes de réticences et de discrimination dans les situations d'activité des femmes d'origine étrangère ou supposées telles, dans une perspective comparative avec des français non descendants de parents migrants. Il s'agit de comprendre l'articulation entre l'impact de l'origine étrangère et l'impact du genre en matière d'insertion professionnelle. On tentera en quelque sorte de « répondre » à la question suivante : peut-on véritablement dire que les discriminations fondées sur le genre et l'origine se superposent ou s'amplifient ?

*Papier n° 39**Session n° 1**ID auteur : mejjat*

<u>Nom</u> Mejjati Alami	<u>Prénom</u> Rajaa	<u>Institution</u> Université Mohammed Ben Abdellah	<u>Pays</u> Maroc
-----------------------------	------------------------	--	----------------------

*Titre :* Femmes et marché du travail au Maroc : vulnérabilité et régulations sociales

<u>Région(s)</u> Maroc	<u>Source</u> Statistiques disponibles	<u>Mots-clés</u> Précarité – chômage – normes sociales – absence de données – inégalités
---------------------------	---	---

*En bref :* Mise en évidence de la vulnérabilité croissante des femmes quant à l'accès, la position et les conditions de travail et analyse de l'influence des normes socioculturelles et institutionnelles dans cette situation.

---

Les structures de l'économie marocaine ont connu de profondes mutations, suite aux politiques macro-économiques de stabilisation menées au cours des années 1980 et 1990 et dans un contexte de mondialisation. Le marché du travail se trouve dès lors soumis à des déséquilibres et des pressions de plus en plus fortes qui se traduisent par de nouveaux ajustements sur le marché du travail, qui modifient le rôle et la place des femmes sur celui-ci : Il s'agit en particulier de la régression relative du salariat stabilisé, de la montée de l'activité des femmes sous des statuts précaires, de l'ascension du secteur informel mobilisant essentiellement des femmes, de l'accroissement du chômage qui les affecte plus particulièrement, avec comme corollaire la montée de la pauvreté sur le marché du travail.

L'objet de cette communication est de mettre l'accent sur les principales caractéristiques de l'activité des femmes sur le marché du travail au Maroc dont la vulnérabilité est un des traits majeurs. Il s'agit du nonaccès ou du très faible accès des femmes au marché du travail formel et qui s'accompagne notamment de formes d'appauvrissement. Cette vulnérabilité et pauvreté se manifestent à travers l'évolution de l'accès limité des femmes à l'emploi, sous des statuts précaires à travers des formes d'insertion hors marché, des stratégies familiales de recherche de complément de revenus, dans les secteurs d'activités les plus soumis à l'informatisation.

L'hypothèse principale est que l'étude de la situation des femmes sur le marché du travail, ne renvoie pas uniquement à leur situation professionnelle mais aussi renvoie à la place des femmes dans la société. En raison de l'enchevêtrement entre les logiques sociales, économiques, culturelles qui sont au cœur du travail des femmes, la compréhension de celui-ci et leur place sur le marché du travail requiert l'introduction dans l'analyse d'autres dimensions que la dimension économique; Il s'agit d'insérer dans l'analyse la prise en compte des formes institutionnelles et les modes de régulation sociale du marché du travail, la dimension du "hors travail", qui tiennent compte de la position des femmes à l'échelle sociale, les rapports de pouvoir (au sein de l'unité de production, de la famille et de la société) et de subjectivité des travailleuses d'intégrer ou de rester dans le marché du travail. D'où la nécessité d'une approche qui fait appel à plusieurs champs théoriques différents.

---

*Papier n° 40**Session n° 3**ID auteur : memni*

<u>Nom</u> Memni	<u>Prénom</u> Chokri	<u>Institution</u> CREDIF	<u>Pays</u> Tunisie
---------------------	-------------------------	------------------------------	------------------------

**Titre :** Formation professionnelle initiale en Tunisie : indicateurs "genre et égalités des chances"

<u>Région(s)</u> Tunisie	<u>Source</u> Éléments statistiques disponibles	<u>Mots-clés</u> Insertion – formation – inégalités – indicateurs - promotion
-----------------------------	--	--

**En bref :** *Construction d'indicateurs de disparités entre hommes et femmes au niveau de l'accès à différents types de formation, de l'intégration sociale, de l'insertion et de la promotion professionnelle.*

L'égalité des chances entre femmes et hommes et l'intégration du genre dans le processus de développement sont de nos jours conditionnées par une meilleure gestion de la formation professionnelle.

Cette dernière est de nos jours un moyen indispensable pour construire une société égalitaire, démocratique et évoluée ; elle est l'un des canaux privilégiés de la réussite sociale et professionnelle. La Tunisie s'est engagée sur la voie du développement humain et de l'égalité des chances avec une volonté politique ferme de réduire les écarts entre femmes et hommes et mettre en œuvre une gestion du système de formation professionnelle favorable à une meilleure participation des femmes au processus du développement.

A cet égard, une plate-forme d'indicateurs et de données statistiques permettant de visualiser les disparités sexuelles en matière de formation professionnelle des jeunes est nécessaire pour les évaluer en vue de réduire les inégalités.

Nous partons de deux principaux constats qui seront à la base de notre travail :

- Contrairement au monde scolaire pour lequel on dispose d'une liste d'indicateurs mondialement reconnus, utilisés pour l'évaluation des systèmes éducatifs, les statistiques de la formation professionnelle des jeunes restent moins avancées, même si l'intérêt porté à la formation professionnelle ne cesse de s'accroître, aussi bien à l'échelle nationale qu'internationale.
- Malgré la présence timide de la variable sexe dans certains tableaux statistiques, la conception des statistiques fournies en matière de formation professionnelle des jeunes est généralement dominée par une vision économique d'entreprise qui accorde très peu de place au genre.

Partant de ces deux constats, notre ambition sera de contribuer à une meilleure intégration du genre dans les statistiques nationales de la formation professionnelle en Tunisie. L'intégration du genre permet de mieux cerner les disparités entre femmes et hommes ainsi que les différences au sein du groupe des femmes, et ce afin de promouvoir l'égalité sociale.

En partant des éléments statistiques disponibles sur la formation initiale nous essayerons de rendre plus visibles certaines inégalités qui persistent encore entre femmes et hommes et qui empêchent une meilleure intégration sociale et professionnelle pour les deux groupes de sexe.

Après avoir fait l'état des lieux des statistiques disponibles et construit une position critique par rapport à ce qui existe déjà, nous développerons une conception d'indicateurs « genre et formation » permettant, de notre point de vue, une meilleure visibilité des inégalités des chances. Notre approche se base sur l'utilisation de concepts et de procédures de calculs visant l'élaboration d'indicateurs pertinents et opérationnels/

Dans un Maghreb où plusieurs similitudes sur le plan économique et social se présentent, notre travail contribuait à une meilleure intégration du genre dans les statistiques de la formation professionnelle des jeunes.

*Papier n° 41**Session n° 4**ID auteur : merzou*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Merzouk	Mohamed	Université d'Oran	Algérie

**Titre :** La féminisation de la profession médicale en Algérie

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Pré-enquête auprès de 42 femmes médecins à Oran	Féminisation – transformations – reproduction des rôles

**En bref :** *Analyse de la signification de la féminisation de la profession médicale : modification ou recomposition des rapports sociaux de sexe*


---

Selon les dernières statistiques disponibles, la médecine était en 1999 la profession la plus féminisée en Algérie. Son taux de féminisation atteignait à cette date 50,93% devantant celui d'une profession comme l'enseignement (44%) considéré pourtant comme un débouché traditionnellement féminin.

Contrairement à ce que pourrait suggérer l'intégration massive des femmes à la médecine dont témoigne ce chiffre, la féminisation médicale est un processus récent en Algérie, car voici à peine trois décennies, le monopole exercé par les hommes sur la profession était quasi total. Quelle signification faut-il donc attribuer à l'arrivée récente et assez massive des femmes dans cet ancien bastion masculin qu'est la médecine ? Indique-elle une transformation ou une simple recomposition des rapports sociaux de sexe en Algérie ?

Proposer une réponse est précisément l'objet de cette pré-enquête menée auprès d'un échantillon de 42 femmes-médecins exerçant à Oran. Le questionnaire auquel elles ont accepté de répondre a porté sur leur origine sociale, leur parcours scolaire et professionnel ainsi que sur les conditions d'exercice de leur profession. Faute de données chiffrées détaillées sur la population médicale féminine, les règles statistiques de l'échantillonnage n'ont pu être respecté ici. Comme pour toutes les autres professions, les enquêtes statistiques sur le corps professionnel médical ne fournissent pas d'autres chiffres que globaux, autrement dit, ne quantifient pas séparément démographie médicale masculine et démographie médicale féminine. Le désintérêt dont sont ainsi l'objet les femmes-médecins, est révélateur du postulat androcentrique sur lequel repose le système statistique algérien tout entier : il présuppose que la réalité ne peut être qu'identique pour les deux sexes, autrement dit, que les hommes et les femmes qui travaillent, participent à des ensembles homogènes, alors même que leurs comportements procèdent de logiques sociales différentes ainsi que tend à l'indiquer cette pré-enquête

---

*Papier n° 42**Session n° 4**ID auteur : mispel*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Mispelblom Beyer	Frederik	Centre Pierre Naville - Université d'Evry	France

**Titre :** La notion de "mise à niveau" interrogée par la question du genre au Maghreb et en Europe

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Europe, Maghreb	Enquêtes dans des entreprises marocaines et littérature	Europe – Maghreb – démarches qualités – statut des femmes – approches différentes

**En bref :** *Analyse des différentes méthodes de gestion " démarches qualité " entre pays du Sud et du Nord (inter et intra) sous l'angle de l'incidence en matière de genre.*

Une des représentations courantes des rapports entre les pays d'Europe et ceux du Maghreb, est qu'il y a entre eux une différence de « niveaux », dans le domaine du développement industriel, celui des technologies de pointe, et celui de la culture et des traditions. D'un côté une modernité pleinement affirmée, une société pleinement laïque, une approche rationnelle des problèmes, des salariés fortement professionnalisés, une égalisation progressive des hommes et des femmes, de l'autre, une forte prégnance de traditions religieuses notamment dans le domaine des rapports de genre où l'inégalité hommes/femmes reste officiellement institutionnalisée, un taux élevé d'analphabétisme, un système hiérarchique autoritaire, un recrutement du personnel de type « tribal ».

Suite à une série d'enquêtes comparées sur la mise en place d'outils de gestion comme les démarches qualité (qualité totale, certification ISO 9000) dans des entreprises au Maroc et en France, nous voudrions montrer :

Quand on analyse le fonctionnement des entreprises et du travail en profondeur, qu'on dépasse l'approche statistique ou les enquêtes par questionnaire et qu'on prend en compte le vécu et la parole des salariés (ce qui suppose pour les enquêtes au Maroc des chercheurs parlant au moins l'arabe), les différences Nord/Sud doivent être relativisées par des différences internes aux pays du Nord et à ceux du Sud.

Différences internes aux pays d'Europe : sans même parler des différences entre Europe du Nord et du Sud, à l'intérieur d'un pays comme la France existent des inégalités criantes entre grandes et petites entreprises, dans certains secteurs d'activité l'illettrisme des salariés peut atteindre 10 à 15%, certaines catégories du personnel ont beaucoup plus de mal à lire et à écrire (dans le cadre de la certification ISO) que d'autres, certaines valeurs religieuses sous des formes à peine laïcisées continuent à servir de moteur pour mobiliser le personnel autour des « Bibles de la qualité », les démarches de certification marchent mieux dans les régions protestantes que dans les régions catholiques, et les inégalités hommes/femmes sont flagrantes non seulement dans le domaine des salaires mais aussi dans celui des promotions, statuts hiérarchiques etc. Dans les grandes entreprises, la « féminisation » des fonctions « qualité » est souvent vécue comme une dévalorisation de ces activités.

Différences internes aux pays du Maghreb : durant nos enquêtes, nous avons pu observer deux manières opposées de mettre en place de nouveaux outils de gestion comme les démarches de certification, l'une qui prend appui sur la tradition et la reproduit grâce à ces démarches, l'autre qui s'en sert comme moyen de transformation des traditions.

Dans la première, on déplace les salariés qui ne savent pas lire et écrire des postes où la lecture et l'écriture deviennent indispensables, à des postes où cela l'est moins ; on fait apprendre aux salariés les procédures qualité par cœur, en les faisant scander par haut parleur dans les ateliers à la manière des sourates dans les mosquées, les valeurs de l'Islam servent d'appui aux valeurs du « travail de qualité », et les nouvelles procédures servent à renforcer le contrôle de l'autorité hiérarchique traditionnelle sur les hommes et les femmes au travail. Les responsables qualité et chefs de projet sont généralement des hommes. Par contre, on s'appuiera sur les comportements dociles et la « méticulosité » des femmes et de leurs qualités « ménagères » pour valoriser leur respect des procédures qualité, donné en exemple aux exécutants-hommes souvent « plus négligents ».

Dans la seconde, on met en place des programmes d'alphabétisation comme « levier » des démarches de certification, on offre des formations en qualité même courtes aux salariés concernés par les démarches, et on promeut des femmes aux postes de responsables qualité afin de faire bouger tant bien que mal les rapports traditionnels. Cette promotion transforme certains aspects des rapports hommes/femmes dans l'entreprise, quand des femmes accèdent à des responsabilités qu'on ne « croyait pas une femme capable d'exercer » (comme réussir un projet de certification avec une équipe), et modifie légèrement les hiérarchies traditionnelles. Ces changements sont certes limités, car l'alphabétisation a lieu par exemple essentiellement en arabe classique, langue peu parlée par les ouvrières et les ouvriers, mais néanmoins, une partie d'entre eux se réjouit de pouvoir désormais lire le journal. La promotion des femmes aussi est limitée, et ne va souvent pas au delà du statut de « responsable qualité », sans accéder à des postes plus élevés. Mais par contraste, cette approche est très différente de la précédente.

En conclusion, nous voudrions avancer l'idée que la question du genre est inséparable de toutes sortes d'autres problèmes liés à la tradition, au Maghreb comme en Europe, ce qui crée potentiellement les bases pour des solidarités inédites. Ainsi, la

problématique de la « mise à niveau » pourrait céder la place à une analyse en termes de « tendances contradictoires » dans les pays du Sud comme dans ceux du Nord.

---

*Papier n° 43**Session n° 5**ID auteur : moulin*

<u>Nom</u> Moulin	<u>Prénom</u> Stéphane	<u>Institution</u> LEST	<u>Pays</u> France
----------------------	---------------------------	----------------------------	-----------------------

**Titre :** Le rôle des barrières discriminatoires sur le marché du travail : le cas des femmes immigrées du Maghreb en France

<u>Région(s)</u> France	<u>Source</u> Enquête-emploi 2000	<u>Mots-clés</u> Inégalités – décomposition – dotation – différenciation – discrimination – immigration – choix ou contraintes
----------------------------	--------------------------------------	--

**En bref :** *Exposé d'une méthodologie de décomposition en facteurs de choix et de contraintes par rapport à l'emploi et tentative de mesure des discriminations et inégalités selon le sexe et l'origine nationale*

La discrimination économique sur le marché du travail peut se définir très généralement comme une différence injuste de traitement d'individus. Cette différence de traitement est considérée comme injuste si elle est fondée sur des caractéristiques non pertinentes au regard du droit du travail comme par exemple l'appartenance au même sexe ou à une même origine. Elle peut prendre des formes très différentes telles que discrimination à l'embauche, discrimination au temps plein, discrimination à l'accès au contrat à durée indéterminée, discrimination à la promotion hiérarchique ou discrimination salariale. Chaque écart de répartition dans l'espace social peut s'expliquer en partie par diverses formes de discriminations fondées elles-mêmes sur des caractéristiques variées.

Une illustration intéressante de population discriminée peut être fournie par celle des femmes immigrées du Maghreb en France. En effet, elles sont systématiquement plus présentes que la population totale dans les franges défavorisées de la population : elles subissent un risque de chômage plus important ; quand elles souhaitent travailler à temps plein, elles restent cependant plus souvent à temps partiel ; elles occupent davantage des emplois temporaires ; elles demeurent sous-représentées dans les emplois de cadres et de professions intermédiaires et perçoivent des rémunérations très inférieures à la moyenne. Dans quelle mesure ces écarts s'expliquent-ils par des comportements discriminatoires des employeurs ? Pour chaque écart, les éventuelles discriminations négatives dont elles sont les victimes sont-elles plutôt fondées sur le sexe ou sur l'origine ? Ce sont à ces deux questions que notre travail prétend apporter un éclairage.

L'interprétation d'écarts de répartition n'est cependant pas simple. Car si la notion de discrimination est clairement définie d'un point de vue conceptuel, sa mesure est encore problématique. C'est principalement la variété des formes que peut prendre la discrimination qui la rend difficile à mesurer. Car une fois que l'on a reconnu l'existence de barrières discriminatoires en amont des rémunérations, il semble peu pertinent de ne s'intéresser qu'à la discrimination salariale pure. Mais il est par ailleurs plus délicat de mesurer l'incidence des barrières discriminatoires sur les différences de répartition dans l'espace social à cause du difficile contrôle de l'offre de travail. Pourtant, les méthodes de mesure de la discrimination sont importantes, à la fois du point de vue de la politique à mettre en œuvre pour combattre les inégalités, et du point de vue conceptuel, pour clarifier la distinction entre ségrégation et discrimination.

Dans ce travail, nous proposons donc d'analyser le système des discriminations sur le marché du travail français en croisant l'appartenance de sexe et l'origine (né au Maghreb ou non) dans l'Enquête-Emploi 2000 de l'INSEE. Nous présenterons d'abord une critique des méthodes traditionnelles de mesure de la discrimination, et proposerons de nouvelles méthodes susceptibles d'apporter une réponse simple aux problèmes d'identification. Nous mesurerons ensuite l'incidence des discriminations sur le mode d'emploi des femmes, des maghrébines et des femmes maghrébines, en privilégiant les accès à l'embauche, au temps plein, à la promotion hiérarchique et au contrat à durée indéterminée. Nous finirons en proposant une mesure élargie de la discrimination salariale en tenant compte non seulement de la discrimination pure, mais aussi de l'incidence des barrières discriminatoires, étudiées en deuxième partie, sur l'écart salarial.

*Papier n° 44**Session n° 6**ID auteur : mounir*

<u>Nom</u> Mounir	<u>Prénom</u> Hakima	<u>Institution</u> Université de Paris 12 Créteil	<u>Pays</u> France
----------------------	-------------------------	--	-----------------------

**Titre :** Comment l'immigration peut changer les rapports de genre : le cas des femmes maghrébines en France

<u>Région(s)</u> France	<u>Source</u> Enquête (entretien) auprès de 120 femmes maghrébines dans le Nord-Pas-de-Calais	<u>Mots-clés</u> Intégration – immigration – regroupement familial – émancipation – inversion des rôles
----------------------------	--	--

**En bref :** *Analyse du changement du rôle de la femme immigrée par regroupement familial après quelques années, par rapport aux hommes.*

Nous souhaiterions dans cette communication analyser quelques-uns des effets de la migration des femmes maghrébines sur leur statut socio-économique et sur les relations de genre. Nous avons tenté de repérer comment des femmes maghrébines arrivées en France dans le cadre du regroupement familial, sans aucun projet migratoire, analphabètes, venant majoritairement des zones rurales ont réussi après quelques années de présence en France à « changer ». Nos analyses sont basées sur une enquête par entretiens de deux années auprès de 120 femmes maghrébines dans le Nord-Pas de Calais.

Ce changement se manifeste en premier lieu par l'apprentissage du français, par la formation et enfin, par l'exercice d'une activité professionnelle. Ceci est le cas des femmes que nous avons interviewées dans la région Nord-Pas-de-Calais. Elles sont mariées, âgées de plus de 35 ans et ont en moyenne 3 enfants. Cela ne les a pas empêché de suivre une formation rémunérée proposée par l'Association régionale de la formation et de l'éducation des migrants (ARFEM).

Après la formation, ces femmes travaillent dans le secteur de l'entretien notamment à l'hôpital, dans les cantines scolaires, dans des associations. La raison en est le plus souvent que leur mari est au chômage, ce qui l'amène bon gré ou mal gré à accepter ce projet de travail. Cette acceptation même résignée pousse de plus en plus de femmes à chercher du travail. On constate un changement visible du rôle féminin traditionnel et un bouleversement de la division traditionnelle des rôles et de l'espace : les hommes restent à la maison et s'occupent du foyer et des enfants, et des femmes traditionnellement confinées dans des rôles domestiques sortent et passent toute la journée en formation.

Toutefois, ces femmes participent à l'exécution, dans le cadre d'un travail salarié, de tâches similaires à celles qu'elles ont l'habitude d'effectuer dans la sphère privée, compte tenu de l'utilisation de qualités jugées « féminines » et qui sont peu rémunérées. Les femmes ne se plaignent pas de leurs conditions de travail parce qu'elles ont gagné sur d'autres terrains, le terrain familial.

L'homme en effet n'est plus l'unique pourvoyeur économique du foyer, statut qui jusque-là lui conférait l'autorité absolue comme chef de famille. Cette nouvelle situation en tant que (parfois) principale « productrice » lui confère un nouveau pouvoir. Les décisions importantes et déterminantes sont prises conjointement ou parfois c'est la décision de la femme qui prime. A titre d'exemples, ce peut être le cas, en matière de contraception, pour l'éducation des enfants, l'achat d'un logement ou la décision du retour au pays.

Ce changement dans les rapports hommes/femmes est aussi influencé par les lois du pays d'accueil qui instaure l'égalité entre les hommes et les femmes. Les femmes maghrébines découvrent un modèle où il est question de mixité, d'égalité et de liberté. Peu à peu le pouvoir masculin s'effrite, mais reste néanmoins présent.

*Papier n° 45**Session n° 3**ID auteur : nordma*

<u><b>Nom</b></u>	<u><b>Prénom</b></u>	<u><b>Institution</b></u>	<u><b>Pays</b></u>
Nordman	Christophe	Université d'Oxford (anciennt TEAM)	Royaume- Uni

**Titre :** Quel rôle joue l'organisation du travail dans les entreprises pour stimuler les rendements du capital humain ? Analyse économétrique sur données appariées marocaines et tunisiennes

<u><b>Région(s)</b></u>	<u><b>Source</b></u>	<u><b>Mots-clés</b></u>
Maroc, Tunisie	Enquête de l'auteur sur le terrain (97-2000) dans le secteur du textile et des IMMEE	Formation – éducation – accumulation – adaptation – entreprises – employés

**En bref :** *Analyse des processus d'apprentissage et de l'accumulation de capital humain en fonction de l'organisation interne de l'entreprise et des relations employés-employeurs dans une optique comparative entre le Maroc et la Tunisie et sous l'angle du genre.*

---

L'objet de cet article est de présenter une méthode d'analyse des questions soulevées par l'amélioration de la formation des travailleurs marocains et tunisiens. À partir d'enquêtes appariant les employés (femmes et hommes) aux employeurs d'entreprises de deux secteurs manufacturiers, l'une au Maroc, l'autre en Tunisie, une approche comparée permet d'explicitier les mécanismes entrant dans le processus de formation du capital humain sur le tas et d'identifier les déterminants d'une diffusion du savoir intensive dans les entreprises des deux secteurs. Les premiers résultats montrent que, grâce à ces données appariées, il est possible d'affiner la mesure des rendements du capital humain et d'apporter un certain nombre d'éléments explicatifs supplémentaires aux différentiels interindividuels des gains. L'analyse détaille ensuite l'organisation du travail dans les entreprises et tire grâce à elle des enseignements quant à la façon dont la formation sur le tas par voie informelle peut être stimulée par les formes flexibles de l'organisation du travail. L'ensemble des résultats montre que les entreprises tunisiennes visitées sont mieux à même que les entreprises marocaines d'offrir de la formation aux travailleurs. Le cas tunisien atteste en effet que l'encadrement, les conditions de travail et la distribution des tâches dans les entreprises sont de nature à stimuler ou non les effets d'apprentissage informel.

---

**Papier n° 46****Session n° 6****ID auteur : novame**

<b><u>Nom</u></b> Nova Melle	<b><u>Prénom</u></b> Pilar	<b><u>Institution</u></b> Universidad Europea de Madrid	<b><u>Pays</u></b> Espagne
---------------------------------	-------------------------------	--	-------------------------------

**Titre :** Marché du travail, la mobilité des femmes du Maroc et autres pays de l'Europe vers l'Espagne ; situation et difficultés.

<b><u>Région(s)</u></b> Espagne, Europe de l'Est, Maghreb	<b><u>Source</u></b> Non précisé	<b><u>Mots-clés</u></b> Immigration – changements – marché du travail – origine géographique
--	-------------------------------------	---

**En bref :** *Analyse de l'évolution de la nature et de la région d'origine de l'immigration en Espagne et de la situation sur le marché du travail des femmes issues de cette immigration*

L'Europe est une terre de contrastes sociaux, avec une permanente évolution, surtout dans les dernières années. Entre les événements sociaux, politiques et économiques relatifs aux mouvements migratoires nous pouvons remarquer:

- 1.- La disparition du bloc soviétique. Se produit un mouvement du travailleurs de l'Europe orientale vers l'Europe occidentale.
- 2.- Dans la propre Europe il y a encore une différenciation entre les états du nord et du sud. Différenciation qui augmentera avec l'ampliation des autres pays à l'UE.
- 3.- Les pays du Maghreb ont comme objectif l'émigration vers l'Europe. L'Europe représente l'état du bien-être. Avec différences entre le Maroc, l'Algérie, la Tunisie...

De côte du Maghreb (je traiterai seulement le Maroc, pour être la population majoritaire du nord de l'Afrique en Espagne), nous pouvons remarquer:

- 1.- L'échange démographique. La taux de natalité descendre.
- 2.- Le nombre de jeunes à la recherche d'un emploi a tendance à augmenter dans les années à venir.
- 3.- La préoccupation des gouvernements du Maghreb par développer l'industrie et chaque fois plus ils sont destinataires du secteur économique des services.
- 4.- Les grands difficultés pour former le marché économique du nord de l'Afrique.

Les événements autant dans l'Europe comme au nord de l'Afrique, ils peuvent provoquer une évolution dans l'immigration.

Aujourd'hui les marocaines immigrent vers la France, les Pays Bas, l'Italie, l'Allemagne et l'Espagne. A moitié des années 70, il y a une politique de regroupement familial, sans effets pour l'Espagne parce que dans ces années est une terre pour faire son chemin. La sortie des femmes a transformé qualitativement l'émigration. Dans les années 90 la situation change, aujourd'hui près du tiers de la population active marocain en l'Europe est féminin.

L'évolution de l'immigration change du nature:

- 1.- c' est une migration provisoire.
- 2.- c'est une migration d'aspiration.
- 3.- c'est une migration d'avenir, avec revendication de la citoyenneté et participation à la vie politique.

En même temps, la migration des femmes marocaines se distingue des femmes de l'est de l'Europe par:

- a) le niveau de qualification.
- b) La connaissance de la langue du pays.

Ce sont des facteurs (avec la propre culture), qui rendent les immigrées marocaines plus susceptibles de rencontrer des difficultés à pénétrer le marché du travail.

Le travail que je présente analyse la situation du collectif des femmes de pays d'est et du Maroc, sa situation dans le marché du travail à l'Espagne dans les derniers décennies.

*Papier n° 47**Session n° 2**ID auteur : odorch*

<u>Nom</u> O'Dorchai	<u>Prénom</u> Sile	<u>Institution</u> DULBEA - Université Libre de Bruxelles	<u>Pays</u> Belgique
-------------------------	-----------------------	--	-------------------------

**Titre :** La place du Maroc dans l'ensemble des typologies européennes d'états-providence et les implications pour les femmes au travail

<u>Région(s)</u> Europe, Maroc	<u>Source</u> Bibliographie, statistiques officielles	<u>Mots-clés</u> état-providence - typologie - politique sociale - pauvreté - femmes - confrontation
-----------------------------------	--	--

**En bref :** *Mise en perspective et implications pour les femmes au travail du système politique marocain en termes d'état-providence (santé, fiscalité, aide sociale) par rapport à la classification en vigueur en Europe.*

Ces dernières années, la recherche comparative sur les Etats-providence a connu un essor particulier. Esping-Andersen (1990) est à l'origine de ce type d'analyse. Au début des années '90 il a mis en évidence trois « mondes » de providence : le monde libéral des pays anglo-saxons, le monde social-démocrate des pays scandinaves et le monde conservateur-corporatiste du continent européen. Cette première classification a inspiré toute une génération suivante de typologies d'Etats-providence.

Les critères habituellement à la base de ces typologies s'avèrent très variés. Alors que certains auteurs tels que Mac Farlan et Oxley (1996) et Adema (1996) ont analysé le niveau des transferts sociaux à la population ou des dépenses sociales afin d'établir une classification des pays, d'autres comme Korpi et Palme (1998) ou Meulders, Lumen et Le Cacheux (2000) se sont concentrés sur le système de sécurité sociale dans ses nombreux aspects. D'autres critères que l'on trouve parfois à la base de typologies sont la politique familiale et son soutien à l'emploi des mères (Letablier (1998), Gornick et alii (1997), Forssén et Hakovirta (2000)), la pauvreté (Hausman (1994), Christopher (2001)), les tendances politiques (Korpi (2000)) ou encore une combinaison d'indicateurs touchant à la fécondité, le taux de divorce, le taux de natalité hors mariage, etc. (Walby (2001)).

L'ensemble de ces éléments concourent à la caractérisation du type d'Etat-providence. La façon dont cet Etat-providence est organisé est d'une importance vitale pour les groupes de population qui en dépendent le plus. Les femmes n'en sont qu'un exemple. L'Etat-providence joue sur l'emploi des femmes, sa générosité détermine la condition des mères avec jeunes enfants, ses succès dans la lutte contre la pauvreté concernent particulièrement les femmes dans la mesure où elles demeurent les principales responsables des soins d'enfants et des tâches domestiques et de ce fait disposent de revenus plus vulnérables et incertains, etc.

Notre objectif est d'étudier le plus grand nombre de critères afférents au Maroc afin de positionner ce pays dans les différentes typologies existantes d'Etats-providence. Le Maroc s'apparente-t-il à un groupe bien précis de pays européens indépendamment du critère analysé ou observe-t-on un lien plus accidentel entre le système social marocain et ses homologues en Europe ? En insistant davantage sur les implications pour les femmes, notre analyse porte sur la question de la distance entre le Maroc et les états européens. En effet, le Maroc est souvent mis en avant comme l'état arabe le plus orienté vers l'Ouest. En termes d'Etat-providence nous mettrons en avant la réelle validité de cette déclaration.

*Papier n° 48**Session n° 1**ID auteur : orsini*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Orsini	Kristian	DULBEA - Université Libre de Bruxelles	Belgique
Sissoko	Salimata	DULBEA - Université Libre de Bruxelles	Belgique

**Titre :** Trop rapide ou trop lente ? La convergence du cycle de vie des femmes maghrébines vers le modèle européen.

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Europe, Maghreb	Données statistiques officielles	Taux d'activité – emploi – convergence – indicateurs – immigration

**En bref :** *Analyse et construction d'indicateurs de convergence du taux d'activité et des conditions d'emploi féminin en Europe et au Maghreb et des femmes issues de l'immigration en Europe*

Des changements énormes ont eu lieu dans les sociétés maghrébines dans les années qui ont suivi leurs indépendances et encore davantage dans les vingt dernières années. L'Algérie, La Tunisie et Le Maroc ont clairement montré des dynamiques différentes de modernisation et de transition économique, au point que parler des pays du Maghreb en général ne nous semble pas toujours justifié, de même que d'un autre côté, des différences significatives marquent encore les pays de l'Union européenne entre eux.

Cependant un phénomène qui a intéressé les pays du Maghreb comme les pays de l'UE, bien qu'avec des niveaux d'intensité différente, est la progressive féminisation de la structure sociale et productive. Si les pays de l'UE sont loin d'avoir terminé leur chemin vers une totale équité de genre, ils ont été confrontés à ce processus bien avant les pays du Maghreb. Le cycle de vie des femmes, à savoir la structure chronologique des différents rôles assumés au sein de la société, ainsi que les problématiques rencontrées aux différents âges et passages, en est apparu radicalement modifié. Ces changements ont eu lieu essentiellement pendant les années 60-70, et ils se sont progressivement consolidés au cours des années 80 et 90.

Le but de ce travail est d'évaluer dans quelle mesure les récentes évolutions qui se sont produites dans les pays du Maghreb y ont modifié les cycles de vie des femmes et dans quelle mesure on peut parler de convergence vers un modèle européen.

Pour faciliter cette comparaison, le papier est structuré en trois sections principales : le temps de la formation qui analyse essentiellement l'accès des femmes aux chances de formation; le temps du travail, qui se concentre sur l'analyse des principaux indicateurs du marché du travail et le temps de la famille, qui au contraire se concentre sur les choix de maternité et l'aptitude par rapport à la famille. Le paragraphe cinq présente synthétiquement notre conclusion.

*Papier n° 49**Session n° 6**ID auteur : ouali*

<u>Nom</u> Ouali	<u>Prénom</u> Nouria	<u>Institution</u> Université Libre de Bruxelles - Centre de Sociologie du Travail	<u>Pays</u> Belgique
---------------------	-------------------------	---	-------------------------

**Titre :** Femmes immigrées en Belgique : les oubliées des politiques d'emploi et d'égalité des chances

<u>Région(s)</u> Belgique	<u>Source</u> Description	<u>Mots-clés</u> Politique d'insertion – égalité des chances – immigration – échec
------------------------------	------------------------------	---

**En bref :** *Mise en évidence de l'échec de la prise en compte des discriminations et inégalités de genre au travail par les politiques d'insertion et d'égalités des chances*

Les migrants originaires du Maghreb représentent en l'an 2000 en Belgique une population d'environ 300 000 personnes dont 48% de femmes.

Arrivées massivement dans le cadre du regroupement familial après 1946, les femmes migrantes accèdent de plus en plus au marché du travail à partir de la fin des années 1960. L'accroissement de leur taux d'activité est constant malgré la crise économique et celle de l'emploi des années 1970. Cependant, les femmes immigrées comme les femmes belges restent fortement touchées par le chômage.

Cette crise de l'emploi conduit le gouvernement belge à mettre en place les premières mesures spécifiques d'insertion dans l'emploi à destination de publics cibles difficiles à insérer sur le marché du travail. Parmi ces mesures de gestion du chômage, le retour au pays d'origine des chômeurs migrants et leur famille est proposée, mais elle ne rencontre pas le succès espéré.

Il faut attendre le début des années 90 pour voir apparaître les premières mesures spécifiques pour les travailleurs migrants, l'échec de la politique de retour ayant conduit le Gouvernement belge à reconnaître que les migrants et leurs familles resteront définitivement dans le pays et qu'une politique d'intégration s'avère indispensable.

Le Commissariat royal à la politique des immigrés créé à cet effet, est chargé de proposer des mesures visant une meilleure insertion sociale des immigrés et de leurs enfants. Parmi les mesures proposées figurent celles qui concernent l'emploi. Si le Commissariat royal à la politique des immigrés évoque les effets cumulés de la double discrimination des femmes migrantes (en tant que femmes et migrantes), les mesures d'emploi proposées ne tiennent pas compte de la dimension du genre.

Sur le volet de la politique d'égalité des chances entre hommes et femmes, un rapport rédigé en 1992 par la Commission du travail des femmes du Ministère de l'emploi et du travail mettait en évidence les discriminations subies par les femmes migrantes notamment dans l'emploi et la formation. Mais là aussi les mesures proposées en matière d'égalité ne tiennent pas davantage compte de la dimension ethnique.

L'objectif de ma communication est de démontrer que les discriminations sur le marché du travail des femmes migrantes ou d'origine immigrée fondées sur le genre et la nationalité ou l'origine nationale ne sont pas suffisamment prises en compte dans les politiques publiques d'emploi et d'égalité des chances. Ce qui met en péril l'objectif d'insertion sociale et d'émancipation des migrantes que les responsables politiques cherchent à atteindre dans le cadre de la politique d'intégration.

Papier n° 50

Session n° 2

ID auteur : rodary

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Rodary	Meriem	EHESS - LAS	France

**Titre :** Femmes, travail et vision "orientaliste" de la société marocaine : réflexions sur l'invisibilisation des activités féminines informelles à partir d'une étude de cas

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	étude de cas, littérature	participation - travail informel - études féministes - rapports sociaux - vision orientaliste - tradition-modernité

**En bref :** *Analyse de l'association faite dans de nombreux écrits et idées entre travail des femmes et modernité, et ses implications sur les rapports sociaux de sexe, principalement en matière de marginalisation accrue des femmes travaillant dans l'informel*

Dans le cadre d'une recherche sur les femmes qui exercent des activités professionnelles liées aux cérémonies accompagnant les rites de passage au Maroc (tels que mariage, circoncision, rites autour de la naissance, etc.), je souhaite m'intéresser à un aspect particulier des études qui ont porté sur le travail des femmes au Maroc. Il s'agit de la persistance, dans ces écrits, d'une vision orientaliste de la société marocaine, et ce particulièrement en ce qui concerne les rapports sociaux de sexe.

La littérature en sciences sociales sur le travail des femmes au Maroc se révèle quasi-muette sur un phénomène pourtant très important : le travail informel, ne nécessitant pas une qualification reconnue. Cette occultation s'explique à mon sens par la persistance, dans les écrits en sciences sociales sur le Maroc, de l'idée d'une division forte entre la « modernité » et la « tradition », entre « l'Occident » et le reste du monde (en l'occurrence le Maroc) ; dans cette optique, le travail féminin est placé du côté de « l'Occident moderne ».

Ainsi s'expliquent les renvois récurrents à la colonisation française, qui serait à l'origine de cette « entrée » des femmes sur le marché du travail. Ces écrits ne parlent en fait que d'un certain type de travail : il s'agit, comme le notait F. Mernissi, « du travail "propre", du travail qui demande une éducation formelle, des diplômes ; (...) du travail non manuel salarié, exécuté hors du foyer dans le secteur moderne de production. » (Mernissi : 28). En effet, il ne fait pas de doute que les femmes marocaines ont toujours travaillé, mais c'est le type de travail qui a changé au cours de l'histoire.

Je me propose donc d'analyser l'association faite, dans de nombreux écrits, et notamment francophones, entre travail des femmes et « modernité », et ses implications. Or, il me semble que l'on peut retrouver les sources de cette vision dans l'Orientalisme, qu'Edward Said a défini comme « un style de pensée basé sur une distinction ontologique et épistémologique faite entre "l'Orient" et (...) "l'Occident" » (Said : 1, ma traduction).

Cette distinction semble perdurer dans les analyses actuelles de la société marocaine à travers l'opposition « tradition » / « modernité », qui est particulièrement utilisées dans les études sur les rapports sociaux de sexe. Nous verrons en quoi cette approche empêche de voir les points communs des sociétés au sud et au nord de la Méditerranée, particulièrement nombreux en ce qui concerne la dynamique du genre (Tillon).

Finalement, je tenterai de montrer les implications pratiques de tels présupposés épistémologiques, telles que la marginalisation accrue des femmes pratiquant des activités informelles du fait de leur non-reconnaissance, ou encore l'exacerbation des inégalités de classe parmi les femmes (Mernissi ; Hatem).

*Papier n° 51**Session n° 5**ID auteur : sandi*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Sandi	Mourad	Université de Nantes	France

**Titre :** Les syndicats et les écarts salariaux par genre

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Europe, Maghreb	panel des pays de l'OCDE et littérature	salaires - inégalités - syndicats

**En bref :** *Etude comparative de la distribution des salaires par genre en fonction du système de régulation sociale et du niveau de syndicalisation des pays industrialisés par rapport aux pays du Maghreb.*

---

Les inégalités de traitement et de rémunération entre les femmes et les hommes représentent un des sujets qui a fait couler beaucoup d'encre ces dernières années. Ainsi, on a constaté que dans les pays développés les femmes gagnent 25 % de moins que les hommes, la part des femmes dans les emplois précaires et les emplois à faibles salaires est plus importante que celle des hommes. La théorie traditionnelle explique ce constat par la différence de productivité homme-femme, et les comportements discriminatoires des employeurs. La structure institutionnelle est rarement citée comme facteur déterminant des inégalités hommes-femmes. En utilisant une analyse comparative des systèmes de détermination de salaires, nous montrerons que les inégalités seront plus importantes en Maghreb que dans les pays de l'OCDE, suite aux divergences de ces systèmes dans les deux groupes de pays.

---

Papier n° 52

Session n° 4

ID auteur : scarfo

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Scarfo-Ghellab	Grazia	Ecole Hassania des Travaux Publics de Casablanca	Maroc

**Titre :** Femmes ingénieurs et marché du travail au Maroc : trajectoires scolaires et professionnelles

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Maroc	enquête auprès de la promotion 2002 d'une école d'ingénieurs (Hassania) - 86 étudiants.	diplômes - ingénieurs - prestige - dépendance technologique - femmes - milieu familial - éducation - élite

**En bref :** Etude de l'insertion, de la place et du prestige des ingénieurs, formés localement ou à l'étranger, dans l'économie marocaine sous l'angle du genre.

Cette communication s'inscrit dans le cadre d'une recherche sur Les ingénieurs et la société maghrébine ; recherche qui est coordonnée et financée par l'Institut de recherche sur le Maghreb contemporain de Tunis. Depuis 1999, des chercheurs tunisiens, algériens et marocains (ou qui résident dans ces pays), appartenant à des disciplines diverses - historiens, économistes, sociologues -, travaillent ensemble dans le but d'éclaircir les caractéristiques de l'univers maghrébin de l'ingénieur. A l'heure actuelle le travail en cours au Maroc concerne un échantillon de femmes ingénieurs. Il consiste à reconstruire leur histoire personnelle, scolaire et professionnelle, par le biais d'entretiens semi-directifs. D'autres entretiens ont été menés avec des ingénieurs hommes travaillant au Maroc âgés de trente à cinquante ans et un questionnaire a été passé à une promotion d'élèves ingénieurs (promotion de troisième année 2002) de l'une des écoles les plus prestigieuses au Maroc, l'Ecole Hassania des Travaux Publics de Casablanca – l'EHTP. Ces enquêtes intérieures ont fourni des résultats intéressants qui ont permis d'enrichir nos hypothèses relatives à l'univers des ingénieurs maghrébains et de poser d'autres questionnements. Parmi ces résultats voyons-en quelques-uns :

du point de vue du milieu social d'appartenance, les ingénieurs interviewés ou étudiés (par questionnaire) paraissent nous conforter dans l'hypothèse que la plupart de ceux qui fréquentent les écoles d'ingénieurs locales sort des classes moyennes nouvelles et urbaines . En revanche, nous trouvons une plus forte concentration " d'héritiers " parmi ceux qui ont suivi la voie royale de la formation d'ingénieur : mission française au Maroc, école préparatoire et grande école en France. Ce qui rassemble cette population hétérogène est une commune croyance dans le processus éducatif. Les familles plus ou moins dotées (de toute forme de capitaux ou d'une ou quelques formes de capital, que soit un capital social ou scolaire ou encore culturel ou économique) investissent dans les études qui sont perçues comme une garantie pour le futur de leurs enfants. On assiste, donc, comme il a été relevé pour la société française , à un rapprochement des attitudes éducatives dans des milieux sociaux différents.

Le rôle des enseignants paraît aussi très important dans la construction de cette trajectoire d'excellence : dès leur plus jeune âge les futurs ingénieurs sont orientés au sein de l'école vers les filières scientifiques. Même en présence d'une " vocation " plus littéraire ou non pas complètement " mathématique ", les enseignants dirigent " les matheux " vers le baccalauréat Sciences-Mathématiques, celui qui conduit tout droit aux classes préparatoires et puis dans une école d'ingénieurs : le type de parcours – "royal" ou pas – sera en revanche plutôt influencé par le milieu d'appartenance et par les politiques éducatives en vigueur dans le pays, comme par exemple l'existence de bourses d'étude pour l'étranger, etc.

La construction de la carrière professionnelle paraît fortement influencée par l'école fréquentée : un diplôme d'ingénieur décroché dans une grande école française et de surcroît parisienne se vend sur le marché du travail différemment que celui obtenu dans une école locale, si prestigieuse soit-elle. Nous avons rencontré quelques exemples d'ingénieurs diplômés des plus grandes écoles françaises (Ecole Polytechnique, par exemple) issus de familles peu dotées et qui aujourd'hui appartiennent sans aucun doute à la classe dirigeante marocaine (économique, politique, intellectuelle...). Le lieu de formation semblerait alors influencer la trajectoire sociale de ces ingénieurs : les écoles françaises fonctionneraient comme des lieux de promotion sociale.

Une carrière dans le public semble continuer à représenter un but véritable. La raison la plus citée est le prestige que cela apporte aux yeux de nos interviewés : participer au développement du pays, souvent en gérer le poste occupé être nommés par le roi, etc. représentent des attraits que le privé ne possède pas. En revanche, au niveau des données recueillies par le questionnaire, les élèves ingénieurs expriment d'autres préférences, notamment pour l'entreprise privée et multinationale. Toutefois, lors des échanges eus avec les étudiants pendant l'année scolaire à ce sujet (étant enseignante à l'EHTP, les étudiants qui ont répondu aux questionnaires fréquentaient mon cours), il ressort de manière importante d'une part la peur du chômage, d'autre part la résignation – liée au mécontentement - face à ce qui pour eux est une réalité, c'est-à-dire, le fait que le secteur public n'embauche plus. Ce sentiment de résignation et de mécontentement rend plus compliqué l'interprétation des réponses du questionnaire : le choix du privé ne représente pas qu'un souhait véritable ; il est aussi, probablement, le résultat de la perte de la confiance dans le secteur public en tant qu'employeur futur .

Enfin, le dernier constat est relatif à l'idée que les ingénieurs possèdent des caractéristiques qui les distinguent des autres professions : l'ingénieur serait une personne qui travaillerait beaucoup, méthodiquement, et qui résoudrait les problèmes dans

la mesure où il les aborde par une approche scientifique, cartésienne. Cette approche scientifique dans la solution des problèmes le distinguerait nettement de “ l’ingénieur maison ”, mais aussi du simple licencié : “ Chez nous il y a beaucoup d’ingénieur qui se sont formé sur le tas : je sens que leur raisonnement n’est pas juste, qu’ils font des analyses en sautant des étapes. Ce qui leur fait défaut est le raisonnement ” ; “ Le diplôme est fondamental en terme de compétence, de savoir, de théorie. Sur le tas on comprend les vrais problèmes. Mais la formation de base est nécessaire pour comprendre tous les phénomènes. On peut former des ingénieurs pour des tâches spécifiques, mais la formation sur le tas ne remplace pas la formation de base ” ; “ N’importe qui à un niveau moyen pourrait faire ce que je fais, mais la formation de base garantit une façon de raisonner, une approche ”.

A la base de cette perception, plutôt que l’école d’ingénieurs, on retrouverait le cursus de formation suivi et en particulier les classes préparatoires que l’intéressé a suivies.

Voilà les constats les plus intéressants qui animent sous forme d’hypothèses la suite de notre étude. A présent, l’attention se focalise sur la question suivante : face aux femmes ingénieurs, à leur histoire personnelle, à leur trajectoire scolaire et professionnelle, sommes nous confrontés à des constats semblables ou plutôt à des trajectoires marquées par des spécificités ?

---

*Papier n° 53**Session n° 5**ID auteur : smeest*

<u>Nom</u> Smeesters	<u>Prénom</u> Bernadette	<u>Institution</u> Université Libre de Bruxelles - Institut du Travail	<u>Pays</u> Belgique
-------------------------	-----------------------------	---	-------------------------

**Titre :** Discrimination à l'embauche à l'égard de jeunes bruxelloises d'origine marocaine

<u>Région(s)</u> Belgique	<u>Source</u> Non précisé	<u>Mots-clés</u> <i>discrimination - embauche - femmes - comparaisons internationales - politiques</i>
------------------------------	------------------------------	---

**En bref :** *Présentations des résultats d'une étude bruxelloise de 1997 sur les discriminations à l'embauche à l'égard notamment des jeunes femmes d'origine marocaine, et des suites positives qui y furent données jusqu'à ce jour.*

---

La présente contribution a pour objet de présenter les résultats d'une étude menée en Région de Bruxelles-Capitale (Belgique), dans le cadre de la recherche internationale comparative initiée en 1997 par le Bureau International du Travail.

La recherche avait pour finalité d'examiner si, malgré l'importance d'un cadre normatif international, l'exclusion persistante du marché du travail d'une proportion importante des jeunes travailleurs d'origine étrangère était aussi la conséquence de réactions de xénophobie et non seulement d'obstacles dans les domaines de la formation et de la maîtrise d'une langue au moins du pays d'accueil.

En Belgique, la nationalité marocaine fut choisie pour tester la discrimination à l'embauche en raison de l'origine étrangère des jeunes semi-qualifiés de 18 à 25 ans, en considération de l'importance de leur représentation dans la population des immigrés de la deuxième génération. Compte tenu de l'arrivée croissante des jeunes filles d'origine marocaine sur le marché du travail métropolitain, l'étude y fut étendue, à titre exploratoire, à ces candidates à l'embauche.

L'intérêt principal de cette étude réside à la fois dans la spécificité de la méthodologie, des résultats et de leur impact sur la politique belge dans le domaine de l'égalité de traitement.

Dans la perspective de la présentation de ces différents aspects, le présent document est structuré comme suit : les descriptions du contexte socio-juridique (1.) et de la méthodologie (2.) précèdent celles des résultats de l'étude (3.) et de quelques manifestations du suivi réservé par les autorités publiques (4.).

---

*Papier n° 54**Session n° 5**ID auteur : souidi*

<u>Nom</u> Souidi	<u>Prénom</u> Khalid	<u>Institution</u> Direction de la Statistique	<u>Pays</u> Maroc
----------------------	-------------------------	---	----------------------

**Titre :** La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain : une autre dimension de la question gendrielle sur le marché du travail.

<u>Région(s)</u> Maroc	<u>Source</u> Enquête Nationale sur les Niveaux de Vie des Ménages (1998-99)	<u>Mots-clés</u> salaires - disparités - hommes-femmes - facteurs - emploi - informel - discriminations
---------------------------	---	--

**En bref :** *Analyse des facteurs expliquant les écarts salariaux entre hommes et femmes selon la méthode de décomposition Oaxaca-Blinder.*

L'évaluation de la discrimination salariale a le mérite de constituer une sorte de révélateur indirect de l'ampleur du phénomène général de la discrimination entre hommes et femmes. Si, dans les meilleurs des cas, cette évaluation peut indiquer dans quelle mesure le principe "travail égal, salaire égal" n'est pas respecté, il est évident qu'elle ne peut expliquer la totalité de l'écart salarial entre les deux sexes. Les différences en termes de capital humain et autres caractéristiques individuelles observables, l'accès inégal à certaines catégories d'emplois, la stabilité dans le travail, etc. sont autant de facteurs qui expliquent les différences de salaires entre hommes et femmes.

En 1998, dans le milieu urbain, la discrimination salariale explique près de 63.8% de l'écart de salaire estimé entre hommes et femmes âgés de 15 à 50 ans. Elle est due essentiellement au "désavantage féminin" qui en constitue 92.0%. La part expliquée par les différences de capital humain est de 10.0%, et celle afférente aux différences des autres caractéristiques individuelles est de 26.2%. Dans le secteur public, l'écart salarial estimé se partage à peu près également entre la part expliquée par les différences de caractéristiques individuelles (55.1%) et la part attribuée à la discrimination salariale entre hommes et femmes (44.9%). Dans le secteur privé, la discrimination salariale atteint son apogée, puisqu'elle explique 87.5% de l'écart salarial. Analysée par classes de salaires, la discrimination salariale est plus éminente dans le bas de la distribution que dans le haut. Elle explique 82.5% de l'écart salarial parmi les trois premiers quintils de salaires contre 33.3% dans les deux derniers où se trouvent les salaires élevés.

*Papier n° 55**Session n° 1**ID auteur : touil*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Touil	Ahmed	Université de Tlemcen	Algérie

**Titre :** Trajectoire de l'emploi féminin dans une économie en transition : l'exemple algérien

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Algérie	Enquête dans le tertiaire urbain	Ajustement – marché du travail – baisse des effectifs – mutations

**En bref :** *Analyse de l'impact des ajustements structurels économiques sur le marché du travail (mutations de l'emploi, en particulier féminin)*


---

L'économie algérienne évolue de manière remarquable depuis l'application, à partir de 1994, du programme de l'ajustement structurel. D'une part le processus d'industrialisation, entre autre conjugué à une politique de rationalisation de la production, est nettement freiné par une décélération rapide de l'investissement productif, ce qui génère l'instauration d'un système de réduction effréné des effectifs des travailleurs. D'autre part le secteur public marque le pas sans que le secteur privé ne prenne le relais de manière significative dans une économie de plus en plus marchande.

Aussi notre réflexion porte-t-elle sur le sens de la mutation de l'emploi, ainsi enclenchée, et par voie de conséquence de son impact sur l'évolution de l'emploi féminin en tenant compte des paramètres suivants :

- la proportion féminine de la population active est légèrement supérieure à celle masculine,
- et que par ailleurs le nombre de diplômées universitaires ne cesse d'augmenter d'année en année.

Une enquête menée, à une échelle infranationale, dans le tertiaire urbain, notamment auprès de l'administration publique et de certaines institutions financières et bancaires, permettra, par la confection de ratios et relations, de cerner quelque peu ce thème qui ne manque pas de pertinence, à notre avis, à l'égard de la politique de l'emploi et à son corollaire, celle de la distribution et des transferts de revenus.

---

*Papier n° 56**Session n° 1**ID auteur : touiti*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Touiti	Nour El Houda	INTES - Université du 7 novembre de Carthage	Tunisie

**Titre :** Femmes tunisiennes sur le marché du travail : tendances historiques

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Tunisie	Non précisé	Émancipation – transition démographique – emplois féminins – ségrégation – chômage

**En bref :** *Description de la situation et de l'évolution de la place des femmes sur le marché du travail tunisien (éducation, insertion, conditions de travail et ségrégation dans secteurs occupés)*

---

Parce qu'investir dans les potentialités des femmes, c'est contribuer à la croissance économique du pays et au développement en général, que des efforts considérables ont été consentis en Tunisie dans l'éducation et la santé des femmes. Leur accès accru à la sphère de production en a été la conséquence naturelle. C'est pourquoi il s'agit d'évaluer la participation de la femme tunisienne au processus de développement économique et social à travers l'analyse de sa situation passée et actuelle sur le marché de l'emploi. C'est dans ce cadre que sera étudiée l'évolution des principaux indicateurs démographiques, de santé, de formation et d'activité à partir des sources de données disponibles (recensements et enquêtes-emploi) et selon une perspective de genre.

---

*Papier n° 57**Session n° 3**ID auteur : zahi*

<u><b>Nom</b></u> <b>Zahi</b>	<u><b>Prénom</b></u> <b>Khadija</b>	<u><b>Institution</b></u> <b>CERS - Université de Toulouse Le Mirail</b>	<u><b>Pays</b></u> <b>France</b>
----------------------------------	--	---	-------------------------------------

**Titre :** Projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes au Maroc : organisation scolaire et souhaits d'orientation post bac

<u><b>Région(s)</b></u> <i>Maroc</i>	<u><b>Source</b></u> <i>Enquête auprès de 319 lycéens en classes terminales (enseignement général et technique toutes sections)</i>	<u><b>Mots-clés</b></u> <i>Projet d'étude - insertion professionnelle - représentations - appartenance sociale - système scolaire - intention subjective</i>
---	--	---

**En bref :** *Confrontation des expressions d'intentions de formation et d'insertion professionnelles des lycéens et lycéennes en fonction des situations scolaires et sociales de chacun.*

L'accroissement des scolarités dans l'enseignement secondaire et les problèmes que pose la rentabilisation des diplômes sur le marché de l'emploi amènent à s'interroger sur le rapport des lycéens marocains aux études et à l'avenir. En effet, l'accroissement des effectifs de l'enseignement secondaire (de 20500 lycéens en 1965 à 452 365 en 2001) est le résultat d'une forte demande d'éducation. Cet accroissement s'est accompagné d'une grande diversification de l'offre scolaire ainsi que d'une différenciation des parcours scolaires des élèves. Il apparaît donc intéressant de voir dans quelle mesure l'inscription des lycéens dans des parcours scolaires différents influe sur leur rapport à l'avenir à moyen et à long terme. Cette question sera analysée à partir des espérances scolaires et professionnelles des lycéens en terminale en mettant l'accent sur le poids du sexe dans la diversification des projets post bac.

Il s'agit dans le cadre de cette communication, de rendre compte des résultats d'une enquête auprès de 319 lycéens et lycéennes, toutes sections confondues, en explorant plus particulièrement les questions de leur rapport aux études et à l'avenir. Ces questions font partie d'une recherche plus large portant sur le phénomène d'orientation dans l'enseignement secondaire et supérieur au Maroc.

Avant de voir comment se structurent les projets post bac des lycéens et des lycéennes de notre enquête, il nous est apparu important de nous arrêter sur la division sexuelle dans l'enseignement secondaire et supérieur.

*Papier n° 58**Session n° 4**ID auteur : zahid*

<u>Nom</u> Zahid	<u>Prénom</u> Fatima	<u>Institution</u> Ecole Nationale d'Agriculture de Meknès	<u>Pays</u> Maroc
---------------------	-------------------------	---	----------------------

**Titre :** Genre et arboriculture fruitière au Moyen Atlas

<u>Région(s)</u> Maroc	<u>Source</u> enquêtes de terrain	<u>Mots-clés</u> femmes- ruralité - agriculture - rapports de sexe
---------------------------	--------------------------------------	---

**En bref :** *analyse de la situation et des aspirations des femmes travaillant dans le secteur agricole et rapports sociaux de sexe*

L'approche selon le genre, loin d'être une mode féministe, est avant tout une approche méthodologique qui a pour finalités l'analyse des rapports selon le sexe dans la dynamique d'un milieu ou un domaine particulier. Notre étude s'inscrit dans cette approche et se veut une contribution à l'analyse de ces rapports dans le secteur arboricole au Moyen Atlas.

La relation des femmes rurales avec l'agriculture n'est plus à démontrer. Aussi importantes qu'elles soient, leurs activités ne peuvent avoir de visibilité et d'importance que si elles sont comparées à celles réalisées par les hommes.

Notre intérêt a porté plus particulièrement sur la contribution des femmes dans le secteur arboricole. Et ce en analysant leur participation, en dégageant l'ensemble des contraintes qui pèsent sur elles dans ce domaine et en identifiant les plus disposées à s'organiser et les aider à se faire une place dans les associations et dans les coopératives arboricoles. Pour ce faire, nous avons adopté l'analyse selon le genre. Cette approche a été conduite sur le terrain moyennant l'approche participative à travers un certain nombre d'outils usuellement utilisés dans ce domaine.

Pour ce faire, nous avons analysé la division du travail selon le genre, les types de travail accompli, l'accès et le contrôle des ressources et des bénéfices, les niveaux de participation, les conditions et les situations des femmes œuvrant dans ce domaine et les possibilités de transformation qu'on pourra leur offrir à travers les actions du projet. L'objectif de ce travail étant d'appuyer les efforts d'organisation des femmes dans ce secteur. Et ce en :

- maximisant leur participation aux activités collectives,
- les appuyant en matière de gestion, d'accès aux bénéfices, de formation et d'information ...

Néanmoins, ceci n'a été possible sans une connaissance préalable et une étude de la situation des femmes qui travaillent dans ce secteur avec repérage des différentes catégories et analyses des besoins de chaque catégorie et enfin l'étude de la relation des femmes avec la formation, l'information en matière d'arboriculture fruitière à travers l'approche de leur niveau de formation et le degré d'accès à l'information et à la formation technique et professionnelle....

Pour réaliser cette étude, on s'est principalement basé sur deux types d'entretien semi-structurés à savoir l'entretien individuel et l'entretien collectif. Ces types d'entretiens retracent les grandes lignes de l'approche genre et du diagnostic global rapide et participatif et s'appuient largement sur plusieurs outils dont notamment les matrices préférentielles, les diagrammes de Venn, de Flux, à barres, les cartes, les calendriers ... Les questions qui ont guidé ce travail sont :

- 1- Que font les femmes dans le secteur arboricole (Liste des activités) ?
- 2- Quelle est leur contribution par rapport aux hommes dans ce secteur ?
- 3- Quelles sont les problèmes et les blocages qu'elles vivent en tant que femmes œuvrant dans ce domaine ?
- 4- Quels sont leurs besoins et leurs problèmes (liste des problèmes et attentes) ?
- 5- Quelles solutions envisager pour répondre aux besoins et pallier aux problèmes des femmes dans ce domaine ?

Pour répondre à ces questions, nous avons enquêté une trentaine de femmes qui travaillent dans le secteur arboricole dans trois régions du moyen Atlas ; Azrou, Immouzzet et Aït Louh. Notre échantillon bien que formé de femmes, a prévu quelques hommes pour contourner les aspects liés au genre et les différences qui existent entre les deux sexes dans le travail en pépinières plus particulièrement. Outre sa jeunesse et son analphabétisme, notre échantillon est formé de femmes présentant certaines caractéristiques dont notamment la pauvreté, le célibat, le divorce, le veuvage ou d'autres (maladie de maris...).

*Papier n° 59**Session n° 5**ID auteur : zouarib*

<u>Nom</u>	<u>Prénom</u>	<u>Institution</u>	<u>Pays</u>
Zouari-Bouattour	Salma	Faculté des Sciences économiques et de gestion de Sfax	Tunisie

**Titre :** Les inégalités de salaire par genre en Tunisie

<u>Région(s)</u>	<u>Source</u>	<u>Mots-clés</u>
Tunisie	enquêtes nationales emploi 1980 et 1999	salaires - inégalités - diplôme - expérience professionnelle - taux de rendement - évolution

**En bref :** *Analyse des causes du différentiel de salaire observé entre hommes et femmes sur base du niveau éducatif et de l'expérience professionnelle*

En Tunisie, la participation de la femme à l'activité économique formelle a sensiblement augmenté pendant les dernières décennies. Les données des divers recensements et enquêtes nationales sur l'emploi montrent que :

- Les taux d'accroissement annuels moyens de la population active et de la population active occupée féminine dépassent ceux observés pour les hommes. Ceci est vrai en milieu urbain et en milieu rural.
- Les parts des femmes dans la population active totale et dans l'emploi total augmentent continuellement. En 1999, un actif sur quatre est une femme ; en 1975 le rapport en vigueur était inférieur à un pour cinq.

Ce mouvement est encore plus perceptible dans la population active additionnelle et dans les créations d'emploi. Depuis 1994, un actif additionnel sur trois est une femme à la fois en milieu urbain et en milieu rural.

L'accès des femmes au marché du travail s'est élargi grâce :

- à un environnement économique favorable, la croissance économique a suscité une forte demande de la main-d'œuvre féminine ;
- à un cadre réglementaire qui reconnaît le droit des femmes au travail et qui consacre le principe de non discrimination ;
- à une nouvelle socialisation de la famille ; la maîtrise de la fécondité des femmes et l'urbanisation croissante ont permis de substituer la famille nucléaire à la famille élargie, d'impulser l'activité des femmes et de la rendre plus continue ;
- aux progrès de l'éducation des femmes ; les efforts de scolarisation ont touché les filles et les garçons et la parité au niveau du système éducatif a été réalisée. La propension des femmes à l'activité étant fortement croissante en fonction du niveau éducatif, les femmes se sont d'autant plus portées sur le marché du travail que leur niveau éducatif est élevé.

Cette évolution favorable de l'activité et de l'emploi des femmes témoigne d'une transformation incontestable de la société mais l'on peut se demander si elle s'est accompagnée d'une réduction des inégalités et de la discrimination que subissent les femmes sur le marché du travail.

En prenant comme mesure de l'inégalité le ratio salaire des hommes/salaire des femmes, calculé à partir de deux échantillons de salariés issus des enquêtes nationales population-emploi 1980 et 1999, nous tenterons d'abord de mesurer l'ampleur de l'inégalité, nous verrons ensuite dans quelle mesure le différentiel de salaires observé et son évolution s'expliquent par des différences de profils des hommes et des femmes. Ensuite, en nous référant à la théorie du capital humain, nous tenterons de voir si, pour la période analysée, les investissements en éducation et en expérience professionnelle sont également rémunérés pour les hommes et pour les femmes.