

Femme et vie professionnelle : pourquoi la femme active ne dispose-t-elle pas d'une égalité de chances en matière de développement de carrière professionnelle? Contradictions et contraintes



NAJAH MOHAMED

CHERCHEUR EN ETUDES DE GENRE
MAROC

Introduction

Certes, le fait d'être active pour la femme, aussi pour la collectivité, est un atout considérable. Il lui confère plus de liberté, un revenu stable, une autonomie et une participation effective dans la vie des institutions. D'ailleurs, le Maroc a connu au cours des dernières décennies des changements fondamentaux qui ont touché les différentes sphères : économiques, sociales et politiques, de sorte que le nouveau statut des hommes et des femmes, au sein de la communauté, devient plus favorable pour eux et elles. Il les qualifie de jouer des rôles plus actifs et plus efficaces, et de faire montrer leurs potentialités et capacités d'agir et de s'épanouir.

La question de l'accès de la femme au marché de travail est une évidence qui ne devrait plus vraiment faire l'objet de discussions. Les taux de féminisation ont atteint, au cours de ces dernières années des seuils appréciables, surtout dans certains secteurs comme la santé et l'éducation. Mais cette situation ne doit pas, camoufler les vrais problèmes qu'affrontent les femmes actives dans le développement de leur carrière professionnelle. En effet, on constate que la majorité d'entre elles, occupent une place au bas de la hiérarchie professionnelle. Cette surreprésentation quantitative des femmes dans la fonction publique, comme exemple, est confrontée par une faible présence dans les échelons les plus élevés de la hiérarchie administrative et la vie des bureaux. La prise de décision en tant qu'étape importante dans une vraie participation des femmes à la gestion des affaires de la collectivité nationale, demeure de façon principale du ressort des hommes, tant qu'au niveau du ménage qu'à l'échelle des institutions.

Le présent article traitera donc la question suivante : « pourquoi la femme active ne dispose-t-elle pas d'une égalité de chances, à s'investir librement dans sa carrière professionnelle, comme l'hommes, et atteindre des niveaux plus élevés de la hiérarchie professionnelle ? ». Mais vu qu'il est nécessaire de disposer des

données statistiques et étudier le phénomène sur un terrain bien déterminé, on a choisi de l'étudier dans le secteur de l'éducation, où les femmes enseignantes comptaient désormais presque la moitié du corps professoral. Toutefois, leur participation aux conseils d'établissements scolaires ou aux autres activités parascolaires (association professionnelles, engagement syndical...), demeure faible et ne reflète plus leur présence massive au sein de ce secteur. Ainsi, la présente contribution tente alors, de cerner théoriquement et pratiquement, les contraintes et les obstacles de développement des carrières professionnelles féminines, tout en mettant en évidence certains paradoxes et des contradictions qui engendrent la vie professionnelle de la femme.

I. Normalité du travail de la femme dans l'imaginaire populaire marocain ;

Il est évident que la femme jouait depuis toujours un rôle significatif dans la société marocaine, qui lui permet de réaliser de nombreuses tâches. Bien que ces tâches étaient soumises à une logique de divisions en faveur de l'homme, comme on va le voir ultérieurement, généralement, la participation des femmes était souvent importante et leur accès au marché de travail ne fut jamais considéré comme une exception ou une nouveauté, ou l'un des « bienfaits » de la modernité, ou l'un des « faveurs » de la colonisation française du Maroc (RODARY, 2007 :754). En fait, les femmes ne sortaient jamais travailler à la suite de la colonisation, elles l'avaient fait avant, ce qui prouve la continuité historique (Ibid. :780) de la participation des femmes à la production et à l'économie dans la société marocaine.

De nombreux proverbes et expressions populaires et pratiques attestent de l'importance des activités féminine. Meriem RODARY, présente plusieurs exemples du patrimoine culturel, dans son article intitulé « travail des femmes dans le Maroc précolonial » publié dans la revue de Cahier d'Etudes Africaines (2007) :

« Que dieu vienne en aide aux femmes ! Dès qu'elles ont déjeuné, elles mettent la main au diner ». D dans le Haut Atlas. Ce destin laborieux s'inscrirait même (symboliquement) dès les premiers jours de la vie d'une fille, si l'on en croit les paroles de cette accoucheuse traditionnelle "qabla " de Marrakech : « un garçon peut rester assis sept jours, mais une fille, au

sixième jour elle doit mettre sa ceinture et commencer à travailler ».... La fille laborieuse est également valorisée par la société : "la fille à marier " idéale est laborieuse, ce qui se traduit par le substantif « l-heddâqa ». ... à l'inverse, on critique une femme « ghir galsa », littéralement qui « ne fait que rester assise », autrement dit qui est inactive. » (Ibid. :758).

La femme était donc bien active dans la société du Maroc précolonial, et Meriem RODARY avait donc le mérite de le prouver, et de critiquer historiquement et même anthropologiquement certains discours qui associent la sortie de la femme au marché du travail à la colonisation et la modernisation. En fait la femme avait joué un rôle important dans tous les secteurs de vie sociale et économique et même politique (il y en a plusieurs exemples dans l'histoire du Maroc¹): elle participait à l'économie familiale comme à l'économie marchande ; elle exerçait également des activités de service, secteur dans lequel elle aurait joué un rôle significatif ; elle avait aussi une place prépondérante dans l'artisanat ; elle était également commerçante et présente au « souk » du Maroc précolonial (Ibid. : 760-761-762).

Si la femme est quasiment absente de processus décisionnel, ceci ne peut en aucun cas, être expliqué par le fait qu'elle ne participe pas à la production économique et de services. La participation de la femme au cycle de production était souvent importante et authentique et ne fut jamais considérée comme une exception ou une nouveauté ou l'un des bienfaits de la colonisation (Ibid.:754). Donc, si la femme est invisible dans la sphère décisionnelle ce n'est pas parce qu'elle n'y s'intéresse plus ou est incapable, mais en raisons de certains mécanismes et structures sociales poussés à l'extrême, qui favorisent la

¹ Dans l'histoire de l'occident Islamique, on connaît tous Fatima Elfihrîa qui avait construit en 859 Al Quaraouiyine : l'université la plus ancienne du monde. Il y avait également une autre femme qui s'appelait ZENEH ENNAFZAOUIA ou Zâinab Tanfawit en langue Amazigh ; elle était l'une des plus grandes figures féminines du XIe siècle au Maghreb. Elle avait joué un grand rôle dans l'histoire du Maghreb médiéval, grâce à ses larges connaissances des affaires politiques. Après avoir été mariée à plusieurs hommes de pouvoir, Zainab devenait, en 1071, non seulement l'épouse, mais également la conseillère perspicace du maître des Almoravides, Yusuf Ibn Tachfine. Elle l'avait considérablement aidé, voire, poussé à conquérir la majeure partie du Maghreb et de l'Espagne. L'historien Ibn Khaldoune disait également à propos de l'étonnante Zaineb: « C'est l'une des plus célèbres femmes du monde de par sa beauté et sa gouvernance ».

domination masculine, l'oppression de la femme et l'appropriation de sa participation par l'homme.

II. La division socio sexuée du travail : une logique de répartition des tâches.

La division socio-sexuée de travail est l'un des tenants principaux de la domination masculine. Elle s'effectue par deux principes (Ibid. : 763-764) : le principe de séparation qui répartit les travaux en travaux des hommes et travaux des femmes, et le principe hiérarchique qui valorise plus le travail de l'homme (un travail de l'homme vaut plus qu'un travail de femme, même si ce travail se fait de même façon). C'est de cette façon que la participation d'une femme n'aurait aucune valeur s'il n'était pas approprié par l'homme :

Le travail d'une femme appartenait à son mari ou au « chef de famille », puisque la notion de la famille renvoyait à l'ensemble des individus qui doivent leur travail à un chef (Ibid.: 764). On se retrouvait donc dans le cadre du « mode production » propre au patriarcat (IBID).

Cette division, se traduit également, par le sous-équipement des femmes et l'appropriation de la technologie par les hommes (Ibid. : 765) : c'est-à-dire que les femmes ne disposent que d'outils rudimentaires tandis que les hommes détiennent des outils et des techniques plus rentables et moins pénibles. A titre d'exemple : la poterie au tour était majoritairement masculine, mais la poterie à la main sans tour, était féminine. De ce point, on peut déduire un rapport entre la technologie et l'exclusion et dire que : c'est l'utilisation des outils qui détermine la participation ou l'exclusion des femmes de certaines activités.

Le travail ou la participation de l'homme se revêtait souvent d'un statut « noble » ; à titre d'exemple : les femmes n'ont accès au travail de bureau qu'avec l'apparition de la machine à écrire, considérée moins noble, puisque les hommes étaient des copistes, en estimant que le travail lié à l'écriture était la plus noble des tâches (BELLE, 1991 :193). Pierre Bourdieu le sociologue français, en parlait aussi dans son fameux livre (Domination masculine) : pour lui, la domination masculine s'étend par un « habitus » donnant aux femmes et aux hommes un rôle prédéterminé. Ainsi, les activités « traditionnellement » féminines, comme la

cuisine ou la couture, obtiennent « par magie » un statut « noble » lorsque les hommes s'y attellent hors de la sphère privée (BOURDIEU, 2002 : 86).

Cette division socio-sexuée de travail est assurée également par le monopole de l'homme des activités-clés dans un cycle de production. Ce monopole lui permet de garder son contrôle sur tout le cycle (RODARY, 2007 : 765). A titre d'exemple : au Maroc, la femme réalise deux tiers du travail agricole dans un cycle agraire ; toutefois, la participation de l'homme fut considérée plus important, puisqu'il commence le cycle agraire et le clôture par les actions de semer et de moissonner (BOURDIEU, 2002 :70). Il semble ainsi que c'est le fait d'être à l'origine de la production et d'en être responsable qui est décisif, et ce n'est plus la quantité ou la durée du travail effectué qui compte (RODARY, 2007 : 765).

C'est ainsi que la division sexuelle du travail offre aux hommes le contrôle et le monopole des moyens de production (ressources, outils, techniques, capitaux, activités-clés...) sans lesquels, ils auraient difficilement pu atteindre une appropriation de travail des femmes ainsi que leur pouvoir sur elles. Il paraît donc, que la différence des rôles homme/femme dans le cycle de la production soit un construit social et non plus naturel (BELLE, 1991 :183).

Dans une autre étude sociologique, En se référant aux travaux du DUNAZET, ce dernier a le mérite de révéler le caractère patriarcal de la division socio-sexuée du travail : « *Aux hommes "le choisir" et aux femmes "le faire" »* (DUNAZET, 1998 :184). Autrement dit : les hommes exercent souvent des tâches liées à des enjeux de pouvoir, tandis que les femmes sont toujours confinées dans des tâches exécutives. Cette division patriarcale du travail s'explique dans ce cas par deux niveaux (Ibid. : 185): l'intériorisation de schèmes patriarcaux et le sexisme. Le premier est le résultat d'une socialisation à caractère patriarcal, portée par l'ensemble des institutions sociales ayant des normes et exerçant des pratiques différenciées selon le sexe des individus. Cette socialisation donc, est à l'origine des représentations sexuées ou "genrées" qui sont, à la base de notre (in)conscience et de nos pratiques. Le deuxième niveau qui est le sexisme, constitue une autre dimension de système patriarcal : dans ce niveau, la reproduction sociale est accompagnée d'une volonté et d'une conscience, socialement construite, d'avoir des pensées et des pratiques discriminatoires. C'est pour cela que la structure patriarcale se caractérise notamment par l'instrumentalisation des femmes aux services des hommes. Cette volonté masculine d'instrumentaliser la femme et les différents mots, pratiques et

comportements qui l'accompagnent, du moins dans tout ce qui relève des tâches dites domestiques, se résument en concept de "la haine de genre" (Ibid. :185). L'étude de ce concept est aussi indispensable pour comprendre le processus qui conduit à la sous-représentation des femmes et leur invisibilité dans certains domaines, notamment celui de la politique. De ce fait, il faut que les analyses de genre prennent en compte à la fois, les mécanismes concrets de l'exclusion politique des femmes, et les discours et les pratiques relevant de « la haine de genre », dont la fonction est de légitimer cette exclusion (Ibid. :186).

De ce fait, Comme étant le plus ancien ayant le pouvoir, l'homme qui a gardé souvent cet avantage pour lui, ne semble pas y renoncer facilement. Ceci est reflété socialement par ce qu'on appelle des "mœurs patriarcales", qui entraînent à une oppression des femmes par l'exaltation des vertus d'obéissance (DAOUD, 1993 :13). C'est ainsi que les femmes rarement sont invitées à participer de façon significative à la prise de décisions relatives à l'affaire publique. Dans les meilleurs cas elles sont considérées de bonnes techniciennes, exécutantes, vigilantes et attentives (DJERRARI, 1992 :11-12). D'où il est nécessaire de d'analyser le caractère patriarcal du rapport social de sexe et savoir comment les femmes finissent par être confinées dans des tâches exécutives.

Ainsi, pour que l'application de l'approche genre dans un domaine comme la politique soit fructueuse, il faut dans un premier temps, décrypter les discours et analyser les pratiques relevant de ce domaine qui est particulièrement confisqué par l'homme (M'CHICHI, 2002 : 21). Ajoutant à cela que, sans être la société la plus misogyne du monde arabe, la société marocaine a aussi ses peurs ataviques et ses phantasmes héréditaires. En fait, ces peurs ancestrales bien enfouies dans l'imaginaire culturel, font que l'on redoute l'accès des femmes à la politique comme un danger imparable pour l'ordre patriarcal qui est fait d'une domination masculine sans partage et d'un rapport de forces qui est, depuis toujours favorable aux hommes (AKHARBACH, RERHAYE, 1992 : 13-14).

III. La dévaluation culturelle de la participation des femmes :

1. Une participation "couronnée" par un silence patriarcal :

La participation des femmes est souvent confrontée à une dévaluation culturelle (ROMITO & HOVELAQUE, 1986 :43) manifestée par une résistance idéologique et une non-reconnaissance sociale flagrante. En fait, bien que l'histoire marocaine fût marquée par des femmes qui ont eu l'opportunité et le courage de braver les tabous, de surmonter les handicaps, de défier leur peur et de

démentir les préjugés, en apportant la preuve par leur engagement politique et militant multiforme, peu d'entre nous connaissent des portraits de marocaines exceptionnelles qui ont participé efficacement à la résistance, le mouvement national, les partis politiques, les syndicats, la diplomatie, l'administration, etc. (AKHARBACH & RERHAYE, 1992 : 15). Tout se passe comme si elles n'avaient existé pas, puisque tout est organisé selon le modèle masculin. Les femmes ont été longtemps cantonnées dans des tâches bien particulières, soit exclusivement féminines, soit peu qualifiées (SHWEITZER, 2002 :23), tandis que les tâches du pouvoir et du savoir restaient le domaine le plus exclusifs pour les hommes dont ils défendent rudement. C'est ainsi que Zakia Daoud, l'écrivaine franco-marocaine, appelle souvent les femmes à investir dans un champ de pouvoir, qui est l'information, par l'écriture, comme moyen d'émancipation pour briser ce silence ancestral et couvrir le discours masculin : « *pendre la parole pour l'instant la plus importante des stratégies de contre-pouvoir que les femmes ont inventées* » (DAOUD, 1993 : 32). Il semble donc, qu'il est nécessaire d'apporter le maximum d'information sur les femmes, car il y a un manque et une ignorance flagrante de la réelle participation importante de la femme, puisque « *la femme souffre entre autres d'un déficit d'image* » (AKHARBACH, RERHAYE, 1992).

2. Une discrimination sous-jacente dans le concept du travail et la définition traditionnelle de l'économie.

Le concept du travail lui-même, présente des allusions discriminatoires envers les femmes. Effectivement, ce concept s'identifie à l'activité professionnelle et à elle seule. Ainsi un actif, c'est quelqu'un qui a une activité professionnelle ou qui recherche une (SHWEITZER, 2002 :29). Mais, paradoxalement, les femmes qui se consacrent uniquement aux tâches domestiques sont nommées "inactives", pendant qu'un chômeur est désigné comme "actif". De plus, ce n'est pas seulement dans le langage du sens commun qu'une ménagère soit définie comme une personne "qui ne travaille pas" ; en outre, dans les nomenclatures précédentes des professions et des catégories socioprofessionnelles, les ménagères rentraient dans la catégorie « inactif divers » même si l'horaire de travail de celles-ci, peut atteindre 70 heures par semaine et sans jamais descendre de 20 heures (ROMITO & HOVELAQUE, 1986 :39). Ajoutant à cela qu'au Maroc, le Haut-Commissariat du Plan considère une femme sans emploi, ayant 15 ans ou plus et qui réalise la majeure partie des tâches du foyer : entretien domestique, achats, préparation des repas, surveillance et éducation des enfants..., une personne « inactive » (HCP, 2014 : 79). On peut maintenant comprendre, à partir de ce qui a été dit, où s'enracine la langue invisibilité du travail féminin.

La définition traditionnelle de l'économie, qui réduit ce concept à des activités marchandes, "**invisibilise**" également la participation de la femme. Car celle-ci exerce des activités de services qui peuvent être qualifiées comme « activités non-marchandes » (LE BOUCHER, 2001 :16). Et même si elle exerce des activités de production pour le marché, celles-ci risquent d'être non rémunérées et non comptabilisées, et dans certains cas, c'est le conjoint qui commercialise les biens de sa femme en refusant en générale de reconnaître leur droit à bénéficier personnellement de la valeur de leur travail (RODARY, 2007 :764-765). En fait, les activités féminines étaient souvent qualifiées comme activités économiques informelles puisque elles ne rentrent pas comme on a vu, dans la définition classique et « Androcentrée » de l'économie (Ibid. :770). Mais paradoxalement, parfois les femmes exprimeraient une volonté de préserver cette invisibilité, en minimisant les gains générés par leur activité et en dévalorisant par elles-mêmes leur profession, car cette « auto-invisibilisation » pourrait offrir aux femmes qui la pratiquent des outils de résistance au pouvoir des hommes et en tirer une certaine liberté (RODARY, 2007 :774).

IV. L'activité professionnelle de la femme : entre projet professionnel et projet familial et projet personnel : les PPP.

Contrairement à celui de l'homme, l'avenir professionnel de la femme risque d'affronter plusieurs obstacles. Elle doit faire le plus possible pour qu'elle réussisse à réunir à la fois entre son projet professionnel, son projet personnel et ses obligations familiales. C'est ainsi que la carrière professionnelle féminine est souvent soumise à des limites et parfois des ruptures.

3. Le personnel protégé :

Les femmes rencontrent très peu de limites au marché de travail dans les droits contemporains. En ce qui concerne le droit du travail marocain : les seules restrictions au travail des femmes sont des mesures dites de "protection" puisque les femmes constituaient avec les enfants le personnel "protégé". Elle ne peut être donc, employée pour des travaux dits "dangereux" ou difficiles (RODARY, 2007 :756). Mais cette attitude de « protection par exclusion » ou « d'exclusion par protection » peut être mal interprétée. Il semble qu'elle est exploitée uniquement quand il s'agit des travaux où les hommes sont majoritaires et les salaires sont élevés (postes de pouvoir et de responsabilité à titre d'exemple).

Parmi les mesures prises par le législateur en termes de la protection de la maternité, on cite le congé pré et post natal. Mais, malheureusement ceci peut encore produire des impressions négatives sur l'activité professionnelle de la femme : notamment l'opinion courante qui trouve que « l'activité professionnelle a un effet négatif sur l'évolution de la grossesse et la santé de la mère et de son enfant ou de la famille en générale, d'où la nécessité de les prévenir ». De ce fait, la sphère domestique paraîtrait "la meilleurs place" pour la femme, or, les résultats de certaines enquêtes ont montré le contraire. À titre d'exemple, les femmes au foyer ont plus de probabilité d'avoir un enfant prématuré que l'ensemble des femmes ayant une activité professionnelle (ROMITO & HOVELAQUE, 1986 :41). En fait, l'ensemble des recherches semblent indiquer que l'accès au rôle domestique (automatiquement avec le mariage) est nocif pour les femmes et cela est encore plus intense quand les femmes le font à temps complet (Ibid. :45). Pour ceux qui disent que les femmes doivent consacrer le plein de temps à leurs enfants, les recherches ont montré que loin d'avoir seulement ou surtout l'amour maternel, le petit enfant a besoin de stimulation intellectuelle en jouant avec ses pairs d'âge ; ces mêmes études ont révélé que les enfants qui fréquentent les crèches se développent mieux du point de vue social et cognitif, que ceux qui sont élevés à la maison (Ibid. :47).

4. L'assistance au conjoint

Depuis toujours les femmes actives étaient classées auxiliaires, qu'elles aient été opératrices de téléphone, dactylographes, institutrices... (SHWEITZER, 2002 :30) et le salaire de la femme continuait à être considéré comme un salaire d'appoint (ROMITO & HOVELAQUE, 1986 :37), car la participation de la femme à la vie économique était souvent conçue comme entrant dans le cadre de l'assistance au conjoint (SHWEITZER, 2002 :27). De ce fait, on ne doit pas être surpris de la faible présence des femmes dans les métiers du savoir et de décision qui nécessiteraient une évolution linéaire et dynamique des carrières.

Cette présence différenciée des femmes et des hommes sur le marché de travail, trouve également, ces raisons dans les inégalités d'accès des filles à certains cursus ou plus exactement la non-mixité de ces cursus (SHWEITZER, 2002 :25). En effet, les intériorisations passives des différences sexuées entraînent à une concertation des filles dans un petit nombre de formations et donc de métiers, qui reste plus souvent attribuée au destin social qui leur est assigné : la maternité (SHWEITZER, 2002 :25 et (S. DE BOUVOIR, 1949 :134-135).

5. Le mariage : un effet psychologique divergent

Le mariage est une institution sociale qui favorise la stabilité de la société, puisqu'il est le mode de l'organisation de la conjugalité le plus ancien et le plus répandu. Mais ce mariage a également des effets divergents et cruciaux sur la vie des époux. En fait, de point de vue médical, les études ont montré que le mariage a un effet protecteur sur la santé de l'homme mais non plus pour la santé de la femme (ROMITO & HOVELAQUE, 1986 :46) ; surtout lorsqu'il s'agit d'une femme qui réunit le rôle domestique et son activité professionnelle. Les études ont montré également, que les femmes sont plus souvent déprimées lorsqu'elles sont mariées que lorsqu'elles se trouvent dans n'importe quelle autre catégorie : célibataire, veuve, divorcée. Quant aux hommes, la tendance est inverse : les non-mariés ont plus de probabilité d'avoir une dépression que les mariés (Ibid. :45). Ce qui est confirmé également par une autre étude sur le rapport entre la mort du partenaire et l'espérance de vie de conjoint (e) : c'est-à-dire, le risque de morbidité est beaucoup plus élevé pour les veufs que pour les veuves (Ibid.). Donc tout se passe comme si le rôle domestique de la femme et son travail ont une importance cruciale (nullement reconnu socialement) pour la santé des membres de la famille, mais non plus pour elle.

6. Une carrière professionnelle féminine soumise à des ruptures et non linéaire.

Le mariage a également un effet négatif sur l'avenir professionnel de la femme. En fait les contradictions fréquentes et profondes que la femme vit entre projet professionnel et projet familial, provoque une réelle insatisfaction. Ce qui entraîne à un dysfonctionnement dans leur travail (BELLE, 1991 :189-190).



Car, le fait d'harmoniser ses devoirs familiaux et ses obligations professionnelles et réunir ces deux paramètres n'est pas une chose à faire facilement. Tout se passe comme si la femme prévoyait, plus ou moins consciemment, sa « carrière maternelle » et ajustait le niveau de ses investissements professionnels selon ses projets de famille (Ibid. :184). En plus de cela, l'entreprise ou l'institution où elle travaille n'est jamais neutre dans ce calcul. Ainsi, une femme mariée qui a une activité professionnelle devrait cumuler les charges de la vie « active » et celles

de la vie « familiale ». C'est pour cela que la carrière professionnelle de la femme mariée est souvent soumise à des ruptures et se passe par des négociations dans le cadre de la sphère conjugale (TESTENOIRE, 2001 :132).

Il convient alors, de ne pas associer les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes uniquement à des pratiques discriminatoires perçues dans le contexte professionnel et ou dans l'environnement de travail, mais elles proviennent aussi des effets divergents du mariage sur les époux. Autrement-dit la mise en valeur de la carrière professionnelle de la femme ne dépend pas seulement de la culture de l'entreprise ou de l'organisation où elle travaille, mais également de « la stratégie conjugale » qu'elle adopterait. C'est pour cela que plus la dépendance de la femme vis-à-vis de son mari diminue, les rapports de forces symbolique au sein du couple lui devient plus favorables (BELLE, 1991 :185).

En ce qui concerne le secteur de l'éducation, secteur où le taux de féminisation est élevé ; dans une étude faite par (CACOUAULT et COMBAZ, 2007) sur : « les hommes et les femmes dans les postes de direction des établissements secondaires » on note que les enseignantes placent leur carrière professionnelle au second rang de leurs préoccupations (Ibid. :6). En outre, elles rencontrent des problèmes pour mettre en œuvre des stratégies de carrière dans un cadre familial. C'est pour cela que la majorité d'enseignantes envisage de devenir chef d'établissement seulement lorsqu'elles estiment suffisamment dégagées des tâches domestiques et familiales. Tandis que la paternité ne freine plus la carrière professionnelle des hommes enseignants ; chose qui a été prouvé par une étude comparative de la durée qui s'écoule entre le début de l'activité professionnelle et l'obtention du premier poste de direction d'établissement qui s'avère très inégale selon le sexe (Ibid. :11) ; autrement dit, les femmes attendent plus que les hommes pour obtenir un poste de direction. Ainsi, dans un concours de recrutement pour des postes de la fonction administrative, on ne doit pas être surpris de trouver que les femmes enseignantes sont moins nombreuses à y se présenter et que les hommes se montrent plus attirés par la direction d'une école ; mais paradoxalement, lorsqu'elles se portent candidates elles réussissent mieux que les hommes : on pourrait en révéler l'indice d'un phénomène qui est l'auto-exclusion (Ibid. : 7). Donc, cette prédominance des hommes ne peut jamais être expliquée par le fait que les femmes enseignantes sont moins compétentes.

7. Une carrière à négocier avec le conjoint

On a vu précédemment que l'activité professionnelle de la femme est conçue comme entrant dans le cadre de l'assistance au conjoint, et que son salaire n'est qu'un salaire d'appoint. Donc, on peut en estimer le classement du « professionnel féminin » dans la hiérarchie des préoccupations de la famille : tout se passe comme si : « *Le domestique féminin prime le domestique masculin, le domestique féminin prime le professionnel féminin, le professionnel masculin prime le professionnel féminin* » (Ibid. :185). La réussite professionnelle de la femme mariée constitue un élément secondaire pour la famille : tout se passe comme si les exigences associées aux investissements indirects dans la carrière de son mari et dans l'éducation de ses enfants, venaient contrarier ses investissements personnels dans sa propre vie professionnelle. Même si le législateur propose des dispositions qui consistent à organiser la participation des femmes à la vie économique, sociale, et politique de telle manière que cette participation ne vient pas remettre en cause leur rôle particulier de mère et d'épouse.

C'est ainsi que les femmes mariées se retrouvent souvent obligées à adopter des stratégies qui se basent sur la négociation de leur carrière avec leurs conjoints et de les faire impliquer dans leur vie professionnelle pour que cette dernière soit promue et mise en valeur. C'est-à-dire : la femme a besoin d'une expression et d'une négociation explicites de sa carrière avec son mari ; elle essaye souvent de l'impliquer dans sa carrière et sa vie professionnelle pour lui présenter et mettre en évidence son identité professionnelle (TESTENOIRE, 2001 : 129) ; elle fait cela en raison de la nécessité d'une confirmation de sa nouvelle identité professionnelle qui permettrait de lever et d'éviter des tensions ultérieures (Ibid.). C'est pour cela qu'elle inclue plus spontanément son activité professionnelle dans l'intimité conjugale, car tout simplement, ce partage du vécu professionnel qui s'effectue par la parole, lui permet de chercher et d'obtenir une validation explicite des différentes étapes de sa carrière par son conjoint (Ibid. : 132).

Pourtant, l'homme parle peu de sa carrière ou de difficultés qu'il affronte dans sa vie professionnelle, avec sa femme. Il se définit comme « célibataire » au travail (Ibid. : 131). En couple il ne parle guère de son travail et ne négocie rien de sa carrière avec elle qui devrait être aussi active ; l'activité professionnelle consiste pour lui un territoire personnel. Les carrières masculines s'inscrivent initialement dans le cadre d'un projet et bénéficient d'une grande marge d'autonomie ; ce qui n'est pas toujours le cas pour les carrières féminines, qui se trouvent néanmoins confrontées à certains points de rupture, qui requièrent une

négociation explicite, ainsi qu'elles ne s'insèrent pas dans un projet puisqu'elles se construisent et se négocient étape par étape (Ibid.: 132). Donc on note que la carrière masculine bénéficie davantage d'une forte légitimité, tandis que celle féminine passe toujours par une négociation conjugale explicite.

Ajoutant à cela que même si la réussite professionnelle de la femme constitue un élément secondaire pour le mari, cela n'empêche pas qu'elle soit un élément de fierté pour lui vis-à-vis l'extérieur, sans oublier l'apport de revenu qu'elle représente. Or cette réussite risque d'introduire également une situation de compétition implicite entre les conjoints. En fait, de point de vue psychologique, cette situation peut être vécue par le mari comme son « échec », et difficile à assumer vis-à-vis de lui-même et vis-à-vis d'autrui, notamment ses propres enfants (TESTENOIRE, 2001 : 129) ou ses collègues.

Conclusion :

La différence hommes femmes n'est qu'un construit social qui s'ancre par l'intériorisation des schèmes de pensée mettant en avance la participation de l'homme et infériorisant celle de la femme. La femme se trouve ainsi dans une situation qui exige d'elle de déployer plus d'efforts et d'avoir plus de compétence pour franchir les barrières, alors que les hommes qui se dotent d'une forte position sociale et d'un pouvoir symbolique. Ils ne sont pas obligés de faire montrer d'excellence pour être en mesure de participer à la prise de décision. Cette valorisation différenciée et sexiste de la participation trouve ces racines dans la division socio-sexuée de travail et dans l'émergence des structures patriarcales qui maintiennent ce discours sexiste et engendrent chez les femmes une certaine démotivation ou dysfonctionnement. Ainsi, le combat est à front multiple pour les femmes ; il ne suffit pas d'emporter l'enjeu législatif ou institutionnel pour parler d'une véritable implication de la femme dans la sphère décisionnelle, la bataille est à mener dans des niveaux plus profonds, en termes de contrôle des ressources sociales et culturelles ou ce qu'appelait Touraine "l'historicité" (TOURAINÉ, 1984 :10-11).

Etude de la participation des femmes enseignantes aux conseils d'établissement scolaires (délégation de Guercif comme exemple) : Conclusions et implications pratiques.

Cadrait fixé comme principal objectif à cette enquête qui s'inscrit dans le

cadre du projet de fin d'étude de cycle Master GSDH¹, de traiter autrement la question de la sous-représentativité des femmes dans les instances décisives relatives à la sphère professionnelle, au lieu d'envisager des explications simplistes qui condamnent les femmes à une image stéréotypée satisfaisante au groupe dominant plus que de donner des raisons convaincantes, tangibles et directes du phénomène étudié. On sait tous que l'accès de la femme à l'activité professionnelle n'est plus question aujourd'hui ; mais le fait d'avoir des femmes qui veulent développer librement leur carrières, grimper les statuts et les échelons de la hiérarchie professionnelle en participant aux différents conseils et comités de gestion à l'intérieur de la des institutions, en ne se contentant pas à y être des simples techniciennes et des exécutantes, suffit de réveiller un lourd patrimoine culturel qui se résume en une simple phrase : « les hommes ne sont pas en mesure de partager un pouvoir, dont ils défendent rudement, avec l'autre sexe ».

A cet effet, on a choisi l'exemple d'étudier un échantillon des femmes enseignantes qui devraient participer pleinement aux conseils de gestion et aux conseils pédagogiques des établissements scolaires où elles exercent leurs activités professionnelles. Ajoutant à cela que ces conseils ont été choisi parce qu'ils font objet d'une représentativité des différents corps (professoral, administratif, ...) et assurent une certaine autonomie à ces établissements et découlant des nouvelles réformes que subissait le système éducatif au Maroc dans la dernière décennie. A cet effet, on a proposé principalement et implicitement une hypothèse par laquelle on voulait dire que les femmes se dotent d'une volonté ferme à participer et exister dans les différentes instances décisives et que leurs préoccupations et obligations familiales ne peuvent être obstacles à sa participation. C'est pour cela quand a émis des hypothèses opérationnelles comme l'effet psychologique du mariage et l'implication du mari dans la sphère professionnelle de sa femme, ainsi que le manque d'information... que l'on avait traitées par des indices mesurables.

Avant de présenter les résultats généraux, je voudrais souligner que ce travail était conçu comme une enquête de sondage pour ouvrir la voie à des recherches plus extensives, utilisant un effectif plus grand et des champs d'enquête définis avec plus de précisions. En fait, la vérification de ces hypothèses a non seulement donné des résultats pertinents mais elle a fourni également d'autres pistes d'étude et de recherche, à savoir : le vraie rapport entre « maternité » et « carrière

¹ Master Genre, Société, et Développement Humain, Université Mohamed Premier Oujda, Maroc, année universitaire 2012-2014.

professionnelle des femmes » ; la représentation des rôles et les valeurs investies dans l'exercice de la fonction de direction des établissements scolaires selon le sexe ; le rapport "compétence" et "accès des femmes et des hommes aux fonctions de direction ou aux postes de décision"; attitudes du mari envers la réussite professionnelle de sa femme.... En outre, on a l'intime conviction que la question féminine devrait être traitée profondément et qu'il ne faudrait pas se limiter à des interprétations superficielles et générales, surtout quand il s'agit d'un domaine sensible qui est la sphère décisionnelle.

Professionnelleons vu, le fait de considérer l'activité professionnelle de la femme comme entrant dans le cadre de l'assistance du conjoint reste le principal point noir ; c'est la principale cause qui gèle et bloque le développement de la carrière professionnelle de la femme, ainsi que sa participation aux conseils et aux instances décisives et associations professionnelles ou syndicales... C'est pour cela qu'on dit souvent que l'approche législative et l'approche institutionnelle ne suffiraient jamais pour faire impliquer véritablement la femme dans la sphère décisionnelle relative à l'activité professionnelle. Certes, ces approches fournissent des outils et des moyens prometteurs pour instaurer les principes d'égalité des sexes et de parité « homme femme » dans les différentes institutions de l'Etat, mais on ne parvient pas encore à briser le « plafond verre » qui empêche les femmes d'accéder pleinement à ces instances décisives.

Ainsi, sans penser à réorganiser et transformer les rapports de sexe à l'intérieur de la famille, et exactement au sein du couple, pour qu'ils deviennent favorables aux femmes, tout autre effort qui consiste à rééquilibrer leurs droits vers plus d'égalité, risquent de ne changer rien à la situation et de ne donner aucun résultat satisfaisant. Car, on sent tout simplement qu'il y a une appropriation de travail et de participation de la femme par son conjoint, de sorte qu'il déploie son contrôle sur sa vie professionnelle et même sur ses moyens de communication. En fait, on a vu dans cette étude que les femmes enseignantes dont leurs conjoints travaillent hors de la ville où elles exercent, ont tendance à participer aux conseils d'établissements scolaires plus que celles dont leurs maris exercent dans la même ville qu'elles. Désormais, on peut dire que le défi de concilier les obligations familiales et les responsabilités professionnelles ne constitue donc, pas le vrai obstacle pour la femme ; mais c'est l'implication du mari dans sa vie professionnelle qui consiste pour elle le vrai défi à surmonter, c'est pour cela qu'elle adopte des stratégies de négociation et d'inclusion de sa vie professionnelle dans l'intimité conjugale pour qu'elle soit en mesure d'être validée par le conjoint.

Ainsi, l'enjeu doit désormais, se cristalliser sur deux axes : d'un côté, celui qui concerne proprement l'environnement de travail, c'est-à-dire réduire le risque des perceptions, surtout celles découlant de la croyance en une infériorité féminine, de ceux qui sont chargés des affaires scolaires, puisqu'on a vu qu'un bon nombre de directeurs perçoivent les femmes comme si elles ne sont pas intéressées aux conseils. De l'autre côté, celui qui renvoie à la transformation des rapports de force au sein du couple, c'est-à-dire travailler pour diminuer la dépendance de la femme vis-à-vis de son mari en termes d'activité professionnelle. A cet effet, un travail énorme de sensibilisation doit être effectué de haute priorité. En fait, il faut faire connaître la problématique sur une grande échelle afin de la sortir du silence patriarcal. De cette façon, on va mettre tous les intervenants dans l'embarras : qu'ils soient maris, professeurs, directeurs, décideurs...en élaborant des stratégies pour amener les hommes à prendre conscience de leurs préjugés et de la nécessité de transformer leurs représentations mentales, afin que les femmes et les hommes bénéficient des mêmes chances de s'épanouir professionnellement. A ce moment-là, on ne pense pas que quelqu'un accepte d'apparaître comme s'il est contre l'épanouissement de la femme, qu'elle soit sa conjointe où sa collègue, devant elle-même ou devant ses enfants ou devant ses équipes et collaborateurs. Il faut également s'attaquer aux stéréotypes de genre touchant les hommes, et engendrant chez ces derniers des freins conscients ou inconscients qui les empêchent de s'impliquer davantage dans leur vie personnelle en général, et dans leur rôle de père en particulier en cherchant ainsi à valoriser les hommes qui s'engagent dans leur vie familiale et aident leurs femmes qui doivent être actives, à promouvoir leurs carrières professionnelles. Il faut penser également à encourager la participation féminine en adoptant des mesures dans le cadre de la réforme du système éducatif actuelle, qui prévoient une parité et une égalité de sexe tout en gardant les esprits d'initiative et d'équipe comme des atouts de la réussite professionnelle. A cet effet, il faut inclure des modules de genre dans les formations professionnelles de base des enseignants et enseignantes, des directeurs et directrices, ainsi que d'autres modules destinés à faire valoir les conseils d'établissements scolaires et faire connaître leur importance et leurs nouvelles missions attribuées par les nouvelles réformes du système éducatifs. Il paraît, qu'un module destiné à faire savoir comment concevoir et réussir son projet professionnel tout en prenant en considération le projet personnel et le projet de famille, pourrait jouer un rôle important dans la stratégie qui consiste à réorganiser les rapports de genre au sein de la sphère conjugale. Il faut apprendre aux futures enseignantes et enseignants non seulement le savoir ou le savoir-faire relatif à

l'exercice de l'activité professionnelle, mais aussi le savoir être, tout en respectant l'entité différente.

Finalement, on est habitué à entendre des compétitions organisées pour encourager et récompenser les institutions qui respectent l'environnement, ou celles qui utilisent les nouvelles technologies de l'information et de communication, mais on n'a jamais eu l'occasion de penser à organiser une compétition pour encourager les institutions à adopter et incarner réellement l'approche genre dans leur fonctionnement. A titre d'exemple on peut prévoir des prix pour les établissements scolaires dont la composition des conseils (CG et CP) assure une représentativité adéquate des femmes et implique ces dernières dans le processus décisionnel de l'établissement en respectant les normes et les exigences de l'approche genre en tant qu'approche participative.

Références :

- AKHEARBACH Latifa, Narjis RERHAYE, Femme et politique, Edition le Fennec, collection Marocaines et citoyennes de demain, Casablanca, 1992.
- ALAMI M'CHICHI Houria, Genre et politique au Maroc : les enjeux de l'égalité hommes- femmes entre islamisme et modernisme, Edition l'Harmattan, 2002.
- BELLE, Françoise, être femme et cadre, Edition l'Harmattan, collection logiques sociales, 1991.
- BENABDENBI-DJERRARI Fattouma, Marocaines et sécurité sociale, Edition le Fennec, collection marocaines et citoyennes de demain, Casablanca, 1992.
- BOURDIEU Pierre, La domination masculine, Editions du Seuil, collection Points Essais, Paris, 2002.
- CACOUAULT Marlaïne & Gilles COMBAZ, « hommes et femmes dans les postes de directions des établissements secondaires : quels enjeux institutionnels et sociaux ? », Revue Française de Pédagogie, No. 158 (JANVIER-FEVRIER-MARS 2007), pp. : 5-20.
- DAOUD Zakia, Féminisme et politique au Maghreb soixante ans de lutte, Editions Eddif, Casablanca, 1993.
- DE BOUVOIR Simone, le Deuxième sexe II, Edition Gallimard, 1949.
- DUNEZAT Xavier, « des mouvements sociaux sexués » Nouvelles Questions Féministes, Vol. 19, No. 2/4, Ils changent, dissent-ils 1998, pp. : 161-195.
- GUERRAOUI Driss, Malika CHEFRANE, El Houcine BELHACHIMI, femme fonctionnaire du Maroc, 1er les Editions Toubkal et L'Harmattan, Ed 2002.
- RODARY Meriem, « le travail des femmes dans le Maroc précolonial, entre oppression et résistance. Droit au travail ou accès aux bénéfiques ? », Cahier d'Etudes Africaines, Vol. 47, Cahier 187/188, Les femmes, le droit et la justice, 2007, pp. 758-780.
- ROMITO Patrizia & Françoise HOVELAQUE, « Travail des femmes et santé », Nouvelles Questions Féministes, No. 13, LE SEXE DU CERVEAU (printemps 1986), pp. 37-52.

SCHOWEITZER Sylvie, « les enjeux de travail des femmes » Vingtième Siècle, Revue d'histoire, No. 75, Numéro spécial : Histoire des femmes, histoire des genres (Jul. – Sep., 2002), pp. 21-33

TESTENOIRE, Armelle, les carrières féminines : contingence ou projet ?, Dossier : harcèlement et violence les maux du travail, travail genre et société, Edition L'Harmattan, Mars 2001,

TOURAINÉ Alaine, « les mouvements sociaux : objet particulier ou problème central de la sociologie », Revue Française de sociologie, XXV, 1984, p : 3-19.

Annexe :

La sociologue marocaine Aicha BELARBI :

Ce que je peux dire, c'est que la réussite d'une femme dans un monde masculin est un grand défi. Elle nécessite un grand investissement de sa part au niveau du travail, de l'écoute, de la disponibilité, et de la persévérance. Les hommes vous admettent dans leur cercle, à condition que vous recouriez à leurs comportements, vous utilisez leurs approches, vous employez leurs méthodes. Quand vous voulez vous en démarquer ils vous critiquent, vous dénigrent et vous rejettent. D'où la nécessité d'une volonté politique et de l'existence de groupes de pression qui accompagnent les femmes dans leur marche vers une meilleure intégration dans le développement et une plus grande implication dans les processus décisionnels » (GUERRAOUI, CHEFRANE, BELHACHIMI, 2002 :68-69).

La sociologue marocaine Rahma BOURQIA sociologue et présidente de l'université Hassan II à Mohammedia :

La timidité est socialement cultivée pour les filles. Elle constitue le signe de la pudeur. Le défi était donc de franchir la barrière psychologique de silence pour prendre dans les lieux publics et professionnels qui sont souvent des espaces masculins. Avec le recul, je me suis rendue compte que l'obstacle majeur à mon émancipation était à moi, et que le fait de s'en débarrasser constitue le premier pas pour changer mon environnement social, changer l'image de la femme autour de moi, et éventuellement, contribuer à changer le regard que porte la société sur les femmes» (Ibid. :83).