

## Accès des jeunes aux offres d'emploi en Tunisie : approche genre

*Aymen BEN BRAHIM \**

Cette contribution entend faire écho à un travail de terrain, effectué dans le cadre d'une thèse de doctorat en sociologie portant sur les dynamiques sociales à l'œuvre dans le recrutement, étape considérée comme cruciale dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômé(e)s Tunisiens de l'enseignement supérieur.

On s'y intéressera particulièrement à ce qui nous semble relever du paradoxe dans les situations de quête d'emplois salariés. En effet, malgré une présence plus importante dans les effectifs des diplômés (61.2% de la promotion de l'année universitaire 2008/2009<sup>1</sup>), les candidates à l'emploi ayant une qualification supérieure sont doublement plus touchées par le chômage que leurs homologues masculins (32.3% contre 14.6% des garçons, le taux total était de 22.2% en 2008<sup>2</sup>).

Nous tenterons ici, à partir des résultats d'une enquête empirique effectuée au cours de l'année universitaire 2008/2009 auprès de trente diplômés du supérieur, candidats à l'embauche dans le gouvernorat de Bizerte (également répartis selon le sexe, la spécialité et les délégations concernées), d'appréhender ce qui continue à constituer des entraves à l'accès égalitaire à l'emploi.

En tenant compte des explications relevant des structures du marché de l'emploi, de ses caractéristiques économiques, historiques et conjoncturelles, nous posons ici que ces déséquilibres observés dans les chiffres et les faits – tels que vécus par les acteurs de la population concernée – relèvent pour une part non négligeable des différences de traitement réservés par les milieux porteurs institutionnels et non institutionnels aux candidats, selon des déterminations genrées.

---

\* Doctorant en sociologie, Université de Tunis.

<sup>1</sup> Source : Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique (Tunisie), octobre 2009.

<sup>2</sup> Enquête nationale « Population et emploi » réalisée par l'Institut National de Tunis (INS), septembre 2008.

Nous désignons par la catégorie « milieu porteur institutionnel », ces institutions publiques et privées auxquelles les candidats s'adressent après l'obtention d'un diplôme universitaire les habilitant à prétendre à un poste souhaité. Nous avons retenu pour les besoins de l'enquête les sept bureaux de l'emploi et du travail indépendant (BETI) du governorat, ainsi que les entreprises et établissements publics et privés auxquels s'adressent les candidats pour passer un concours ou un entretien d'embauche.

Par milieu porteur non institutionnel, nous évoquerons essentiellement le milieu familial, mais aussi les rapports à l'espace résidentiel, ainsi que les relations informelles et affinitaires (connaissances, relations amicales et affectives). Cette catégorie concerne autant les personnes et leurs rapports que les valeurs culturelles et symboliques véhiculées dans leurs rapports quotidiens.

La distinction entre institutionnel/non institutionnel n'a ici qu'une portée purement typologique et méthodologique. Nous verrons que dans les situations concrètes de la quête, les candidates se voient obligées de « manœuvrer » avec les ressources et les entraves que recèlent ces sphères interdépendantes.

Nous tenterons afin de conclure de mettre en relief la place de ces négociations de statut, d'identité socioprofessionnelle et de reconnaissance, dans les représentations, les projections réflexives se traduisant par des choix de vie et carrière – à moyen et long terme – par les actrices mises en face de leurs avenir.

## **I. Emploi féminin et orientations des diplômées : principales caractéristiques et évolutions structurelles en Tunisie (1999-2009)**

Les enquêtes portant sur le travail féminin pendant la dernière décennie en Tunisie s'accordent largement sur la place considérable prise par l'emploi salarié (75.4% des femmes travailleuses sont salariées<sup>3</sup>) dans un marché où la présence des femmes est en constante évolution (elles sont 26.1% de la population active et constitueront le tiers des travailleurs à la fin de la prochaine décennie selon les projections de l'INS<sup>4</sup>).

---

<sup>3</sup> INS, *op. cité*.

<sup>4</sup> *Ibid.*

C'est là une donnée majeure du changement social, si l'on considère les revendications de droits et de statuts qui découlent de ce progrès appelé à se démocratiser. En effet, le travail salarié continue à représenter un vecteur d'autonomie personnelle (indépendance financière et sociale, réalisation de soi...) et d'intégration sociale (contacts avec la sphère publique, participation égalitaire à la vie familiale et collective...

Sur le plan sectoriel, la structure de l'activité professionnelle féminine est caractérisée par une concentration horizontale, avec une prédilection de plus en plus marquée pour le secteur tertiaire, la persistance de la prédominance historique de l'industrie (notamment textile) et un accès en passe de devenir majoritairement féminin pour les métiers de l'enseignement, de la santé et des services administratifs (nous reviendront sur les relents genrés de ce caractère structurel<sup>5</sup>).

Si ces changements ont produit l'effet positif d'« appel d'air » à l'embauche des femmes diplômées, on voit émerger – non sans relation avec un contexte économique de plus en plus globalisé – ce qui pourrait être appréhendé comme les « contrecoups » de cette féminisation croissante du secteur tertiaire, notamment dans la persistance des inégalités genrées dans l'hierarchie professionnelle, la concurrence entre les travailleuses elles mêmes qui favorise dévaluation, chômage et surtout précarisation (toutes proportions gardées, selon les secteurs).

Si l'on considère l'impact non négligeable de ces données structurelles et conjoncturelles sur les choix d'orientations scolaires des jeunes diplômées du supérieur, on peut dès lors – comme le font nombre d'études sur le monde sur travail – continuer à lire le taux de chômage important qui persiste à toucher ces candidates à l'emploi sous l'angle de l'inadéquation entre les diplômes obtenus et les secteurs demandeurs.

Ainsi, une étude initiée en 2004 par le ministère Tunisien de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes, auprès de 4.700 diplômés de différentes spécialités du supérieur, souligne le fait que 92.3% des interrogées du sexe féminin étaient titulaire

---

<sup>5</sup> Ces caractéristiques sont exposées avec une chronologie détaillée dans l'enquête « Femmes et emploi en Tunisie », publiée par le Centre de Recherches, d'études, de Documentation et d'Information sur la Femme CREDIF (Tunis) en 2002.

d'une qualification perçue comme « moins demandée » par le monde de l'entreprise (maîtrise et diplôme de technicien supérieur, où les taux de chômage dépassent les 50%)<sup>6</sup>.

Toutefois, à y voir d'un peu plus près, on peut objecter au moins deux remarques qui nous ont interpellées :

- Certes, l'effet de masse semble jouer en la défaveur des filles dans les sections fortement atteintes par le non-emploi. Cependant, on remarque que les diplômées sont loin d'être plus chanceuses dans le reste des filières, celles considérées comme fortement demandées. Une lecture comparative de l'évolution du chômage, selon la spécialité et le genre, démontre, en effet, que les écarts sont tout aussi, voir plus creusés dans ces spécialités à forte vocation d'employabilité (médecine, pharmacie, ingénierat...).

À l'effet de masse, il faut donc ajouter un effet de résistance qu'il nous faudra expliquer, notamment en interrogeant les facteurs socioculturels.

- Les filles, en continuant à s'orienter vers les sections moins intégrables dans le marché du travail, suivent en cela à la fois traditions et tendances actuelles de l'emploi féminin ; le calcul est bien plus raisonnable que ne le présente les justifications en termes d'inadéquation. Il s'agit de façon prosaïque de choisir des filières « intégratrices », prenant ainsi en compte les différences de considération et de traitement réservés aux candidates selon leur milieu social, et selon le secteur, privé ou publique.

C'est à ces contraintes empêchant un accès plus égalitaire à l'embauche, que nous nous intéresserons ici, à travers les expériences quotidiennes des diplômées en quête d'emploi salarié.

---

<sup>6</sup> Voir l'enquête : « Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires volume I : rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004 », réalisée conjointement par le Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle des Jeunes et la Banque mondiale, disponible à l'adresse URL : [http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user\\_upload/PDF/302066.PDF](http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user_upload/PDF/302066.PDF)

## **II. Milieu porteur institutionnel et difficultés d'accès à l'emploi : la part du genre**

L'emploi des jeunes est aujourd'hui clairement considéré comme une priorité dans les plans de développement consécutifs en Tunisie. En témoigne l'intérêt institutionnel, tant étatique et public que privé, se traduisant par nombre de mesures législatives et d'encouragements matériels divers à l'embauche des jeunes diplômés et cadres du supérieur : diversification des contrats d'intégration professionnelle, ouverture de l'école sur le monde de l'entreprise en matière de formation alternée, baisse des charges patronales pour les firmes qui recrutent parmi les jeunes diplômés...

Cette lutte institutionnalisée contre le chômage des plus qualifiés – cherchant notamment à agir sur les causes structurelles (demandes de plus en plus diversifiées du marché de l'emploi) et conjoncturelles (contexte de crise économique globalisée) du fléau – n'a pas été sans favoriser l'émergence de nouvelles formes de travail prônant la flexibilité comme valeur positive et principe d'adaptation à une nouvelle économie globalisée et informationnelle.

Qu'en est-il concrètement pour les jeunes diplômés ? Il s'agit de leur proposer principalement de nouvelles formes de contrats pensés, selon les exigences croissantes, en perpétuel changement, d'une réalité économique inconstante. Ces contrats présentés comme des outils de « familiarisation » du jeune diplômé avec le monde de l'entreprise, à lui faire acquérir une expérience pratique utile à sa future carrière, souvent dans des modalités temporelles courtes qui visent à alterner formation théorique et apprentissages professionnels.

C'est l'essor du travail temporaire, à temps partiel, sans garantie réelle de recrutement à la clé, du type contrat à durée déterminée, décliné sous multiples dénominations et formes s'adressant aux candidats, selon leur cycle et le niveau de diplôme obtenu : stages d'insertion à la vie professionnelle (SIVP1 et 2), le contrat d'insertion des diplômés du supérieur (CIDES), les CDD... .

Si cette nouvelle donne concerne les deux sexes, force est de constater que les effectifs des bénéficiaires de ces contrats, soit

majoritairement féminins, soit très proches de l'égalité genrée : les diplômées constituaient 56.2% des bénéficiaires du SIVP1, 68.9% dans le SIVP2 et 46.4% dans le Contrat emploi formation CEF au cours de l'année 2007<sup>7</sup> (renommé depuis CIDES).

Plus nombreuses à faire leur première expérience dans le monde du travail sous cette forme de travail à échéance déterminée, les candidates à l'embauche semblent en subir plus ouvertement les travers dans leurs rapports directs aux recruteurs et aux employeurs.

Ainsi, relatant les situations d'entretiens d'embauche en amont (lorsqu'elles s'y préparent, notamment lors des journées de formation aux techniques de l'emploi organisées par l'ANETI<sup>8</sup>) et en aval (pendant l'épreuve), les interviewées évoquent quasi systématiquement le discours des recruteurs et des employeurs axé sur l'engagement réversible des patrons (pouvant interrompre le contrat de stage ou de travail avant échéance, sans nécessité de fautes professionnelles flagrantes ou n'étant pas tenu à renouveler le contrat d'une expérience jugée favorablement par les deux parties...).

En contre partie, on leur signifie tout aussi explicitement que leur engagement à elles doit être « total » et « irréprochable ». En plus des valeurs d'assiduité, de dynamisme et de professionnalisme, il n'est pas rare qu'on sous-entende dans les discours (des recruteurs) et dans les textes (les offres d'emploi à l'adresse des jeunes femmes) l'appel à la possession de qualités censées être spécifiques à leurs « identités de genre »<sup>9</sup> : « présentabilité », « sens du contact », « convivialité »... autant de valeurs associées à l'image – socialement construite – de la féminité, sensée servir l'image de marque de l'entreprise. « Une fille doit en faire deux fois plus pour obtenir du travail, c'est la réalité », encaissait comme une fatalité l'animatrice d'une journée de formation aux techniques de recherche d'emploi dans l'un des BETI mentionnés.

---

<sup>7</sup> Enquête population et emploi de l'INS, 2007.

<sup>8</sup> Agence Nationale de l'emploi et du travail indépendant.

<sup>9</sup> Voir Guillonet, C. et Neveu, E., *Féminins/Masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, (Chapitre 3, Genre et travail), 2004, p. 133-136.

Si les interviewés des deux sexes ont une tendance égale à décrire ce qui est ressenti comme de l'injustice lorsqu'ils passent des entretiens d'embauche : incohérences et opacité des modalités d'évaluation (le syndrome de l'échec systématique à l'oral), soupçons de favoritisme de la part des responsables du recrutement..., ces derniers tendent à pointer du doigt un « défaitisme proprement féminin », selon eux.

*« J'entends cette phrase à chaque fois que je viens ici (dans l'un des bureaux BETI), vous les filles vous êtes moins combattives que les garçons, vous voulez du sur-mesure », Entretien n°3, 23 ans technicienne supérieure en Agro-alimentaire<sup>10</sup>.*

Les attentes institutionnelles en termes de capacités professionnelles favorisées par l'appartenance à un genre plutôt qu'à un autre ; ces attentes semblent s'accroître d'avantage après l'épreuve de l'entretien d'embauche, lorsque les candidates retenues entament leurs premières expériences professionnelles. Les jeunes diplômées se trouvent alors souvent face à des situations où on leur demande de faire preuve de souplesse et de capacité d'adaptation aux demandes versatiles du marché et aux exigences d'assouplissement des modalités professionnelles.

Il s'agit d'accepter quotidiennement, l'inconstance des rythmes de travail (heures supplémentaires, travail pendant les jours fériés ...) avec une rémunération salariale qui ne suit pas toujours, voire se dégrade (travail supplémentaire non payé, réduction de salaires quand « le travail manque »...), et cette menace constante du renvoi, avec le spectre du chômage qui installe un climat de pression durable et pesant sur les revendications de droits légaux (congés, repos syndical...).

Si ce quotidien précaire du premier emploi est vécu ou projeté communément par les diplômés des deux sexes, force est de constater que certains déterminismes socioculturels relatifs au genre (souvent considérés par tous les acteurs comme des prédispositions naturelles) viennent aggraver ces situations professionnelles fragiles.

---

<sup>10</sup> Nous avons choisi d'intégrer des citations d'entretiens à notre texte comme un « matériau saillant » (au sens ou l'emploi J.-C Kaufmann) témoignant d'un vécu que l'entendement sociologique ne peut que réorganiser.

Il est ainsi fréquent de mettre systématiquement et à long terme la pression explicitement et implicitement - par la menace verbale de licenciement, le harcèlement moral, le stricte contrôle des moindres faits et gestes au travail, les sanctions immédiates peu ou pas justifiées... - sur les employées lorsqu'on leur suppose un enclin « naturel », plus prononcé, à la soumission, à la coopération.

Si ces préjugés sont souvent acceptés comme légitimes dans les représentations socioculturelles communes, partagées par les différentes parties prenantes de ces situations pour le moins injustes, il est peut-être plus déconcertant (pour un jeune chercheur comme notre cas) de voir à quel point les plus concernées acquiescent la chose, « font avec » et, parfois même, donnent légitimité à ces constructions sociétales.

*« On se défend rarement et si on le fait, les patrons trouvent toujours le moyen de t'embarrasser. Il y'a des phrases auxquelles aucune fille bien éduquée ne répond. Demain elle ne revient pas, c'est tout. Ce travail où on se fait humilié, sans lui on est bien mieux »,* Entretien n°10, 27 ans, maitrisarde en beaux arts.

Il faudrait, toutefois, préciser que ces situations – même lorsqu'elles sont projetées – ne sont pas exclusivement vécues sur le mode passif.

*« Je refuse tout ce qui touche à mes droits et toute discrimination, dès le départ »,* Entretien n°12, 23 ans, technicienne supérieure en informatique.

*« Quand j'étais en stage SIVP, je voyais ce qui se passait et j'avais peur moi aussi qu'un jour on me menacera sans que je puisse répondre. Ça m'a incitée à reprendre mes études [...] Je veux avant tout un travail où je puisse être respectée »,* Entretien n°9, 25 ans, maitrisarde en gestion.

### **III. Les diplômées face à leur milieu social non institutionnel : la persistance d'entraves spécifiques au genre**

Il revient ici d'abord de faire la part de l'impact non négligeable des données relatives au milieu socioprofessionnel d'origine des candidates dans les temporalités et les modalités de l'entame de la quête d'emploi. Cet aspect est d'autant plus décisif que certaines



décisions prises à cette période d'entrée dans la vie active peuvent se faire ressentir plus tard dans les carrières de ces jeunes femmes.

S'il reste difficile de faire les parts du désir et de l'obligation dans les passages à l'acte, à tel moment et selon telle forme d'orientation professionnelle, on peut toutefois souligner que la situation économique de la famille est très souvent spontanément évoquée dans les discours des interviewées, lorsqu'elles racontent le passage du monde de l'école à celui du travail. Ce passage est d'ailleurs loin d'être linéaire lorsque les conditions économiques du contexte familial poussent les candidates à chercher du travail.

Travailler alors qu'on étudie encore, arrêter ses études au premier cycle du diplôme convoité... autant de choix qu'il faut faire en pensant aux ressources dont on dispose.

*« Je travaillais déjà comme saisonnière depuis le lycée pour pouvoir terminer mes études. Vu la situation familiale, il me fallait travailler pour continuer mes études et aussi étudier pour trouver plus tard un travail et aider ma famille », Entretien n°7, 30 ans, maitrisarde en finances.*

Si les interviewées disent ressentir moins de pression familiale que leurs frères, quant à la recherche d'emploi, et témoignent souvent d'un soutien familial appuyé (un chômage féminin plus « toléré »), elles semblent continuer à se penser comme « charges supplémentaires » aux difficultés financières familiales.

C'est là un fait qui nous semble fort révélateur de la place considérable des représentations socioculturelles (en l'occurrence profondément intériorisées) autour du genre féminin (le statut de la diplômée dans sa famille) même lorsque les ressorts de l'action relèvent pour une part importante de facteurs économiques.

Ces constructions culturelles d'une différence qui serait proprement féminine<sup>11</sup> peuvent se révéler particulièrement handicapantes lorsqu'il s'agit de chercher un premier emploi. Perçue (et/ou se percevant) en deçà ou au-delà du rôle de candidate, la jeune diplômée doit souvent faire face à des discours et actes qui la traite en mineure.

---

<sup>11</sup> Pierre Bourdieu., *La Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

Concrètement, il n'est pas rare de voir, sur les lieux de la quête (bureaux BETI, établissements publics et privés...) les diplômées se faire accompagner par les parents, les frères et sœurs, le prétendant... lors des procédures de recherche d'emploi. Il arrive même que l'accompagnateur se substitue à celle qu'il accompagne, depuis la simple prise de parole face aux recruteurs jusqu'au remplacement physique de la candidate lors des opérations de recueil d'information et de pointage.

Ces agissements peuvent se répercuter négativement sur l'image de la candidate telle que renvoyée au milieu institutionnel et à elle-même, elle est en deçà des attentes concernant son rôle, à savoir : chercher par soi du travail pour soi.

De même, les sorties publiques qui sont le lot quotidien de la quête, peuvent être sujettes à un contrôle familial stricte, ce qui peut réduire de façon conséquente les marges de manœuvres quant aux temporalités de la quête (supposant la fréquence du pointage, la disponibilité systématique lorsqu'on est appelé à saisir la chance lorsqu'elle se présente...).

*« Chez nous, l'entrée et la sortie se mesurent au compte gouttes. Travail ou pas c'est pareil, chaque mouvement est calculé et doit être justifié ».* Entretien n°3, 23 ans, technicienne supérieure en Agro-alimentaire.

Les mêmes logiques handicapantes pèsent aussi sur la mobilité géographique des diplômées candidates à l'emploi. Il s'agit, quand l'occasion se présente de travailler loin de chez soi – en plus des calculs en termes de rentabilité financière du poste – de penser à des contraintes proprement relatives au genre : sa réputation quand on se déplace seule, qu'on passe la journée loin du regard de la famille et de l'entourage, sa sécurité lorsqu'on rentre tard le soir « toute seule »...

L'installation autonome sur le lieu de l'emploi est autant, sinon plus contrariée que le déplacement. Vivre seule (entendez hors du foyer familial) lorsqu'on est travailleuse célibataire reste une situation négativement connotée dans le milieu social des candidates. Même lorsque l'entourage familial immédiat soutient la démarche, la pression reste forte dans les milieux résidentiels, notamment là où la fille va habiter, seule ou avec des colocataires. Cette pression peut prendre des formes diverses, depuis la

difficulté de trouver un loueur, jusqu'aux insinuations sournoises quant à la moralité des concernées.

« *Même si toi tu sais avec qui tu habites, tu entends les mots déplacés, tu ne te sens pas à l'aise* », Entretien n°7, 30 ans, maitrisarde en finances.

Plus généralement, l'entourage résidentiel est souvent décrit par les interviewées comme l'espace de l'évaluation par excellence. Il vient appuyer le recours aux valeurs dominantes (l'honneur, « ce que les gens vont en dire »...) par l'entourage immédiat, lorsqu'il s'agit de soutenir ou de s'opposer au projet professionnel de la diplômée.

Il semble que cette difficulté de trouver sa place entre sphère privée et sphère publique soit aussi défavorable en matière de relations intermédiaires informelles pouvant aider à trouver du travail. Les interviewées soulignent parfois le rôle des amies dans l'information et le soutien quand il s'agit de chercher du travail, mais moins nombreuses que les garçons à déclarer pouvoir s'appuyer sur des réseaux personnels de connaissances.

Peut être cela peut il expliquer un recours plus systématique aux intermédiaires du travail (BETI, agences de recrutement..., l'observation directe permet de témoigner de la visibilité des filles dans ces cadres institutionnels). Il semble en tout cas certain qu'elles soient désavantagées par un accès plus réduit et plus tardif à la « rue » en tant qu'espace public pourvoyeur de relations informelles qui peuvent s'avérer utiles lors de la recherche d'emploi.

Dans toutes les situations décantées, où le milieu peut pénaliser la démarche professionnelle féminine par le discours et par le geste, il serait indispensable d'insister sur le rôle clé des référents culturels comme appui aux pratiques discriminatoires.

Qu'on s'en réfère au religieux, à la morale commune ou aux conventions sociales majoritaires dans l'entourage de la candidate, il s'agit là d'évoquer un « au-delà » de la situation concrète de recherche, afin de justifier (et de s'auto-justifier) la reproduction sociale de la domination et des injustices. Il s'agit alors du *Mektoub*, un destin parfois abstrait, parfois propre au genre féminin.

« *Le travail c'est le Mektoub, c'est l'humain qui n'accepte pas son sort c'est tout* », Entretien n°10, 27 ans, maitrisarde en beaux arts.

« *Le travail c'est le Mektoub mais le Mektoub de la fille n'est pas le travail seulement, c'est sa famille, ses enfants* », Entretien n°3, 23 ans technicienne supérieure en agro-alimentaire.

Toutefois, il nous faudrait ici insister sur la pluralité des attitudes des candidates envers ses fortes déterminations. S'il s'agit parfois d'en être conscientes, les récits des quêtes de l'emploi témoignent largement des résistances – qu'elles soient vécues sur le mode de la négociation, du conflit ou de leur alternance – opposées par les filles à ces écueils qu'on pose sur leurs routes.

Ce de ces résistances, qui nous semblent se situer surtout sur les terrains de l'identité, des statuts, sans cesse négociés, et des projections de vie et de carrière que nous allons à présent témoigner.

#### **IV. Processus identitaires, statuts, projections : la difficile entame de carrière professionnelle**

L'entrée dans la vie active constitue indéniablement un moment décisif pour les jeunes diplômés. Il s'agit souvent d'acquérir une autonomie financière et sociale personnelle (logement, vie de famille, consommation, loisirs...). Ce seuil biographique est aussi un cheminement identitaire : il s'agit aussi de faire reconnaître son autonomie pour pouvoir s'affirmer et participer pleinement à la vie active.

Or là encore, il semble que les « façons distinctes d'investir le monde du travail » soient aussi le fruit « d'identités spécifiques héritées de multiples processus de socialisation » et de rapports genrés<sup>12</sup>. En effet, il ressort des discours des interviewées une identification forte à des représentations sociales typiques du rapport féminin au travail.

Que ces représentations insistent plutôt sur les valeurs productives (autonomie, indépendance matérielle, partage des tâches et des devoirs entre époux...) ou reproductives (la primordialité des rôles d'épouse et de mère), les discours

---

<sup>12</sup> C. Guillonet, et E. Neveu, *op. cit.*, p. 106.

semblent marqués par l'hésitation et la difficulté de s'identifier à sa situation actuelle par ailleurs indéfinie.

À peine sortie (parfois pas encore totalement) du monde de l'école, pas encore tout à fait impliquées dans le monde du travail, les interviewées semblent avoir d'autant plus incertaines quant à leur statuts actuels, que ces derniers souffrent d'un réel « déficit de reconnaissance<sup>13</sup> » de la part des milieux porteurs institutionnel et familial. À qualifications égales, elles revendiquent un statut égal qui ne leur est pas toujours admis.

Il arrive alors qu'elles défendent des choix de vie et d'identité face à des demandes qu'elles ont du mal à accepter. Elles choisissent de garder des symboles identitaires antérieurs au monde du travail au prix parfois d'être sujettes au rejet et à la minorisation décrite plus haut.

*« Je me suis présentée à un poste dans une usine d'agro-alimentaire, dans le secteur du contrôle de qualité [...] On a la tête couverte pour des raisons d'hygiène [...] pourtant on m'a dit d'ôter mon voile pour travailler. Je refuse d'ôter mon voile, je ne changerai pas mes convictions pour des raisons aussi absurdes »,* déclare une interviewée.

Les projections sont tout aussi sujettes aux schèmes identificatoires dominants et par les imprécisions du statut actuel. Les discours prennent un ton résolument normatif et décrivent un modèle conciliant les rôles féminins privés et publiques. Il arrive aussi que ce premier contact avec le monde du travail fasse prendre conscience de la nécessité de poursuivre une formation qualifiante, qui puisse améliorer les ressources personnelles actuelles.

L'entame de carrière et les projections qui viennent s'y former semblent être fortement sensibles aux effets des facteurs socioculturels, notamment ceux qui peuvent entraver un accès égalitaire au travail.

---

<sup>13</sup> R. Ben Amor (Sous la direction de I. Melliti), « Jeunes et reconnaissance sociale », in *Jeunes : dynamiques identitaires et frontières culturelles, Actes du colloque de Hammamet 16-17/02/2007*, Tunis, Éditions UNICEF, 2007.

## Conclusion

Nous voudrions conclure en insistant sur l'aspect décisif des premières expériences d'accès à l'emploi pour les futures carrières, qui est vécu entre la peur du déclassement social et l'espoir de se réaliser par le travail. À cet effet, il est intéressant de noter à quel point l'obtention d'un premier emploi peut changer le statut de la diplômée au sein de sa famille. Si tout ne se joue pas là, une part essentielle des potentialités peut se voir renforcer ou affirmer par le contexte immédiat où se conjugue l'action de l'institutionnel à celle du sociétal et du socioculturel. Mais, malgré des avancées considérables en matière d'accès égalitaire, il semble que des efforts restent à faire, essentiellement sur les questions des droits du travail et dans la sensibilisation de la société à ses entraves au travail marqué par le sceau du genre.

## Références bibliographiques

- P. Bourdieu, *La Domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.
- C. Guillonet, et E. Neveu, *Féminins/masculins : sociologie du genre*, Paris, Armand Colin, 2004.
- J.C. Kaufmann, *L'Entretien compréhensif*, Paris, Nathan université, 1996.
- R. Ben Amor, « Jeunes et reconnaissance sociale », in Melliti, I., (sous la direction de), *Jeunes : dynamiques identitaires et frontières culturelles, actes du colloque de Hammamet 16-17/02/2007*, éditions Unicef, 2007.
- Enquête nationale : « dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires, volume I : rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004 », Ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes et la Banque Mondiale, adresse URL : [www.emploi.gov.tn/fileadmin/user\\_upload/pdf/302066.pdf](http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user_upload/pdf/302066.pdf)
- Enquêtes nationales « population et emploi », institut national de Tunis (INS), septembre 2007 et 2008.
- Enquête « Femmes et emploi en Tunisie », centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme, Tunis, éditions du CREDIF, 2002.