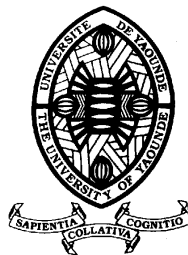


UNIVERSITE DE YAOUNDE I

**CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES
ET EDUCATIVES**

**UNITE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET
SOCIALES**

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE



THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

**POST GRADUATE SCHOOL FOR
SOCIAL AND EDUCATIONAL
SCIENCES**

**DOCTORAL RESEARCH UNIT FOR
SOCIAL
SCIENCES**

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

FEMMES ET ACCES AU TRAVAIL AUPRES DES ONG HUMANITAIRES : UNE ANALYSE DES CONSTRUCTIONS SOCIALES AU TCHAD

**Mémoire soutenu publiquement le 23 janvier 2023 en vue de l'obtention du diplôme de
Master professionnel en Genre et Développement**

**Spécialisation: Action Humanitaire et prise en charge des Violences Basées sur le Genre
(AH-VBG)**

Par

Fatime Bourba GARANDI

Titulaire d'une Licence en Sociologie

Jury :

Président : LEKA ESSOMBA Armand, Pr, Université de Yaoundé I

Rapporteur : Yves Bertrand DJOUDA FEUDJIO, MC, Université de Yaoundé I

Membre : ESSOMBA EBELA Solange, CC, Université de Yaoundé I

Janvier 2023



A la mémoire de nos grands-parents
Dagachene HASSAN et Tchilaga BINEY

REMERCIEMENTS

Ce travail a été réalisé grâce à l'aide de plusieurs personnes à qui nous souhaitons témoigner notre reconnaissance.

Nous tenons d'abord à remercier vivement notre encadreur, le professeur **Yves Bertrand DJOUDA FEUDJIO**, pour l'intérêt qu'il a su porter à ce travail. Ses instructions ont contribué à donner du bon sens à nos discussions ainsi pour l'élaboration de ce travail.

Toute notre reconnaissance au chef du Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé 1, le professeur **Armand LEKA ESSOMBA**, qui nous a toujours inspiré et encouragé dans nos formations et spécialités respectives.

Nous remercions également tous les enseignants du Département de Sociologie qui, malgré nombreuses sollicitations ont su nous guider et former durant notre parcours universitaire.

Merci à tous les informateurs qui ont accordé leur disponibilité lors des différents échanges pendant notre séjour sur le terrain.

Nos remerciements s'adressent à notre famille, notamment à notre cher père **Garandi DAGACHENE** et notre mère **Haoua ALI**. Merci pour leur confiance et leurs soutiens indéfectibles durant tout notre cursus académique. Nous témoignons également notre gratitude aux frères et sœurs qui ont encouragé et soutenu cette aventure.

Nous ne saurons terminer sans exprimer nos remerciements à tous nos ami(e)s et camarades qui nous ont soutenus à travers des conseils et orientations. Merci aussi à tous ceux qui, de loin ou de près, ont contribué à la réalisation de cette œuvre.

RESUME

La présente étude intitulée : « *Femmes et accès au travail auprès des ONG humanitaires : une analyse des constructions sociales au Tchad* », situe au-delà de l'incitation à l'émancipation dans la vie active, l'accès au travail de la femme reste problématique dans la société tchadienne. Malgré les multiples interventions à l'échelle internationale, régionale et nationale pour favoriser l'égalité des sexes et la promotion de la femme dans le cadre du travail, force est de constater que l'accès des femmes tchadiennes au travail dans le domaine des ONG humanitaires est irrésolu. Pour retrouver des réponses convenables à ce problème, une question principale de recherche a été préalablement formulée à savoir : Comment comprendre et analyser la perception sociale de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes ? A cette interrogation, une hypothèse principale a été postulée et confirmée lors des investigations sur le terrain selon laquelle, la négligence récurrente du rôle productif de la femme au sein de la société tchadienne permet de comprendre le problème lié à l'accès au travail auprès des ONG chez les femmes tchadiennes.

Dès lors, cette recherche a eu recours à la démarche qualitative. Celle-ci a permis de collecter les données à partir des lectures et de l'enquête de terrain. Ainsi, les données collectées ont fait l'objet d'une démarche compréhensive à travers laquelle nous avons mobilisé la théorie des représentations sociales et l'approche Genre Système Organisation (GOS), qui ont permis d'examiner les principaux obstacles et leurs influences face à l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires. L'ensemble de ces données ont abouti aux résultats selon lesquels, l'accès au travail des femmes dans les ONG humanitaires est freiné par les représentations sociales, les facteurs professionnels et personnels impactant leur statut sur le marché du travail. C'est en ce sens que cette nouvelle étude, invite les institutions humanitaires, l'Union Africaine et le gouvernement tchadien à renforcer les dispositifs juridiques et de développer des nouvelles stratégies politiques afin de prendre en compte et de promouvoir l'accès au travail chez les femmes tchadiennes.

Mots clés : Accès au travail, ONG humanitaires, Constructions sociales

ABSTRACT

This study entitled: « woman and access to work with humanitarian NGOs: a social construction analysis in Chad », shows that beyond encouraging emancipation in working life, women's access to work remains difficult to perceive in Chadian society. Despite various interventions at the international, regional and national levels to promote gender equality and the advancement of women in the workplace, this issue remains unresolved. It must be noted that women's access to NGOs is unresolved. In order to find appropriate answers to this problem, a main research question was formulated: how to understand and analyze the social perception of access to work after humanitarian NGOs among Chadian women? To answer this question, a main hypothesis as postulated and conformed during the field investigations, according to which the recurrent neglect of productive role of women in Chadian society as a result of the social construction of women's status and social roles makes it possible to understand the problem of Chadian women's access to work with NGOs. However, this research used a qualitative approach, which allowed for the construction of a data procedure based on the reading and the field survey. Thus, the data collected was the subject of a comprehensive approach in which we mobilized theory of social representations and Gender and Organization System (GOS) approach, which allowed us to examine the main obstacles and influences related to access to work with humanitarian NGOs among Chadian women. These data led to the conclusion that, despite the presence of legal and institutional frameworks the promotion of women's rights, women's access to work in humanitarian NGOs is hindered by social representations, professional and personal factors. It is in this sense that this new study invites the and humanitarian institutions, the African Union, the government to strengthen the legal frameworks and develop new political strategies in order to promote and respect women's rights to work.

Key words: Access to work, humanitarian NGOs, social constructions.

SOMMAIRE

DEDICACE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
RESUME.....	iii
ABSTRACT	iv
SOMMAIRE	v
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	vi
LISTE DES ILLUSTRATIONS	viii
INTRODUCTION.....	1
PREMIERE PARTIE : SPECIFICITES DU TRAVAIL FEMININ, SON EVOLUTION ET SES DIFFERENTS OBSTACLES LIES AU DOMAINE DES ONG HUMANITAIRES.....	37
CHAPITRE I : GENERALITES SUR LE TRAVAIL FEMININ ET SON EVOLUTION AU TCHAD	39
CHAPITRE II : FACTEURS ET OBSTACLES RELATIFS A L'ACCES DU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES AU TCHAD.....	65
DEUXIEME PARTIE : PERCEPTIONS SOCIALES SUR LES IMPACTS, DEFIS ET PERSPECTIVES RELATIFS AU PROBLEME DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES	101
CHAPITRE III : IMPACT DES REPRESENTATIONS SOCIALES, DES FACTEURS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS SUR L'ACCES AU TRAVAIL DES FEMMES TCHADIENNES AUPRES DES ONG HUMANITAIRES	103
CHAPITRE IV : PERCEPTION SOCIALE DE L'INFLUENCE DU TRAVAIL FEMININ ET PERSPECTIVES DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES	126
CONCLUSION	150
BIBLIOGRAPHIE	155
ANNEXES	171
TABLE DES MATIERES	xxix

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ACRONYMES

- ADES** : Agence de Développement Economique et Social
- ACDI** : Agence Canadienne de Développement International
- ASRAD** : Appui Solidaire pour le Renforcement de l'Aide au Développement
- BIT**: Bureau International du Travail
- CARE**: Cooperative for American Remittancies in Europe
- CEDEF** : Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
- CELIAF** : Cellule de Liaison des Associations Féminines
- CIT** : Conférence Internationale du Travail
- ECOSOC** : Economic and Social Council
- GOS** : Genre Organisation Système
- IASC** : Inter Agence Standing Committee
- MUFESI** : La Mutuelle des Femmes du Secteur Informel
- ONU** : Organisation des Nations Unies
- OXFAM** : Oxford Committee for Famine Relief
- PAD** : Programme d'Action de Beijing
- PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement
- UFEP** : Union des Femmes pour la Paix
- UNESCO** : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
- UNICEF** : Fonds des Nations Unies pour l'Enfance

SIGLES

- AFJT** : Association des Femmes Juristes du Tchad
- ATNV** : Association Tchadienne pour la Non-Violence
- ATP** : Agence Tchadienne de Presse
- ATPDH** : Association Tchadienne pour la Promotion des Droits de l'Homme
- BCAH** : Bureau de la Coordination des Affaires Humanitaires
- CFEP** : Conseil des Femmes pour l'Education et la Paix
- CIPD** : Conférence Internationale sur la Population et le Développement au Caire
- CLTT** : Conférence Libre des Travailleurs du Tchad
- CNDH** : Commission Nationale des Droits de l'Homme
- DUDH** : Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
- GED** : Genre et Développement
- IFD** : Intégration de la Femme au Développement
- IRC** : International Rescue Committee
- MFPESN** : Ministère de la Femme, de la Protection de la Petite Enfance et de la Solidarité Nationale
- OFCE** : Organisation des Femmes Chrétiennes de l'Entente
- OIT** : Organisation Internationale du Travail
- ONG** : Organisation Non Gouvernementale
- PNG** : Politique Nationale Genre
- UA** : Union Africaine
- UIP** : Union Interparlementaire
- UST** : Union des Syndicats du Tchad
- VBG** : Violences Basées sur le Genre

LISTE DES ILLUSTRATIONS

1-CARTE

Carte N° 1: Site de l'étude (ville de N'Djamena)	29
---------------------------------------------------------------	----

2-LISTE DES IMAGES

Image 1: Sensibilisation pour la scolarisation des filles, thème pour l'éducation de la fille tchadienne et sa promotion sur le marché du travail	93
Image 2: Formation sur le genre par l'ONG ADES	111
Image 3: Projet de la mobilisation pour la lutte contre les Violences Basées sur le Genre, ONG ASRAAD	138

3-LISTES DES FIGURES

Figure 1: L'incompatibilité de vie professionnelle et familiale	119
Figure 2: L'impact de l'incompatibilité de relation famille-travail	121

4- LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Volet qualitatif de l'étude	31
Tableau 2: Distribution des catégories interrogées selon leur statut matrimonial	31

INTRODUCTION

1- Contexte de l'étude

Au cours de cinq (5) dernières décennies, la problématique du genre et principalement celle de l'accès des femmes au travail reste entièrement une priorité mondiale. A cet effet, plusieurs préoccupations ont été exprimées tant au niveau international, que national à travers les différentes tentatives de la prise en compte de l'égalité des sexes en termes des droits et promotion voire l'autonomisation de la femme dans le cadre du travail. Ainsi, des véritables progrès ont été réalisés suite au combat de l'Organisation des Nations Unies (ONU), des Organisations Non Gouvernementales (ONG) ainsi que les Gouvernements nationaux, pour l'accès aux droits fondamentaux et égalité entre les sexes dans le domaine productif.

Selon le Bureau International du Travail (BIT), les mesures prises suite à la situation plus ou moins de marginalisation et d'exclusion sociale fondée sur des préjugés sexistes sont d'ordre mondial¹. En effet, le monde entier a concrétisé un certain nombre des repères remarquables pour la mise en œuvre des engagements politiques, sociaux et culturels relatifs pour améliorer la situation des femmes dans le cadre socioprofessionnel.

Sur la scène internationale, la leçon reposant sur des questions relatives à la promotion de la femme dans le cadre de travail a été tirée à travers les orientations conformes aux principes d'égalité des droits humains, notamment la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) a permis de tracer une marche pour la protection des droits égaux des sexes face à la condition liée à l'accès au travail, c'est ainsi qu'elle proclame que « *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, a des conditions équitables et satisfaisantes de travail* »².

La proclamation de l'Année Internationale de la femme³, fut le début de la première Conférence sur la femme, convoquée à Mexico, sur le thème : « *Égalité, paix et développement* ». Elle visait concrètement l'égalité entre les sexes et l'implication de la femme au développement et à la paix dans le but d'assurer la pleine intégration des femmes afin qu'elles puissent jouer un rôle important dans le développement socioéconomique et culturel. Tandis que, la conférence mondiale sur la femme à Nairobi (1985), avait connu une participation des représentants d'organisations gouvernementales et non gouvernementales, nommée « la naissance du féminisme mondial », qui reste un grand moment où le mouvement pour l'égalité entre les sexes a pris l'ampleur d'ordre mondial. En effet, cette conférence a

¹ BIT, les modèles économétriques de tendance, novembre 2005.

² Déclaration Universelle de Droits de L'homme, 1948.

³ Année internationale de la femme, proclamée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, 1975.

permis de fournir des bases pour améliorer les objectifs fixés lors de deux précédentes conférences (conférence de Mexico en 1975 et en Copenhague en 1980)⁴. L'objectif est de prioriser la question de justice et de d'égalité en matière de développement⁵. Dès lors, dans le plan d'action évoqué lors de cette conférence, les problèmes des femmes à travers les sociétés sont considérés comme un frein pour le développement⁶. Dans ce sillage, ce plan visait la participation des femmes à la prise des décisions et au processus de développement non seulement comme un droit légitime mais aussi comme une opportunité au sein de chaque société humaine.

En dépit de cette intervention, lors de la conférence mondiale sur les femmes à Beijing en 1995, la réflexion sur l'intégration de la dimension genre et développement, était davantage accentuée et considérée comme l'un des objectifs importants pour pouvoir lutter contre les inégalités des sexes au point où l'adoption d'une politique d'inclusion des femmes dans toutes les sphères est considérée comme atout pour un développement meilleur et durable⁷. A base de cette réflexion, la conférence de Beijing a permis la création du Programme d'Action Beijing (PAB) appelé aussi « plateforme de pékin »⁸, qui a eu pour objectif de mettre sur pied des programmes et projets pour la promotion des femmes sur le plan socioprofessionnel. Dans le cadre du travail, ce plan d'action tente à chercher des solutions durables pour la promotion des sexes dans le domaine de travail tout en maintenant l'idée d'une intégration effective des femmes dans le processus de développement. Car nous notons que, ce programme a tracé des directives visant à accorder plus de pouvoir à tous les sexes afin d'éliminer tous les obstacles qui empêchent les femmes de jouer un rôle productif dans tous les domaines touchant à la vie publique, de participer pleinement et d'atteindre l'égalité⁹.

Toutefois, la création de ce plan d'Action de Beijing était considérée comme un moyen de résolution relatif aux problèmes de promotion ou d'égalité des sexes à tous les niveaux. C'est dans cette lancée que, l'ancien Secrétaire Général des Nations Unies Kofi Annan avait pris ce plan comme un élément qui permet de répondre aux engagements des gouvernements en termes d'égalité des sexes et autonomisation de la femme d'où il conçoit que, l'engagement dont les gouvernements ont fait preuve à Beijing illustre une acceptation du fait

⁴ Forum de Nairobi de la conférence mondiale sur la femme, Kenya, 10-19 juillet 1985.

⁵ Legault, Gisèle, « Le Forum de Nairobi sur la femme », *Dans Service Social*, Vol.34, n°2, 1985, p.358.

⁶ ONU FEMMES, Les conférences mondiales sur les femmes, « plan d'action de Nairobi », 2000, p.3.

⁷ ONU FEMMES, Déclaration politique et textes issus de Beijing + 5, United Nations, 2014, p.13.

⁸ La plate-forme de Beijing, adoptée en 1995 à Beijing reposant sur des domaines prioritaires d'intervention qui requiert une attention de la communauté internationale, des gouvernements et de la société civile, pour s'engager à améliorer la situation des femmes.

⁹ ONU, Déclaration et programme d'action de Beijing, adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies à la 16eme séance plénière le 15 septembre 1995.

que l'égalité entre hommes et femmes doit être comme un élément central de toute initiative de résolution des problèmes d'ordres sociaux, économiques et politiques¹⁰. Ce passage permet de comprendre que le principe d'élimination de la discrimination des sexes en matière d'emploi et de profession dans le cadre de développement était le souci central.

Il demeure à relever, la Conférence Internationale sur la Population et le Développement au Caire (CIPD)¹¹, qui avait clarifié la notion sur le renforcement des rôles des femmes tout en reconnaissant et considérant également que les questions relatives entre les sexes dans le cadre de profession sont les problèmes qui impactent le développement. De ce fait, elle a institué des recommandations à des réformes politiques et économiques visant l'égalité des sexes ainsi que le renforcement des rôles et capacités des femmes dans le cadre socioéconomique. Dans le même cadre, la réunion de l'OIT tenue en 2007 (Genève) a permis également aux membres parlementaires et administrateurs présents, de proposer des mesures sensibles traitant l'égalité entre les sexes et la promotion de la femme dans le cadre du travail¹². Ceci permet à L'Union Interparlementaire (UIP) et l'Organisation Internationale du Travail (OIT), d'examiner la question sur la place de la femme dans le cadre du travail afin d'identifier les domaines d'actions prioritaires et de proposer des alternatives pour mieux établir un principe d'égalité entre homme et femme sur le marché du travail.

A l'échelle africaine, plusieurs pays se sont engagés conformément sur le principe de la dignité de l'être humain dont spécifiquement celui d'égalité des sexes et la chance de travailler. Car les engagements visaient les renforcements d'égalité des sexes et la réduction de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Il s'agit principalement, des dispositifs conventionnels qui recherchaient des solutions fiables à la problématique genre¹³.

De ce fait, la conférence des chefs d'États et membres des gouvernements en Afrique du Sud (juillet 2002) a permis à l'Union Africaine (UA) de renforcer ses objectifs dans le cadre de la politique genre et des questions relatives sur la place de la femme dans le cadre professionnel. L'UA a pensé qu'il revient à l'Etat de « *veiller à l'élimination de toute discrimination contre les femmes et d'assurer la protection des droits de la femme* ». ¹⁴ Ceci a permis de renforcer la volonté politique en vue de réaliser l'égalité entre les hommes et

¹⁰ ONU, « Les femmes en l'an 2000 : Egalité entre les sexes, développement, paix, pour le XXIème siècle, Session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations Unies ? », New York.5-9juin 2000. (En ligne)<http://www.un.org/french/women> Watch/follow up/beinging5:session/RES. Consulté le 20avril 2022.

¹¹ Conférence de Caire(Egypte), septembre 1994.

¹² Séminaire traitant de la condition des femmes et de l'égalité des sexes, Genève, siège BIT 6-8 décembre 2007.

¹³ Principe énoncé dans l'acte constitutif de l'Union Africaine (11 juillet 2000, Lomé, Togo)

¹⁴ Conférence des chefs d'États et des gouvernements de l'Union Africaine a été tenue en juillet 2002 à Durban (Afrique du Sud)

femmes, de permettre l'ouverture d'une nouvelle trajectoire de la promotion des droits égaux des sexes dans le secteur de travail. Sur cette même base, la conférence d'Addis-Abeba sur la réduction de la discrimination et l'inégalité à l'égard des femmes, a réuni également plusieurs membres des gouvernements, des chefs d'États et membres de l'UA en déclarant que « *le protocole engagé les États parties est à lutter résolument contre les croyances, les attitudes traditionnelles et culturelles, les pratiques et stéréotypes qui légitiment la discrimination à l'égard des femmes* »¹⁵. Dès lors, cette conférence visait directement la prise en compte de l'approche genre à travers tous les cadres institutionnels et socioculturels pour permettre l'instauration d'un principe général liée à la parité entre les sexes à tous les niveaux ainsi que dans le cadre du travail.

Au Tchad, le regard était également posé sur la promotion de l'égalité de genre et la résolution dans le cadre de travail. En effet, depuis l'adoption de la constitution nationale du Tchad¹⁶, la base sur l'égalité de genre était à l'abri. Ce cadre institutionnel et juridique a fourni des traces de la politique pour la promotion et protection de la femme en vue de son insertion dans le cadre de développement.

Ainsi, bien conscient des inégalités que souffrent les femmes tchadiennes en termes des droits et des différents obstacles qui freinent leur participation au développement, le Tchad a ratifié la Convention sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)¹⁷, dans le but de couronner ses engagements pour la promotion l'égalité des sexes dans le cadre socioprofessionnel et leur participation au développement. Par ailleurs, la Politique Nationale Genre (PNG)¹⁸ du Tchad, a concrètement décrit aussi l'expression gouvernementale reposant sur la nécessité d'engagement politique visant à opérationnaliser les principes constitutionnels d'égalité et le respect des droits entre les tchadiens. Cette PNG repose sur un document qui fournissait des directives à l'Etat et ses partenaires au développement, se veut comme un guide permettant d'identifier les besoins et préoccupations spécifiques des femmes et hommes ainsi de reconnaître leurs capacités en termes de cycle de projets¹⁹. Ceci consistait aussi pour répondre et améliorer la place de la femme dans le cadre social, économique, juridique et politique.

¹⁵ Conférence d'Addis-Abeba (2004)

¹⁶ Constitution nationale du Tchad, adoptée le 31 mars 1996 et révisée le 15 juillet en 2005.

¹⁷ Ratification de la CEDEF par le Tchad, 1995.

¹⁸ Politique Nationale Genre du Tchad, adoptée en 2011.

¹⁹ Idem, p.22.

2. Justification du sujet

Le choix d'étude portant sur le thème intitulé « *Femmes et accès au travail auprès des ONG humanitaires : une analyse des constructions sociales au Tchad* » se justifie à travers deux raisons principales.

1.1. Raisons sociales

Selon Madeleine Grawitz « *Toute recherche commence par les faits à observer* »²⁰. Le choix de ce sujet découle de l'observation d'une situation fréquente au Tchad liée aux différents obstacles sur le travail féminin en général et surtout dans le cadre des ONG humanitaires particulièrement. Le constat révèle que les femmes sont plus absentes dans le champ du travail en ce qui concerne le domaine des ONG humanitaires. En effet, les femmes constituent une catégorie la plus sous représentée dans les organisations non gouvernementales vis-à-vis de mode d'organisation sociale fondée sur les stéréotypes des sexes. Car dans notre entourage, voir une femme travailleuse dans une ONG humanitaire est moins évident. La société en a défini toujours son rôle au travail interne et non dans l'espace public comme le terrain, ni aux missions, son travail se limite dans le lieu domestique ou dans l'informel. Cette attitude nous a permis de réfléchir sur l'accès de la femme, la place qu'elle peut occuper et les difficultés qu'elle peut rencontrer dans ce domaine des ONG humanitaires.

1.2. Raisons scientifiques

D'une part, cette idée de recherche découle du regard posé sur la littérature exploratoire liée à la problématique genre et situation des femmes dans le cadre du travail auprès des ONG humanitaires, qui reste au Tchad un champ encore vierge et à aborder. Il revient à préciser que, la majorité de chercheurs se sont intéressés généralement au souci de l'intégration des femmes dans le cadre du travail, leurs droits de travailler mais peu s'interrogeaient sur les conditions d'accès au travail et les difficultés que celles-ci peuvent rencontrer dans le secteur de travail, à l'instar des ONG humanitaires et aussi bien dans leur environnement social. Dès lors, dans une société qui se veut juste et équitable sur la question de genre, il est aussi nécessaire de s'interroger sur les problèmes d'accès et conditions des femmes dans le cadre du travail auprès des ONG humanitaires.

D'autre part, la question de genre en rapport avec le travail reste un champ de terrain et d'intérêt pour plusieurs formations disciplinaires dont aussi bien en Genre et Développement, qui nécessite d'être, encore plus abordée tout en lui jetant un regard plus approfondi.

²⁰ Grawitz Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2001, p. 378.

Cependant, cette recherche permet non seulement d'apporter des lisibilités sur les difficultés que subissent les femmes dans le cadre de leur l'accès et progression au travail auprès des ONG humanitaires, mais aussi de contribuer de façon rationnelle à l'enrichissement des connaissances dans le domaine de genre et travail.

3. Problème

Dans le but d'améliorer les conditions d'accès des femmes tchadiennes sur le marché du travail, le gouvernement tchadien s'est vite aligné à faire recours aux principaux instruments juridiques et conventionnels internationaux tels que la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Convention pour l'Elimination des Discriminations à l'Egard des Femmes, Conventions de l'OIT (concernant l'égalité des sexes et à la discrimination en termes d'emploi et profession etc.). En adhérant à ces instruments, le Tchad attendait tenir en compte l'approche genre et les besoins spécifiques de chaque catégorie des sexes afin de favoriser l'émancipation et l'autonomisation de la femme tchadienne²¹. C'est en ce sens que depuis les traditions de Beijing en 1995 sur la situation des femmes, des efforts se sont multipliés ainsi que des engagements relatifs aux questions de genre ont été pris en compte par le gouvernement tchadien et les institutions humanitaires dans le but de protéger les droits des femmes relatifs à l'accès au travail ainsi de lutter contre toutes formes de discrimination à l'égard des femmes dans le cadre socioprofessionnel.

Pour pallier la situation des femmes tchadiennes dans le cadre du travail, plusieurs Agences des Nations Unies et Organisations Non Gouvernementales (ONG) avaient fortifié des engagements, des capacités d'interventions et des missions pour la promotion de genre. A l'instar du PNUD, qui s'est engagé en 2014 avec la collaboration du Ministère de la Femme, de la Protection de la Petite Enfance et de la Solidarité Nationale (MFPPESEN) à intégrer le volet genre pour développer les projets relatifs à l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes dans le cadre professionnel. A cet effet, plusieurs ateliers ont été ouverts pour rendre visible les controverses face à l'accès à l'emploi des femmes ainsi que la vulnérabilité féminine au sein de la société. En 2017, l'International Rescue Committee (IRC) répond en urgence en mettant sur pied le programme de la protection et l'autonomisation des femmes au Tchad, à travers plusieurs sites sur les régions du pays. Cet organisme, exprimait le souci d'amélioration et la prise en charge des questions liées au genre et aux conditions des femmes au centre de ses principales missions²². Dès lors, le sommet humanitaire sur l'action

²¹ Didegoni Dar, « La protection juridique de la femme en droit tchadien : entre réalités et incertitudes », *International Multilingual Journal of Science and Technology*, Vol.6, n°2, 2021, p.22.

²² International Rescue Committee, Rapport Annuel, 2017, p.7.

humanitaire à Istanbul en 2016²³ a permis aussi aux organisations humanitaires de trouver le terrain d'entente sur les différents projets, en vue de vulgariser des normes contre la violation du droit international humanitaire ainsi de lutter pour la promotion des femmes au Tchad. Ainsi, le gouvernement tchadien a institué un système de parité dans les fonctions normatives et électives afin d'attribuer un quota considérable aux femmes dans toutes les fonctions. Selon l'ordonnance loi n°12/PR/18²⁴, ce quota réservé aux femmes devrait évoluer progressivement tout en respectant le principe de parité.

Cependant, malgré les différents engagements et différentes actions visant à donner le nouveau élan pour la promotion d'égalité des sexes ainsi l'autonomisation dans le cadre socioprofessionnel, la situation de la femme tchadienne sur le marché du travail n'avait pas connu véritablement une amélioration solide, les femmes restent victimes des réelles barrières qui freinent leur participation et progression dans le cadre du travail professionnel. En effet, il persiste encore des obstacles liés à leur accès au travail plus particulièrement dans les domaines des ONG humanitaires.

Dès lors, cette présente étude soulève les contraintes liées à l'accès au travail féminin contribuant à la marginalisation voire à l'exclusion des femmes dans le domaine des ONG humanitaires.

4. Problématique

La problématique représente généralement, le guide de fond sur lequel se base un travail de recherche. En effet, elle part du problème de recherche identifié par le chercheur au départ pour mieux cerner le sujet étudié. Selon Lawrence Olivier, Guy Bedard et Julie Ferron, la problématique constitue : « *L'étape essentielle car on peut décider de l'intérêt d'une recherche avant d'avoir montré que ce qui existe pose problème et qu'il est nécessaire de faire une nouvelle recherche* »²⁵.

A cet effet, la problématique s'identifie comme l'une des possibilités des confrontations ou des rencontres autour d'un sujet par des chercheurs. Il est question des débats ou des apports plus ou moins communs des auteurs au plan conceptuel ou des travaux abordés sur un aspect du sujet étudié. C'est pourquoi Raymond Quivy et Van Campenhoutt pensent que « *lorsqu'un chercheur entame un travail, il est peu probable que le*

²³ Sommet humanitaire, organisé le 23-24 mai 2016 à Istanbul, a réuni 9000 participants de 173 Etats membres dont 55 Chefs D'États et des gouvernements, plusieurs représentants de la société civile et des organisations non gouvernementales.

²⁴ Loi n°12/PR/14 : portant parité et fonctions, 2014.

²⁵ Lawrence Olivier, Bedard Guy et Ferron Julie, *Élaboration d'une problématique de recherche, Sources, outils et méthodes*, Paris, L'Harmattan, 2005, p.77.

sujet n'ait jamais été abordé par quelqu'un d'autre auparavant, au moins en partie ou indirectement »²⁶.

Cependant, la réflexion du sujet sur l'accès au travail féminin n'est pas toute nouvelle. Car plusieurs devanciers avaient exprimé bien avant leurs intérêts. Elle demeure plus une problématique, qui a suscité tant des préoccupations à travers des diverses interventions. D'où, cette nouvelle étude « Femmes et accès au travail auprès des ONG humanitaires : une analyse des constructions sociales au Tchad », parcourt la littérature en regroupant quelques thématiques liées au travail féminin.

4.1. Patriarcat et la répartition des tâches particulières pour homme-femme

A travers sa réflexion portée sur les conditions des femmes dans le cadre du travail, le camerounais Léon Manga, démontre l'influence de l'organisation patriarcale de la société à travers la socialisation des préjugés sur le travail de la femme. Pour lui, la société est dominée par un système patriarcal qui instaure la domination masculine à tous les niveaux et la femme est « *considérée tantôt comme sexe faible, tantôt comme être inférieur à l'homme, la femme se trouve victime en milieu professionnel des diverses formes de discrimination »²⁷. L'auteur traite cette problématique, en démontrant l'infériorisation de la femme comme élément de la division du travail social qui consiste à attribuer et réserver le travail moderne aux hommes et plus inférieurs et internes aux femmes²⁸.*

Dans le même ordre d'idées, en démontrant l'influence de la domination du système patriarcal à travers les sociétés et dans les relations du travail, Pierre Bourdieu, nous amène à comprendre que le système du travail reste un ordre social qui se perpétue à tous les niveaux pouvant influencer la répartition des tâches entre les deux sexes. Pour lui,

L'ordre social fonctionne comme une immense machine qui tend à ratifier la domination masculine sur laquelle il est fondé : c'est la division sexuelle du travail, distribution très stricte des activités imparties à chacun de deux sexes, c'est la structure de l'espace, avec l'opposition entre le lieu d'assemblée ou le marché, réservé aux hommes et la maison ou travail interne aux femmes.²⁹

Ce point de vue amène à comprendre que les sociétés sont façonnées par des normes et valeurs patriarcales, qui contribuent à la forme de domination masculine ainsi la division sexuée des tâches. Cette évidence a permis de distinguer socialement, le travail féminin important dans le secteur domestique et celui de l'homme dans un milieu public. C'est ainsi

²⁶ Quivy Raymond, Campenhoudt Luc Van, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1988, p.42.

²⁷Noah Manga Léon, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Edition CLE, Yaoundé, 2015, p.165.

²⁸ Idem, p.166.

²⁹ Bourdieu Pierre, *la domination masculine*, Paris, Seuil, 1998, p.15.

que Janette Laot pense aussi que la société reste le biais qui conçoit la légitimité de la femme comme mère au foyer³⁰. Selon l'auteure, la femme est donc « *considérée comme seule qualifiée pour s'occuper des jeunes enfants et leur donner les soins matériels et éducatifs qu'ils réclament, les femmes seraient également les seules qualifiées pour les tâches domestiques*³¹ ». Cette pensée de l'auteure amène à considérer les rôles de femme comme des éléments socialement construits et déterminés dans le cadre typiquement domestique.

Par ailleurs, à partir de ses études sur la question d'accès et l'implication des femmes au foyer aux loisirs extérieurs, Edith Ndjah Etolo souligne les difficultés d'accès et de participation des femmes aux activités ludiques du dehors qui trouvent leur racine dans le déséquilibre social et à la base des rapports de genre. C'est pourquoi elle affirme : « *Dans l'espace public il se produit des jeux de pouvoir et des conflits d'intérêt qui opposent les hommes et femmes* »³². L'auteure conçoit la domination masculine sur l'espace public comme un système essentiellement construit par la société, qui, limite la volonté des femmes d'y figurer. Car ses réflexions tendent à identifier et analyser non seulement les facteurs socioculturels qui empêchent l'accès de femmes aux loisirs extérieurs et leur implication au travail externe mais aussi s'ajoutent des facteurs psychologiques comme étant les principaux germes³³.

Quant à Françoise Héritier, à travers son célèbre ouvrage intitulé « *Masculin/féminin : dissoudre la hiérarchie* », oriente ses analyses sur la différence des sexes dans le cadre socioprofessionnel, tout en expliquant que les difficultés d'implication des femmes dans le travail externe trouvent leur originalité dans la forme dominante de la société fondée sur le patriarcat ou domination masculine et hiérarchisation entre les sexes. En effet, elle conçoit la différenciation des statuts et accès des hommes et femmes dans le secteur du travail comme un système de classification des normes sexuées visant la domination masculine, la hiérarchisation et la valorisation du travail masculin³⁴. L'auteure estime que toutes les formes des rôles sociaux et politiques, contribuent à une domination masculine et se reproduisent dans le cadre professionnel, auxquelles les femmes se soumettent à des lourdes difficultés d'accès au travail³⁵.

³⁰ Laot Janette, *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1977, p.102

³¹ Idem, p.102.

³² Ndjah Etolo Edith, « Femmes au foyer et problème de loisirs extérieurs : contribution à une analyse de la vie quotidienne des mères au foyer à Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2011-2012, p.7.

³³ Idem, p.10.

³⁴ Héritier Françoise *Masculin/féminin : dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacop, 2002, p.46.

³⁵ Idem, p.49.

Jacqueline Laufer, quant à elle considère la domination masculine et la répartition sexuée du travail comme un ensemble des éléments qui se manifestent à travers des représentations, des symboles, des images, des idéologies qui légitiment les différences, les inégalités, les places et les qualités censées mieux convenir aux femmes et aux hommes³⁶. Pour cette auteure, la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine du travail professionnel est un élément qui représente le produit d'une domination masculine dès la construction sociale.

De même, Jérémie Guirayo décrit dans son article intitulé « Le rôle de la femme dans la gestion de la cité au Tchad » que le travail féminin dans le marché est freiné à cause des éléments des représentations sociales tels que les croyances et idéologies religieuses qui attribuent une place moins importante dans la prise des décisions³⁷. L'auteur justifie par le fait que l'image de la femme est plus ébranlée sévèrement par l'avènement du Christianisme et de l'Islam. Selon lui, l'Islam a classé la place de la femme dans un état d'infériorité au profit de la domination masculine sur le contrôle de pouvoir et décision, quant au Christianisme la femme est placée d'une culpabilité des péchés originels. D'après sa conception, ces idées des représentations à travers les religions empêchent l'émancipation de la femme et sa sortie au domaine professionnel³⁸.

Par ailleurs, Haoua Kouidri démontre aussi que les différences entre les sexes sont essentiellement cristallisées par les idées religieuses et se transmettent de génération en génération³⁹. Cette vision permet de constater les différences établies par les logiques religieuses entre les deux sexes constituant le vrai obstacle pour l'autonomisation des femmes dans le cadre professionnel.

4.2. Conciliation de vie familiale et professionnelle

Blanche Le Bilan-Youinou et Claude Martin, conçoivent la vie familiale de la femme comme un facteur qui reste difficile à concilier avec les tâches professionnelles. Pour eux, le statut familial de la femme représente un élément clé qui limite la progression d'une carrière

³⁶ Laufer Jacqueline, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.34.

³⁷ Guirayo Jérémie, « *Le rôle de la femme dans la gestion de cité au Tchad* », Dans *Annales de l'Université de Moundou*, Série-FLASH, Vol.7, n°2, 2020, p.219.

³⁸ Idem, p.21.

³⁹ Kouidri Haoua Mouni, « *Quelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ? Effets de sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille* », Thèse de Psychologie, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2015, p.14.

féminine⁴⁰. Autrement dit, d'après cette perception, la conciliation de la vie professionnelle et la vie domestique ne facilite pas l'avancement des femmes dans le monde du travail.

En analysant les questions liées à la conciliation de la vie familiale et professionnelle, Norbert Kpadonou démontre que le partage des tâches domestiques dans les sociétés patriarcales africaines n'est pas une chose facile⁴¹. Il justifie par le fait que plusieurs facteurs contribuent au maintien des femmes dans un statut inférieur à celui des hommes, qui les empêchent à opter pour le travail salarial important. C'est pourquoi il affirme :

Le faible statut des femmes favorise également la persistance des rôles masculins et féminins définis dans la société traditionnelle où les femmes exécutent la quasi-totalité des tâches domestiques. Les hommes attendent au nom des règles traditionnelles que les femmes s'occupent toujours des enfants et de la famille pour que les femmes n'aient pas une attitude plus progressiste. A cet égard, beaucoup des femmes sont contraintes et ne parviennent pas à concilier une activité rémunérée en dehors du ménage et ses tâches traditionnellement domestiques⁴²

Ceci permet de comprendre que, le statut social des femmes en lien avec le travail et les tâches domestiques réduit leur chance de pouvoir normalement mener des activités rémunérées décentes. Toutefois, l'on retient que la conciliation entre les rôles domestiques et tâches professionnelles empêchent l'accès au travail rémunéré et aux facteurs de production aux avantages des femmes.

Barrere-Maurisson et Agnès-Marie, conçoivent la double journée de travail pour les femmes en Afrique comme une tâche encore plus pesante, ainsi mener une activité dans le cadre professionnel et familial c'est une énorme difficulté⁴³. Pour eux, la conciliation de la vie professionnelle et familiale reste un poids pour les femmes et conduit à ce qu'elles soient moins impliquées dans les activités rémunérées. Ils expliquent davantage sur le fait qu'exercer une activité de marché du travail pour une femme, implique qu'elle exécute moins des travaux domestiques comparée à une femme inactive⁴⁴.

⁴⁰Le Bilan-Youinou Blanche, Claude Martin, « Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe », *Dans Concilier vie familiale vie professionnelle*, Vol.24, n°3, p.25.

⁴¹ Kpadonou, Norbert, « Travail-famille : Conciliation des rôles économiques et domestiques dans trois capitales d'Afrique de l'Ouest », Thèse de Doctorat en Sciences politiques et sociales, Université Catholique De Louvain, 2019, p.24.

⁴² Idem, p.32.

⁴³ Barrere-Maurisson, Marie-Agnès, « Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal, l'interface vie de travail-vie privée », *Dans Psychologie du travail*, vol.4, n°12, 2012, p.53.

⁴⁴ Idem, p.54.

Dany Forming Nantchouang, révèle que selon les sociétés africaines, le travail salarié de la femme est signe de changement des valeurs traditionnelles. De ce fait, se pose selon l'auteur pour la femme des contraintes socioprofessionnelles pour son travail et du choix de la taille de ses rôles sociaux.⁴⁵ Ceci explique que dans le cadre du travail féminin, des obstacles du travail rémunéré et du domicile familial restent très récurrents. L'auteur ajoute en justifiant que, avec le salariat féminin, les difficultés de conjuguer la vie familiale et la vie professionnelle voient le jour⁴⁶. Il ressort que, le contexte moderne avec son exigence de séparer du lieu du travail du domicile familial est la source de ces difficultés.

Dans l'article intitulé « la difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesures », Laurent Gobillon, Dominique Meurs et Sébastien Roux considèrent la difficulté d'accès des femmes aux emplois rémunérés comme une différenciation de genre d'arbitrage entre emploi et les tâches domestiques⁴⁷. Pour ces auteurs, les tâches domestiques réduisent la chance et accès au travail des femmes et leurs avantages par rapport aux hommes. Car entre les deux sexes s'observe à partir de la distribution de salaire, position d'emploi ainsi les carrières des hommes évoluent assez rapidement surtout ils possèdent le choix d'offre⁴⁸.

Toutefois, on peut noter que cet article met en évidence l'écart entre hommes et femmes à l'accès au travail rémunéré et permet de mesurer cet écart selon le statut, emploi, possession des salaires et le degré d'implication de deux sexes dans les secteurs public et privé.

4.3. Plafond de verre et le travail féminin

Margaret Maruani à travers ses études dans le cadre du travail, insistait sur la situation et place des femmes sur le marché du travail. Elle démontre à travers l'évolution du travail féminin, les différences et le système hiérarchique entre les hommes et femmes dans la société se reconstruisent et influencent la place des femmes sur le cadre socioprofessionnel. Selon elle : « *Etudier la situation des femmes sur le marché du travail, n'est pas seulement s'intéresser à leur position professionnelle, mais l'analyse du travail féminin est un fil conducteur pour lire la place des femmes aussi dans la société et dans le cadre*

⁴⁵Nantchouang Dany Forming, « Contraintes socioprofessionnelles du travail de la femme et choix de la taille de la famille », Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2005-2006, p.29.

⁴⁶ Idem, p.52.

⁴⁷ Gobillon Laurent, Meurs Dominique et Roux Sébastien, « La difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesures », *Dans regards croisés sur l'économie*, Vol.3, n°17, 2014, p.138.

⁴⁸ Idem, p.142.

professionnel »⁴⁹. Cette auteure démontre que le rapport entre homme-femme se reprend non seulement dans le cadre familial mais aussi bien dans le domaine professionnel. Il s'agit pour elle d'un rapport de pouvoir et confrontation en termes de place et statut auxquels les deux sexes occupent en milieu de travail et désormais dans le cadre familial⁵⁰.

La thèse d'Odette Koutou Yimga s'inscrit également dans cette logique pour démontrer que seule la professionnalisation de la femme ne peut réduire les inégalités entre les femmes et les hommes, plutôt elle renforce les éléments culturels qui freinent le processus d'égalité et accès au travail.⁵¹ Ceci signifie que le travail rémunéré crée des rivalités ou des rapports entre hommes-femmes et laisse place aux disparités des sexes.

Ainsi, pour Jacqueline Aboa Ngonu, l'influence de la société sur le rôle de la femme engendre le produit des répercussions qui freine l'accès au travail féminin et au salaire important⁵². Il se dégage que selon elle, l'accès au travail de la femme n'a rien modifié des stéréotypes qui entachent son image. De ce fait, l'auteure approfondie ses analyses en insistant sur l'incidence du salariat sur la vie des femmes, conçoit le travail fourni par la femme est moins rémunéré par rapport à celui de l'homme, ceci pour elle contribue à dénigrer le statut de la femme dans le cadre de son emploi⁵³. En outre, cette conception nous amène à considérer l'identité de la femme définie par la société est une limite à sa chance et ses opportunités sur le marché du travail. Car en elle toute une image est tracée.

En menant ses études sur le travail féminin, Françoise Battagliola considère que le marché du travail a déplacé certains écarts entre les sexes tout en accordant l'accès des emplois aussi aux femmes mais d'autres écarts en milieu de travail se mesurent en termes de qualification de salaire, de progression professionnelle et accès au marché et de type d'emploi⁵⁴. Car les femmes sont plus exposées, aux difficultés d'accès au marché du travail et aux sous emplois. L'auteure pense que les femmes optent plus sur le travail à temps partiel qui est une : « *forme rependue et plus féminisée de l'emploi typique comme produit d'une construction sociale et s'appuyant sur les normes et des représentations du travail des femmes largement partagées* »⁵⁵. Ce travail à temps partiel selon elle, repose sur l'idée de

⁴⁹Maruani Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, p.4.

⁵⁰ Idem, p.8.

⁵¹Koutou Yimga Odette, « Professionnalisation féminine et égalité des sexes au foyer : le cas de la ville de Yaoundé », *Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2004-2005*, p.7.

⁵² Aboa Ngonu Jacqueline, « Femmes et salariat au Cameroun : le cas de la SOSUCAM », *Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 1993*, p.26.

⁵³ Idem, p.22.

⁵⁴ Battagliola Françoise, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Dans Cités*, 2001, p.78.

⁵⁵Idem, p.76.

conciliation entre la vie familiale et professionnelle, qui peut limiter la chance d'accès au travail important. En effet, il ressort qu'il est difficile de gérer à la fois le travail du genre domestique et professionnel c'est ce qui pousse les femmes à se vager sur le travail à temps partiel et tendent à être reléguées dans des espaces dévalorisés, peu rémunérés ou précaires dans le marché d'emplois⁵⁶.

Morrison. A et Von Glinow.V, indiquent que les barrières de plafond de verre constituent des obstacles empêchant les femmes de progresser dans le domaine du travail et s'appliquent aux femmes en tant que groupe, simplement parce qu'elles sont femmes et non parce qu'elles n'ont pas les capacités d'occuper les emplois de niveau élevé.⁵⁷ Selon eux, les femmes restent loin de franchir des obstacles relatifs pour l'occupation des responsabilités dans le cadre de travail.

Aussi, par leur analyse sur les obstacles des opportunités de l'évolution des femmes cadres, Cansu Akpınar, Alain Roger, pensent que les femmes sont majoritairement victimes d'un plafond de verre et tant d'obstacles au monde du travail limitant leurs opportunités d'accéder aux plus hautes fonctions de direction. Il s'agit bien pour eux, des obstacles liés à la politique de l'organisation et de plafonnement des carrières des femmes qui persistent non seulement au niveau individuel et social mais aussi au niveau de la culture organisationnelle du travail⁵⁸. Pour faire face, ces auteurs proposent la suppression des barrières qu'ils le qualifient d'artificielles et invisibles empêchant les femmes qualifiées de progresser dans leur organisation et de réaliser pleinement leur potentiel afin de briser le blocage sur les postes des responsabilités⁵⁹.

Dans son article intitulé : « Visibilité et lisibilité du travail féminin », Claire Guy s'intéresse sur le cas de chômage des femmes et pense que les emplois des hommes et des femmes restent encore largement différenciés⁶⁰. Pour elle, les responsabilités d'emplois sont stratifiées et hiérarchisées dont les femmes effectuent le plus un travail de faible qualification et presque parcellaire. C'est ce qui incite l'auteure à déduire que « *malgré la proclamation d'un droit à l'égalité professionnelle, subsiste une non mixité des emplois, les femmes et hommes étant concentrés dans des secteurs d'activité différents.* ». Ceci permet à comprendre que plus les femmes ne se vagent dans le travail informel où le travail est précaire et très

⁵⁶ Idem, 81.

⁵⁷ Morrison Alastair, Glinow Von, « Women and minorities in management », *In American Psychologist*, Vol.45, n°12, 1990, p 205.

⁵⁸ Cansu Akpınar-Sposito, Alain Roger, Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale. 28ème congrès de l'association Francophone de gestion des Ressources Humaines (AGRH), Aix-en-Provence France, octobre 2007, p.10.

⁵⁹ Idem, p.13.

⁶⁰ Guy Caire, « Visibilité et lisibilité du travail féminin », *Dans Revue Innovation*, Vol.2, n°20, 2004, p.193.

partiel, plus cette attitude ne laisse une grande place pour le chômage. Selon l'auteure, est chômeur n'est pas seulement celui qui recherche activement un emploi mais également être dans un délai donné pour prendre l'emploi, puis le délai requis est court⁶¹. Ce point de vue explique que le nombre des femmes parmi les travailleurs occasionnels est très important. Car leur travail familial est grand, celles-ci travaillent à l'extérieur dans un temps très limité voire restreint.

Ady Emma Victorine en étudiant la place des femmes dans le cadre de l'enseignement secondaire et leur accès aux postes des responsabilités, estime que le « plafond de verre » constitue l'obstacle majeur que rencontrent les femmes, qui leur empêchent d'accéder à un travail mieux rémunéré et à des postes bien élevés. Pour elle, le processus socioculturel construit les rapports d'hierarchisation entre les postes des hommes et des femmes⁶². L'auteure démontre par la suite que l'accès du travail extérieur de la femme ne va aucunement sans préjugés ni difficultés. En effet, le rôle de la femme dans le monde de travail est influencé par des contraintes socioculturelles⁶³. Dès lors, à travers cette analyse, se dégage une lisibilité d'influence des représentations sociales sur le travail de la femme, qui limite son accès au travail extérieur ou rémunéré.

Dans le même ordre d'idées, les réflexions de Eliev Sika et Christiane Bernier sur les perceptions des femmes cadres et de leur milieu du travail, démontrent que la culture typiquement masculine dans l'entreprise est un obstacle à l'avancement des femmes dans la hiérarchie organisationnelle et qui constitue la fameuse thèse de plafond verre. D'après leur conception, les hommes sont dominants, à la fois parce qu'en majorité dans l'entreprise ils occupent la plupart des postes de responsabilités, de gestion ou de toutes autres hautes directions⁶⁴. Ces auteurs insistent à démontrer que le blocage structurel relatif au cadre professionnel conduit à une inégalité des sexes en termes des responsabilités. Selon eux, les contraintes restent insurmontables et vraisemblables tant que les normes qui régissent l'organisation du travail découlent d'une transformation culturelle dont fondées sur une base de domination masculine, empêchant l'équilibre entre les hommes et les femmes⁶⁵.

⁶¹ Idem, 193.

⁶² Emma Ady Victorine, « Préjugés sur les femmes et difficultés d'accès à des postes de responsabilités : cas des établissements secondaires », Master en Sciences de l'éducation, Université de Yaoundé 1, 2014, p.11.

⁶³ Idem, p.17.

⁶⁴ Sika Eliev, Bernier Christiane, « Perception de la femme cadre dans une entreprise typiquement masculine », *Dans Reflets*, Vol.9, n°2, 2003, p.89.

⁶⁵ Idem, p.93.

Rosabeth Moss, part de l'analyse de la répartition numérique des groupes dans une organisation pour expliquer le rapport entre le pouvoir institutionnel et la place de la femme dans les postes de direction ou gestion dans les institutions. Pour elle, en augmentant le nombre de la minorité dans un groupe, les attitudes deviennent généralement positives à leur égard⁶⁶. Pour expliquer davantage, elle dégage un modèle théorique reposant sur les types de pouvoir au sein des institutions en fonction de la répartition de nombre qui constitue l'obstacle à des catégories minoritaires comme les femmes⁶⁷. Il s'agit de la répartition inégale des groupes, qui produit d'obstacles agissant sur les systèmes de possibilité. D'après l'auteure, les structures de pouvoir et les perceptions sociales à l'intérieur du milieu de travail relatif au contraste entre le dominé et dominant pourraient entraîner d'effet sur la conservation de la culture de la domination masculine et les rôles stéréotypés traditionnellement féminins.⁶⁸

Ainsi, cette analyse nous amène à concevoir que la présence importante des femmes cadres aux postes de direction pourrait être une solution idéale pour le changement des valeurs culturelles au sujet du travail féminin dans le milieu du travail.

4.4. Intégration des femmes dans les affaires humanitaires

Le Comité permanent Inter Organisations (IASC, Inter-Agence Standing Committee) pour la promotion de l'égalité de genre et l'analyse des besoins spécifiques en terme de travail, publie un guide dans le cadre d'intégration d'égalité des sexes au sein des structures œuvrant sur l'humanitaire.

Dans sa planification, les actions liées aux projets concernant le genre sont d'assurer que les besoins prioritaires, les capacités des femmes et des hommes, leurs difficultés dans le cadre de travail soient pris en compte dans toutes les interventions humanitaires. A cet effet, ce guide propose les enseignements tirés par la communauté humanitaire comme principaux défis qu'il faut relever afin de garantir une pleine participation des femmes et des hommes aux projets humanitaires⁶⁹. En dépit de cette proposition, ce guide conçoit les difficultés liées à l'accès au travail féminin auprès des ONG comme faute organisationnelle liée aux règles et valeurs dans le milieu du travail, accordant un emploi moins important à la femme qui peut redouter son statut en termes de progression⁷⁰.

Pauline Collecte, Ninon Denormandie et Audrey Tintinger-Hagman, posent le regard sur la représentativité des femmes et leur engagement dans les affaires des travaux

⁶⁶ Kanter Moss, Rosabeth, *Men and Women of cooperation*, New York, Basic Book, 1977, p.17.

⁶⁷ Idem, p.17.

⁶⁸ Idem, p.23.

⁶⁹ IASC : Le guide des genres pour les actions humanitaires, 2017, p.11.

⁷⁰ Idem, p.15.

humanitaires tels que dans les ONG. Ces auteurs à partir de leur article intitulé : « La femme est-elle l'avenir de l'humanitaire ? » pensent que la faible proportion des personnels féminins dans le cadre des affaires humanitaires au sein de certaines institutions est issue des mœurs et des valeurs traditionnelles qui produisent les rapports inégalitaires homme-femme⁷¹. D'après eux, les femmes ont du mal à s'imposer dans les postes des responsabilités ou de s'engager normalement dans leurs choix professionnels à l'humanitaire. Ces analyses montrent que le rôle de la femme a été longtemps cautionné et réduit dans les ménages, à causes des cultures fondamentalement patriarcales qui complexifient la tâche des humanitaires féminins à s'imposer et accomplir une mission donnée.

Selon ces auteurs plus loin, la participation de deux sexes dans les questions humanitaires reste un atout incontournable pour favoriser la mise en place d'une équipe mixte sur le terrain. Car la mixité permettra d'analyser et de répondre de manière plus appropriée aux crises humanitaires, d'avoir une bonne compréhension des besoins spécifiques de chaque groupe de la population⁷². Autrement dit, ces auteurs proposent une alternative de complémentarité entre les sexes en matière de travail dans les structures porteuses des préoccupations humanitaires. C'est dans cette optique qu'ils affirment

Le rôle des femmes dans l'humanitaire n'enlève rien à celui des hommes. Bien au contraire, de leur complémentarité naît leur efficacité. Chacun apporte sa pierre à l'édifice, ses compétences, sa vision, afin de répondre au même objectif : aider les autres. C'est encore évident de nos jours, d'envisager une parité et la mise en place d'équipe mixte sur le terrain afin d'avoir une bonne compréhension et répondre de manière appropriée aux crises humanitaires.

Aux vues de toutes les analyses antérieures, il ressort que le travail féminin sur le marché reste étroitement moins adapté dans le cadre social. Les conditions et normes sociales légitiment plus les valeurs d'une division sexuée du travail, qui ne favorisent pas l'accès et participation des femmes dans les travaux externes rémunérés. Au Tchad, les valeurs sociales restent traditionnellement praticables jusqu'aujourd'hui, qui freinent le travail de la femme tchadienne dans tous les domaines et particulièrement dans les ONG. C'est pourquoi cette présente étude « **Femmes et accès au travail auprès des ONG humanitaires : une analyse des constructions sociales au Tchad** » se propose comme une nouvelle orientation, qui cherche non seulement à comprendre l'accès au travail chez les femmes tchadiennes tout en identifiant et analysant les différents facteurs constituant les obstacles à l'accès au travail

⁷¹ Pauline Collecte, Ninon Denormandie et Audrey Tintinger-Hagman, Revue humanitaire : Enjeux, pratiques, débats, Option Edition journals , 2010, p.38 .

⁷² Idem, p.44.

particulièrement dans le domaine des ONG humanitaires. Mais aussi à démontrer comment ces facteurs impactent l'instabilité de la promotion genre ainsi la progression de la femme dans le cadre socioprofessionnel.

5. Questions de recherche

La question de recherche est un point de départ qui permet au chercheur de s'orienter vers la quête des connaissances scientifiques. Selon Bachelard Gaston, s'il n'y a pas eu de question il ne peut y avoir connaissance scientifique⁷³. Ainsi, les questions qui ont fait l'objet de cette recherche sont structurées de manière suivante : une question principale et trois (3) questions secondaires.

5.1. Question principale

QP : Comment comprendre et analyser la perception sociale de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes ?

5.2. Questions secondaires

QS1 : Quels sont les facteurs qui freinent l'accès au travail des femmes tchadiennes auprès des ONG humanitaires ?

QS2: Quel est l'impact des représentations sociales, des facteurs professionnels et personnels sur le travail des femmes tchadiennes auprès des ONG humanitaires?

QS 3 : Quelles sont les stratégies à mettre sur pied pour la prise en compte du travail féminin auprès des ONG humanitaires au Tchad ?

6. Hypothèses de recherche

Les hypothèses formulées dans cette recherche, sont structurées notamment en une hypothèse principale et les hypothèses secondaires.

6.1. Hypothèse principale

HP : La négligence récurrente du rôle productif de la femme au sein de la société permettrait de déterminer le problème de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes.

⁷³ Bachelard Gaston, *La formation de l'esprit scientifique*, Paris, Vrin, 1980, p.14.

6.2. Hypothèses secondaires

HS1: Les représentations sociales, les facteurs professionnels et personnels pourraient freiner l'accès au travail chez les femmes tchadiennes dans le cadre des ONG humanitaires.

HS2 : Les représentations sociales, les facteurs professionnels et personnels pourraient avoir une grande influence sur le travail des femmes dans le cadre des ONG humanitaires. Ils pourraient placer les femmes dans un statut inférieur en termes des salaires, des postes de responsabilités et autres privilèges.

HS3- La mise en œuvre des nouvelles stratégies politiques et juridiques pour la promotion de genre permettrait au gouvernement tchadien et aux organismes humanitaires de prendre en compte l'accès au travail féminin.

7. Objectifs de recherche

Cette recherche se fixe un objectif principal y compris des objectifs secondaires.

7.1. Objectif principal

OP : Dégager la perception sociale de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires Chez les femmes tchadiennes.

7.2. Objectifs secondaires

OS1 : Identifier les facteurs qui freinent l'accès au travail des femmes tchadiennes auprès des ONG humanitaires.

OS2: Démontrer l'impact des représentations sociales, des facteurs personnels et professionnels qui défavorisent le statut des femmes travailleuses dans le domaine des ONG humanitaires.

OS3- Présenter les stratégies pour la prise en compte de l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires.

8. Cadre théorique

Généralement, le cadre théorique renvoie à un modèle ou une grille de lecture qui permet de lire, de comprendre et d'expliquer la réalité étudiée de façon concrète. Quant à la théorie, représente un guide indispensable permettant à parcourir un chemin qui oriente la recherche. Elle renvoie selon l'appellation commune comme : « *une structure de l'objet de recherche, qui offre une perspective singulière, un angle d'attaque particulier, à une réalité sociale donnée* ». ⁷⁴

Dans le cadre de notre recherche, nous avons mobilisé deux modèles d'analyse à savoir : la Théorie des représentations sociales et l'Approche GOS (Genre Système Organisation).

8.1. Théorie des représentations sociales de Serge Moscovici

Généralement, la légitimité du concept des représentations sociales revient d'abord au sociologue français Emile Durkheim qui a évoqué pour la première fois dans son célèbre Article en 1898⁷⁵, la représentation sociale par terme de « représentation collective » qui se diffère de la « représentation individuelle » dans la logique de spécifier la pensée collective par rapport à la pensée individuelle. La théorie des représentations sociales se présente comme un système de pensée, un modèle qui émerge grâce au champ académique de psychologie sociale et de la sociologie dont théorisée et reconnue grâce aux travaux de Serge Moscovici, en 1961, qui classe le rôle des représentations dans une fonction cognitive.⁷⁶

Cette théorie se rapporte de la construction à partir d'une vision d'un groupe social précis à travers la pensée et les pratiques sociales. C'est ce qui a permis à Serge Moscovici de définir comme : un système des valeurs des notions et des pratiques relatives à des objets, des aspects du milieu social, qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais constitue également un instrument d'orientation de la perception des situations et d'élaboration des réponses. Pour cet auteur, les représentations sociales déterminent le champ de communication possible, des valeurs ou des idées possibles dans les visions partagées par les groupes⁷⁷. En effet, elles englobent l'idée des connaissances, des éléments particulièrement utilisés par chaque communauté précise. C'est dans ce sens que

⁷⁴ Lawrence Olivier, Guy Bedard et Julie Ferron, *Elaboration d'une problématique : sources, outils et méthodes*, Paris, L'Harmattan, 2005, p.28.

⁷⁶ Serge Moscovici, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF, 1961, p.15.

⁷⁷ Serge Moscovici, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF, 1976, cité par Godefroy NGIMA MAWOUNG, « les sciences sociales au secours des sciences infirmières », in *Benjamin Alexandre. NKOUM (dir)*, Paris, PUF, p.304.

pour Denise Jodelet, les représentations sociales désignent une forme des connaissances spécifiques, un savoir de sens commun constituant une forme de la pensée sociale⁷⁸.

Cependant, le choix de cette théorie est d'une nécessité considérable dans le champ de cette étude. Cette théorie a servi des guides pour le repérage des obstacles et des difficultés que les femmes tchadiennes connaissent en vue de leur accès et implication au travail dans le secteur des ONG humanitaires. En effet, elle s'inscrit comme une référence de la pensée sociale touchant les croyances et les valeurs sociales du Tchad qui freinent le travail féminin dans ce secteur à cause des fortes caractéristiques historiques et sociales du fait des idées reçues. D'emblée, cette théorie a permis d'insister sur les idéologies et pensées élaborées dans la société tchadienne en rapport avec le rôle et place de la femme afin de dégager la spécificité de chacune des valeurs et croyances traditionnelles.

8.2. Approche GOS (Genre Organisation Système) Ellen, Fagensou -Ellan

Genre organisation système est une approche intégralement développée par Fagenson dans ses recherches sur le cadre de travail de la hiérarchisation des fonctions entre les sexes au travail⁷⁹, repris par Belghiti-Mahut Sophia, dans ses travaux liés à l'avancement des femmes cadres⁸⁰, cette approche reconnaît l'interaction simultanée entre l'individu, l'organisation et la société. Ce modèle porte un regard contextuel sur les carrières des femmes. C'est pourquoi elle se propose d'étudier les comportements et difficultés des femmes à leur accès et progression dans le marché du travail, ainsi que les caractéristiques organisationnelles du domaine du travail.

Conçue comme un cadre d'analyse, l'approche GOS adopte et intègre les aspects de deux approches conjointes: il s'agit de l'approche par « le genre » et l'approche par « organisation »⁸¹. Compte tenu du postulat de l'approche par le genre, ce modèle d'analyse stipule que les individus peuvent être aussi différents les uns des autres en fonction de leur genre mais aussi de leurs situations et ambitions par rapport au travail. Quant à l'approche par la situation organisationnelle, considère les différences des comportements, des écarts entre les sexes en termes d'accès et privilèges en matière du travail comme le fruit des

⁷⁸ Jodelet Denise, « Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie », in S. MOSCOVICI, *Psychologie sociale*, Paris, PUF, 1989, p.357.

⁷⁹Fagensou-Allan Ellen « Perceived masculine and feminine attributes examined as a function of individuals sex and level in the organizational power hierarchy. A test of four theoretical perspectives. », *In Journal of applied Psychology*, Vol.75, n°2, 1990, p.206.

⁸⁰ Belghiti-Mahut Sophia, « Les déterminants de l'avancement hiérarchique de l'avancement des femmes cadres », *Dans Revue Française de gestion*, Vol.4, n°151, 2004, p.152.

⁸¹ Idem, p.157.

caractéristiques de l'entreprise. Autrement dit, ce sont les caractéristiques des organisations et non celles des individus qui causent et expliquent les problèmes d'accès des femmes ainsi que leur place et comportement au travail.

Toutefois, l'approche genre –organisation-système stipule que la situation des femmes face au marché du travail est affectée conjointement par leur « genre » et par la « structure de l'organisation ». Ce modèle conçoit les problèmes de l'accès et l'avancement des femmes dans le cadre du travail pas seulement par les rapports de genre mais aussi par les contextes organisationnels, sociétaux et institutionnels dans laquelle elles évoluent. En effet, pour cette approche les situations et les rôles des individus suivent un ordre social et professionnel bien différents, c'est pourquoi elle invite à considérer que le contexte organisationnel et personnel contribue à faire émerger les inégalités et différences des sexes en matière de travail à des rythmes environnementaux différents.

Dès lors, le choix de ce cadre d'analyse a permis d'une part d'analyser et comprendre que les problèmes d'avancement des femmes font partir de leurs situations personnelles telles que les carences de leurs personnalités. (Il s'agit des carences qui pousseront les femmes à adopter des comportements moins favorables à leur performance et avancement dans le marché du travail). D'autre part, cette approche a permis d'identifier les caractéristiques et les conditions du milieu humanitaire qui ne profitent pas à la progression féminine en termes des carrières et autres avantages. En outre, ce modèle a ouvert le champ pour lire la place des hommes et des femmes dans les échelons en rapport avec les responsabilités, la chance au salaire au sein des ONG.

Bref, l'approche Genre Organisation Système a conduit à interroger les comportements des femmes et des hommes travailleurs face au sujet étudié pour découvrir leurs attitudes et ambitions concernant le travail et d'interroger leur environnement social et aussi les caractéristiques d'organisation qui produisent des différences de genre.

9. Méthodologie

La méthodologie se veut comme une démarche, qui permet de mieux analyser et de cerner scientifiquement un sujet de recherche. En effet, elle représente un guide permettant au chercheur d'emprunter des méthodes spécifiques pour étudier une réalité.

En ce sens, elle amène à opter pour une méthode précise comme directive. Car c'est cette dernière qui retrace, le canevas à suivre dans les démarches scientifiques. C'est pourquoi selon Herman Jacques : « *la méthode désigne un ensemble d'idées directrices qui oriente*

l'investigation scientifique »⁸². Dès lors, cette étude a permis d'emprunter la méthode qualitative.

9.1. Méthode qualitative

La méthode qualitative désigne généralement, l'ensemble des techniques qui fournissent des appréciations non mesurables.

Utilisée largement en sciences sociales, la méthode qualitative permet au chercheur d'étudier les réalités sociales à partir des interprétations non statistiques mais reposant sur la compréhension et signification, des sentiments subjectifs. C'est pourquoi pour Jean-Pierre Deslauries, elle est utilisée : « *lorsqu'il s'agit d'étudier en profondeur le vécu, les sentiments, les représentations des acteurs dans une situation donnée et le sens qu'ils donnent aux évènements tels qu'ils perçoivent à travers leurs discours* ». ⁸³ Ainsi, cette méthode a permis de collecter les données sur les idées des individus à travers quelques techniques élaborées.

9.1.1. Technique et outils de collecte des données

L'opérationnalisation de cette étude, a exigé l'appropriation des procédés relatifs afin de rendre possible sa faisabilité et de tirer les informations aussi crédibles. En l'occurrence, grâce aux techniques et outils de collecte des données que cette recherche a pu être effective.

9.1.1.1. Observation

Généralement, l'observation est une technique de recherche scientifique permettant au chercheur de poser le regard sur une réalité donnée. Selon Rodolphe Ghiglione et Benjamin Matalon, l'observation est : « *un regard porté sur une situation sans que celle-ci soit modifiée. Regard dont l'intentionnalité est de nature très générale et agit au niveau de ce qui est observé dans la situation, le but étant le recueil des données afférentes à la situation* »⁸⁴.

Pendant la recherche exploratoire nous avons fait recours à l'observation directe.

9.1.1.2. Observation directe

Est une technique qui permet au chercheur d'être en contact avec la réalité étudiée en face de lui. Elle amène le chercheur, vers un tout premier contact et regard avec l'objet étudié.

⁸²Herman Jacques, *Les langages de la sociologie*, Paris, PUF, 1983, p.21.

⁸³Deslauries Jean-Pierre, *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, Edition MC Graw HILL, 1991, p.63.

⁸⁴Ghiglione Rodolphe, Matalon Benjamin, *Les Enquêtes sociologiques : théories et pratiques*, Paris, Armand Colin, 1998. p.11.

C'est une technique qui offre la possibilité au chercheur d'aller observer les acteurs en situation et de saisir en temps réel les pratiques sociales⁸⁵

Cette technique, a facilité la tâche de pouvoir observer directement les réactions de certains enquêtés face au sujet relatif à l'accès au travail féminin et également de constater les conditions des femmes dans leurs milieux de travail et d'autres domestiques lors des enquêtes de terrain .

9.1.1.2.1. Recherche documentaire

La recherche documentaire est un moment permettant essentiellement de collecter les informations sur un sujet donné, à travers le biais des documents.

D'après Madeleine Grawitz, ce moyen : « offre l'avantage d'être matériau objectif en ce sens qu'il a soulevé des interprétations différentes .Il est le même pour tous et ne change pas »⁸⁶. De ce fait, la recherche documentaire vise à obtenir des informations supplémentaires aux données recueillies pendant la recherche de terrain, elle joue un rôle capital dans la saisie de la littérature au tour du sujet étudié. C'est en ce sens que pour Benoit, Gauthier la recherche documentaire est utile pour le chercheur, elle est indispensable de savoir ce qui, avant lui, a fait l'objet d'une réflexion ayant mené à des conclusions bien établies.⁸⁷

La recherche documentaire a permis de tirer des diverses connaissances sur le travail féminin en général, des difficultés et barrières qui bloquent le travail rémunéré de la femme à travers les rassemblements des documents écrits, iconographiques, audio-visuels etc. Ainsi, les données sont collectées à partir du site net ; des bibliothèques ; du centre de formation de la maison de la femme à N'Djamena ; de CEFOD ; des ministères et structures humanitaires.

Il s'agit essentiellement des ouvrages ; des articles ; des Conventions ; des lois ; des revues ; des décrets ; des Mémoires de Master et Maitrise ; des Thèses de Doctorat, des divers rapports d'activités ; des études ; des archives etc.

9.1.1.3. Entretiens

Généralement, l'entretien est un moyen qui permet de collecter les données à partir de l'organisation d'une rencontre, d'une conversation avec les enquêtés sur un sujet précis. Pour Madeleine Grawitz, l'entretien se définit comme un procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbale pour recueillir des informations.⁸⁸

⁸⁵ Arborio Anne-Marie, *l'Observation directe en sociologie : quelques réflexions méthodologiques à propos de travaux de recherche sur le terrain hospitalier*. Recherches en soins infirmiers, Nantes, 2007, p.34.

⁸⁶Grawitz Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 11eme Édition, 2001, p.55.

⁸⁷, Gauthier Benoit, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Québec, Presse Universitaire du Québec, 1984, p.76.

⁸⁸Grawitz Madeleine, *Lexiques des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2003, p.151.

A cet effet, la technique d'entretien a permis l'entrée en profondeur de cette recherche notamment la compréhension du sujet étudié tout en faisant appel à l'intervention des enquêtés. Nous avons interrogé précisément 32 enquêtés (12 femmes et 20 hommes) dans trois différents arrondissements à N'Djamena (1^{er}, 2^{eme} et 5^{ème} arrondissement), les discussions ont permis de ressortir les données importantes qui se rapportent à la problématique de l'accès au travail de la femme tchadienne, les plus longues discussions ont duré une heure et quelques minutes, les courtes ont été moins de 30min. Cependant, nous avons gardé l'anonymat de nos enquêtés en s'y référant que pour le second nom, il a été enregistré avec l'accord des enquêtés. Toutefois, les entretiens ont eu lieu soit dans le lieu du travail, soit au domicile des femmes et des hommes.

A la base des entretiens, nous avons élaboré quelques guides d'entretien préalablement construits en fonction des catégories des personnes interrogées avec la liste des questions relatives aux caractéristiques de la réalité étudiée. Ce guide d'entretien est construit en fonction du type d'entretien semi-directif.

9.1.1.3.1. Entretien semi-directif

C'est un type d'entretien largement utilisé en sciences sociales, il possède une caractéristique qualitative qui apporte une énorme richesse de précision des informations à collecter grâce aux possibilités des interactions et communication entre l'interviewé et l'intervieweur. Ce contact permet au chercheur de pouvoir relever le lien des représentations d'idées, sensations inscrites à l'esprit des enquêtés relatives au sujet étudié dont ils ne peuvent pas exprimer dans le cadre de la technique du questionnaire. Selon Romy Sauvaryre, ce type d'entretien est choisi lorsque l'on souhaite approfondir un domaine spécifique et à explorer des hypothèses sans qu'elles soient toutes définitives. Toutefois, permet de donner la possibilité à l'enquêté de s'exprimer librement dans un cadre défini par l'enquêteur⁸⁹.

Dans le cadre de cette recherche, l'entretien semi- directif a contribué à l'élaboration des différents thèmes qui sont définis dans le guide. En effet, elle a permis d'obtenir des réponses sur les questions prédéfinies, tout en laissant l'opportunité aux enquêtés de parler dans un environnement loisible.

9.1.1.4. Récits de vie

Appelé aussi l'entretien autobiographique, le récit de vie est un type d'entretien utilisé généralement en sciences humaines comme outil de collecte des données pour saisir des parcours des vies afin de pouvoir remplacer la question explorée dans un contexte plus large.

⁸⁹Sauvaryre Romy, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2013, p .9.

Pour Maurice, Angers le récit de vie est « *une entrevue de recherche d'une personne sur son passé* »⁹⁰. Par ailleurs, le récit de vie donne à des individus non spécialisés, incultes, voire illettrés de parler d'eux et de raconter leurs expériences de façon spontanée et naturelle. Ce qui, laisse une possibilité, d'entrevoir des moments qui seraient autrement méconnus ou ignorés de la société, afin d'accéder aux organisations symboliques des individus.

De ce fait, il a été nécessaire lors de cette recherche d'avoir collecté des informations personnelles en laissant la possibilité de saisir et de comprendre le sens subjectif des acteurs sociaux ou leurs raisons par rapport à la réalité étudiée. Ceci a permis de laisser ressortir les facteurs subjectifs jouant un rôle important dans la vie sociale des individus, de leurs savoirs, expériences et attitudes dans le temps et dans l'espace en rapport avec l'accès au travail.

Toutefois, cette recherche a permis de regrouper Sept (7) récits de vie en mois de février 2022 auprès de cinq (5) femmes ménagères et deux (2) celles ayant abandonné le travail dans le domaine humanitaire. Ces récits ont but de recueillir des données sur les vécus des enquêtées, qui ont connus des situations particulières depuis leur implication dans le cadre du travail ou en fonction de leurs expériences par rapport aux questions de l'accès au travail de la femme. L'opérationnalisation a rendu possible cette recherche, car elle a conduit à ressortir et identifier les éléments cachés relatifs aux vrais obstacles liés à l'accès au travail de la femme. Il s'agit non seulement d'avoir facilité à identifier les éléments des constructions sociales mais aussi à découvrir les problèmes individuels des femmes à partir de leurs expériences de vie.

9.2. Analyse de contenu

L'analyse de contenu selon Raymond Quivy et Luc Van Campenhout, est la possibilité de traiter de manière méthodique des informations et des témoignages qui présentent un certain degré de profondeur et de complexité. En effet, l'analyse de contenu constitue le cœur de cette étude. Elle a permis d'analyser scientifiquement et d'interpréter attentivement les résultats obtenus en vue de vérification des hypothèses. Autrement dit, cette étape permet de confirmer ou infirmer les hypothèses tout en fournissant des réponses aux questions de recherche préalablement établies dans l'introduction générale.

Pour cette présente étude, les données recueillies à travers les entretiens, les récits de vie, les documents textuels et visuels ont été traitées à l'aide de cette analyse. Ce type d'analyse

⁹⁰ Maurice, Angers, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Québec, Editions CEC, 1996, p.364.

consiste à un examen méthodique et systématique des données⁹¹. Ainsi, elle a permis d'analyser et de dégager la pertinence et signification de toutes les informations récoltées.

10. Délimitation de l'étude

Généralement, toute recherche en sciences sociales amène le chercheur à déterminer son champ d'étude dans le but de pouvoir contourner l'incertitude, la lourdeur du travail et d'éviter tout égarement. Il s'agit bien pour l'enquêteur de déterminer le champ de son analyse empirique dans un espace géographique et dans le temps⁹².

10.1. Délimitation spatiale

Délimiter un sujet de recherche, amène le chercheur à opérer un choix pour un cadre d'étude dans un milieu bien précis. Ainsi, les travaux empiriques effectués dans cette étude sont déroulés dans la ville de N'Djamena situé au Centre-ouest du Tchad. Cette localité regroupe dix(10) arrondissements et 64 quartiers, selon lequel nous avons pu mener notre recherche auprès des trois(3) arrondissements(le 1^{er}, 2^{eme} et 7^{eme} arrondissement) dont cinq(5) quartiers (Farcha, Goudji, Kelemat, Dembé, Chagoua).

10.1.1. Présentation de la ville de N'Djamena

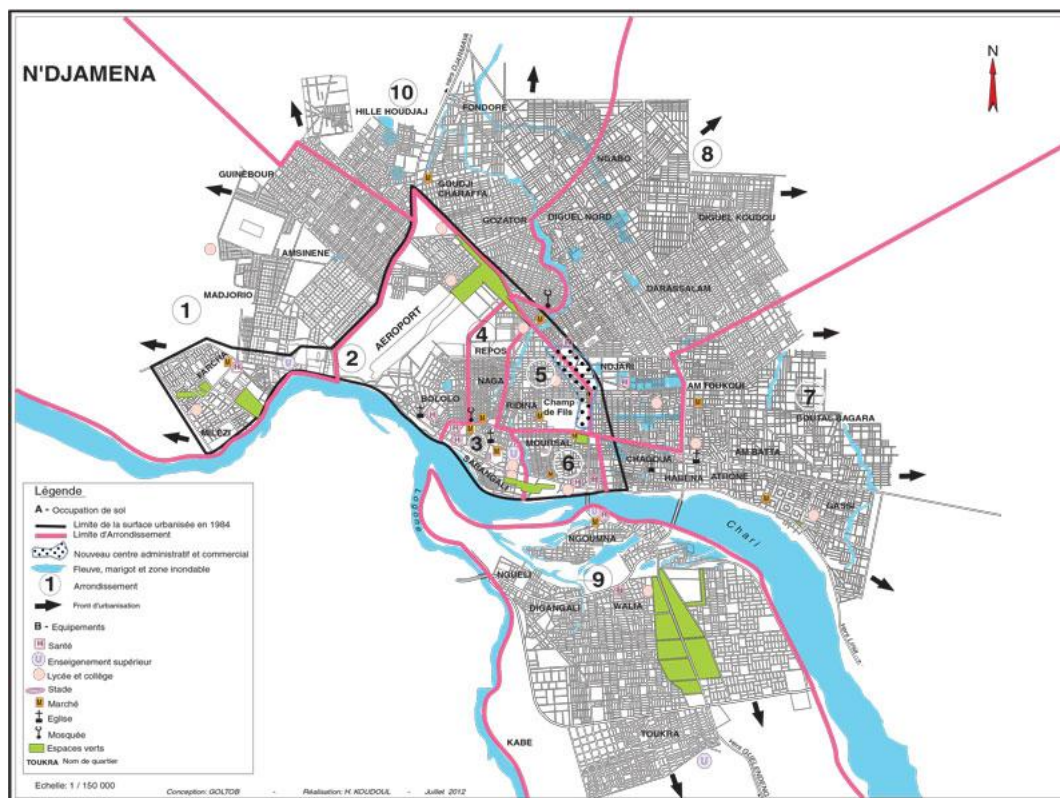
La ville de N'Djamena était fondée le 29 mai 1900 par le français Emile Gentil sous le nom de Fort-Lamy. Après avoir subi des destructions liées aux guerres civiles, quelques temps plustard elle a été nommée N'Djamena signifiant en arabe local « le lieu où l'on se repose ». Notamment en 1973 lors d'une campagne d'authenticité du premier président du Tchad François Tombalbaye.

N'Djamena représente la capitale politique du Tchad et reconnue comme la grande ville du Tchad, située au centre-ouest du pays entre la fleuve Chari et celle de Logone , avec une superficie de 395km² dont une population de 1 476 115 habitant en 2022.

⁹¹Alpe, Yves et al, *Lexique de Sociologie*, Paris, Dalloz, 2eme édition, 2007, p.9.

⁹² Quivy, Raymond et Campenhoudt, Luc Van, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, p.147.

Carte N° 1: Site de l'étude (ville de N'Djamena)



Source : N'Djamena plan, carte populationData.net.

10.1.2. Justification du choix de la zone de l'étude

De prime abord, la ville de N'Djamena, est un milieu quasiment urbain selon lesquels les problèmes professionnels de la femme sont observables. Ce milieu reste, le siège où on observe la présence des plusieurs ONG et autres institutions humanitaires. Par ce fait, le choix de ce milieu d'étude découle du fait que le phénomène des rapports sociaux des sexes en termes de profession reste une spécificité, car les hommes comme les femmes tentent à exercer les activités professionnelles.

Deuxièmement, cette ville reste la première au Tchad qui favorise et privilégie le travail rémunéré de la femme. En effet, c'est un lieu où des grandes décisions, des grands projets et des actions en faveur de l'émancipation de la femme, sa promotion dans le cadre du travail se tiennent généralement.

Grâce aussi à ses diversités culturelles et religieuses, cette ville a permis d'interroger et de comprendre les différentes mentalités et les idéologies traditionnelles sur l'accès au travail de la femme tchadienne.

En fin, ce choix se justifie par l'avantage de notre connaissance de la langue parlée dans ce milieu (l'arabe local du Tchad et le français), contrairement aux provinces où les langues sont communautaires.

10.2. Délimitation temporaire

Ce travail empirique de cette étude s'est déroulé à N'Djamena dès le mois de Janvier allant du 18-30 en 2021, nous avons eu l'occasion de prendre les premiers contacts avec quelques responsables et personnels auprès des ministères et structures humanitaires. Tout au long de ce mois nous avons pu échanger avec les enquêtés ainsi observer le milieu du travail.

Ensuite, à partir de 2 février jusqu'à 19 février 2021, des rencontres avec les différents enquêtés (femmes au ménage, les commerçants, les religieux) ont été faites.

11. Population d'étude et technique d'échantillonnage

La détermination de la population d'étude, est partie d'abord d'un choix opéré d'une technique d'échantillonnage.

11.1. Technique d'échantillonnage

Généralement, l'échantillonnage désigne l'opération qui permet aux chercheurs la sélection des enquêtés qui feront partie de l'échantillon. C'est une technique qui permet de déterminer la proportion de la population d'étude. Selon André Akoun et Pierre Ansart, l'échantillonnage désigne : « *l'ensemble restreint d'individus provenant d'une population qui servent de support à l'étude que l'on réalise* ». ⁹³

Pour mieux mener cette étude, la technique d'échantillonnage non probabiliste notamment à choix raisonné a permis de cibler la population composée des hommes et des femmes ayant des connaissances sur l'accès au travail de la femme ainsi d'autres sont travailleurs, qui ont fourni des informations importantes. Les personnes cibles sont tels que quelques responsables et personnels des ONG et institutions humanitaires hommes/femmes, les autorités hommes/femmes, les travailleurs dans d'autres secteurs, les parents, les époux des femmes travailleuses, les religieux. Concernant la taille de l'échantillon, nous avons pu enregistrer 32 entretiens et Sept (7) Récits de vie.

Toutefois, cette population a été ciblée en fonction de la diversité du statut social, profil professionnel, de la diversité culturelle et religieuse.

⁹³Akoun André, Ansart Pierre, *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Seuil, le Robert, 1999, p.165.

Tableau 1: Volet qualitatif de l'étude

Catégorie des personnes interrogées	Nombre	Type d'entretien
Responsables des institutions humanitaires	3 dont 2 Hommes et 1 femme	Entretien semi-directif
Agents des ONG/ institutions humanitaires	6 dont 4 hommes et 2 femmes	Entretien semi-directif
Autorités publiques	3 dont 2 hommes dont 1 femme	Entretien semi-directif
Les travailleurs dans d'autres secteurs	11 travailleurs dont 6 hommes et 5 femmes	Entretien semi-directif Récit de vie
Parents et époux des femmes travailleuses.	6 Parents (4 mères, 2 père) 2 Epoux	Entretien semi-directif
Femmes ayant abandonné le travail auprès des ONG humanitaires	2	Récit de vie
Femmes ménagères	3	Récit de vie
Les religieux	3	Entretien directif
Total	39 dont 20 hommes et 19 femmes	

Source : Enquête de terrain 2022.

Tableau 2: Catégorie des personnes interrogées selon leur statut matrimonial

Statut matrimonial des catégories interrogées	Travailleurs auprès des ONG/ Institutions humanitaires	Fonctionnaires/Travailleurs dans d'autres secteurs	Non travailleurs	Total
Célibataire	2 Hommes 1 Femme	1 Homme 2 Femmes	3 Hommes 1 Femme	10 dont 6 Hommes et 4 Femmes
Marié(e)	7 Hommes 2 Femmes	5 Hommes 5 Femmes	2 Hommes 8 Femmes	29 dont 14 Hommes et 15 Femmes

Source : Enquête de terrain 2022.

12. Cadre conceptuel

Pour le sociologue français Emile Durkheim, toute investigation d'ordre scientifique ou non porte sur un groupe déterminé, répond à une définition. De ce fait, la première démarche pour le chercheur doit donc être de définir les choses dont il traite afin qu'il sache de quoi il est question, car c'est une première étape de toute preuve et toute vérification⁹⁴. A cet effet, il est évident avant tout de clarifier les concepts identifiés dans cette étude afin d'éviter les confusions.

Accès au travail

D'abord, le travail peut se définir comme une activité rémunérée. Il est conçu d'une part comme une activité économique liée à la production des biens et des services. C'est pourquoi, le Bureau International du Travail (BIT) conçoit le travail comme une main d'œuvre permettant la production des biens et des services économiques. Selon lui, est considéré comme travail, toute activité effectuée en échange d'une rémunération ou en prévision d'un profit⁹⁵. Il ressort dans cette définition que, tout ce qui relève de la production économique et tire pour profit une rémunération est aperçu comme un travail.

Toutefois, le travail est aussi social. En effet, du point de vue sociologique, le travail est « l'activité de production des biens et des services, et l'ensemble des conditions d'exercice de cette activité »⁹⁶.

Cependant, l'accès au travail caractérise une certaine forme des libertés permettant l'obtention d'emploi et au droit d'exercer une activité.

Dans le cadre de cette étude, l'accès au travail renvoi à la capacité, l'opportunité et la chance de mener une activité professionnelle. Autrement dit, il se conçoit comme une faculté reconnue aux individus de travailler ou d'exercer une profession de leur choix.

ONG humanitaires

a. Origine du terme ONG

Dès 1812, on a commencé à parler d'actions humanitaires d'urgence mais il apparaît officiellement pour la première fois en 1945⁹⁷ dans une prise des dispositions consacrée au Conseil Economique et Social des Nations Unies (CESNU), en faisant allusion au rôle consultatif que pouvaient répondre les organisations.

⁹⁴ Durkheim Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 11eme Edition, 2002, p.34.

⁹⁵ BIT, 1982.

⁹⁶ Maruani. Margaret, Reynaud Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 4eme Édition, Paris, La découverte, 2004, p.14.

⁹⁷ L'Article 71 du chapitre 10 de la Charte des nations unies de 1945.

b. Emergence du terme ONG humanitaires

Les organisations humanitaires trouvent principalement leur légitimité originelle dans un contexte de crise liées aux guerres, de décolonisation. En effet, après les différents conflits intra européens au cours du 19eme siècle, les ONG vont se constituer comme une nouvelle matrice, lors de ce siècle. Avec les divers évènements, une expansion rapide des ONG gagnera la place. C'est plus précisément après la seconde guerre mondiale que deux organisations humanitaires connaissent le jour à s'avoir : OXFAM et CARE. Plus tard d'autres vont voir également le jour à partir de 1950 et 1960 dans le même but comme des actions au secours d'urgence et d'assistance aux personnes vulnérables, dépourvues, sinistrées, victimes des conflits ou des situations particulières. Par ailleurs, avec l'aide apportée aux périodes de crise pour les victimes de guerre, ce n'est qu'en 1950 avec l'avènement de processus de décolonisation que les ONG humanitaires prolongent avec le secours et participation au développement des pays considérés sous-développés et les tiers-monde. C'est après cette période qu'un tournant considérablement observable sur l'accroissement des urgences humanitaires, d'où il y avait eu des multiplications des ONG humanitaires avec leurs interventions et diversifications des programmes et projets fortement incités par de nombreux buts. Dès lors, ces mouvements humanitaires grâce à leurs existence, leurs interventions et aides humanitaires, les ONG ont gagné le titre des organisations humanitaires dont désormais appelées aussi ONG humanitaires.

Or, la relation entre les ONG humanitaires et le Tchad remonte, aux années 20 précisément en 1926 avec l'implémentation de la Mission évangélique Unie(MUE), qui s'occupait des populations autochtones menaient également des actions humanitaires⁹⁸.

c. Définition des ONG humanitaires

Une ONG est considérée à titre humanitaire lorsqu'elle représente une association des personnes physiques ou morales, ou de groupes des personnes qui travaillent dans un esprit de solidarité humaine, à la promotion du développement et à l'épanouissement humain.

Selon le Conseil économique et social des Nations Unies, une ONG humanitaire désigne un organisme de coopérative privée ayant des objectifs précis, servant des intérêts ou des avantages de la communauté avec la participation constante de celle-ci afin qu'elle puisse jouir d'une autonomie effective, ainsi chargé à exécuter un ensemble des programmes et projets dans le but d'assister et de contribuer au développement local d'une société, d'un pays

⁹⁸ Yopaang, Rila Mandela, « Le cadre juridique des organisations non gouvernementale (ONG) », Mémoire de Master 2 en Gestion de projet de développement en Afrique, Université de Paris Sud, Jean Monnet, 2009. p.16.

afin d'éviter l'état d'urgence. C'est ainsi que pour Maxime Ouaba, les ONG humanitaires ne sont pas des associations constituées par une entité publique ou par voie d'un accord intergouvernemental, elles émergent dans une liberté d'expression et revendique le droit d'agir au nom de l'intérêt de la société et de l'humanité de façon durable et économique afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des communautés⁹⁹.

Constructions sociales

Les constructions désignent la codification des formes des connaissances, des normes et valeurs, des comportements relatifs aux groupes sociaux. Outre, les constructions sociales sont considérées comme un produit qui crée, institutionnalise et diffuse des éléments entre les individus appartenant à un même groupe social donné. Ces éléments se transmettent par le biais d'acquisition, d'apprentissage. C'est ainsi que C. Bernier, C. Coderre et J. Michaud à partir de leur vision constructiviste, définissent les constructions sociales comme l'ensemble des idées acquises, véhiculées qui permettent de rappeler constamment le caractère social de ces constructions¹⁰⁰. Ces auteurs expliquent que c'est par la construction sociale que toutes les valeurs et normes, idéologies se construisissent au sein d'une communauté.

⁹⁹ Ouaba Maxime, « La prise en compte de l'approche genre dans les projets de développement : le cas des ONG françaises », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université Paris 8 (Saint-Denis), 2006-2007, p.23.

¹⁰⁰ Bernier Christiane, Coderre Cécile, et Michaud Jacinthe, Le genre en contexte : pratiques sociales et représentations, *Dans Reflets*, Vol 9, n°1, 2003, p.12.

13. Difficultés rencontrées

Généralement, toute recherche scientifique ne peut se faire sans obstacles. En effet, lors des recherches nous avons été confrontés aux quelques difficultés. Celles les plus récurrentes rencontrées s'agissent premièrement des éléments documentaires, il convient de souligner que la plupart des chercheurs ont orienté beaucoup plus leurs analyses sur les problèmes d'inégalités de genre face aux avantages salariaux dans le cadre des fonctions publiques. Cependant, les débats sur les difficultés relatives à l'accès et conditions des femmes dans l'humanitaire demeurent encore fragiles, c'est pourquoi il a été très difficile de pouvoir faire état de lieux des littératures vastes et propres pour permettre de mieux aborder cette problématique. Il a été aussi difficile d'accéder à certaines données auprès des ONG humanitaires. La plupart des agents et quelques cadres des ONG qui ont participé à cette étude, avaient fait preuve de vigilance sur la confidentialité de certaines réalités liées aux conditions de l'accès au travail des femmes.

Il a été observé des comportements réfracteurs à l'étude, à l'instar des problèmes linguistiques. Beaucoup de nos enquêtés préfèrent répondre ou s'affirmer en langue arabe locale ou en patois raison pour laquelle, ils ont des difficultés à apporter leur pleine contribution à nos questions du fait du non maitrise de la langue française. Par ailleurs, certains répondants ont essayé de participer mais avec des paroles très limitées. D'autres participants ont essayé de contourner certaines questions, soit ils répondent avec une sensibilité subjective liée à l'appartenance sexuelle ou religieuse.

14. Plan du travail

La présente recherche repose sur une introduction et deux grandes parties regroupant dont quatre (4) chapitres.

La première partie est intitulée : Spécificités du travail féminin, son évolution et ses différents obstacles liés au domaine des ONG humanitaires. Cette partie regroupe deux chapitres. Le premier chapitre se consacre à faire un aperçu général sur le passage historique du travail féminin et un état de lieux des dispositions normatives et politiques d'ordre national et international, relatives à la protection des droits des sexes ainsi leur promotion dans le cadre socioprofessionnel. Ensuite, le deuxième chapitre décrit et explique brièvement les obstacles qui freinent l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes.

La seconde partie est intitulée : Perceptions sociales de l'impact, des défis et perspectives relatifs à l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires. Cette partie comprend également deux chapitres, dont le troisième chapitre analyse les différents impacts des obstacles relatifs au travail féminin auprès des ONG humanitaires. Ainsi, le quatrième chapitre aborde la perception sociale de l'influence du travail féminin et les perspectives de la prise en compte de l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires.

Enfin, la structuration de ce travail s'achève par une liste des recommandations puis la conclusion.

**PREMIERE PARTIE : SPECIFICITES DU TRAVAIL
FEMININ, SON EVOLUTION ET SES DIFFERENTS
OBSTACLES LIES AU DOMAINE DES ONG
HUMANITAIRES**

Cette partie permet d'analyser et de faire un état des lieux de l'historique du travail féminin. Le but est de retracer le départ, de présenter les instruments internationaux et nationaux d'ordre juridique, stratégique et politique relatifs à la promotion d'égalité des sexes dans le cadre professionnel pour tester si réellement les problématiques liées à l'accès au travail des femmes sont prioritaires et inscrites dans l'agenda des cadres institutionnels publics et des Organisations Non Gouvernementales (ONG). Elle permet aussi d'avoir une lisibilité profonde sur les différents facteurs constituant les obstacles à l'accès au travail des femmes tchadiennes auprès des ONG humanitaires.

La finalité est de mieux comprendre et de situer le contexte dans lequel évoluent les femmes au Tchad et de dégager les obstacles qui freinent leur entrée dans le marché du travail.

CHAPITRE I : GENERALITES SUR LE TRAVAIL FEMININ ET SON EVOLUTION AU TCHAD

Le présent chapitre, a pour but de situer le contexte sociohistorique du travail féminin en insistant sur son départ à travers une évolution normative ainsi que politique tant au niveau mondial que national. En effet, il est question de ressortir les majeurs pas ayant fait l'objet de la lutte pour les droits et l'émancipation des femmes sur le marché du travail. Ceci est de permettre à constater aussi l'évolution sur la situation de groupe des sexes concernant l'accès aux droits et libertés au travail.

I.1. Bref aperçu sur le contexte sociohistorique du travail féminin dans le monde

Ces dernières décennies ont été marquées dans le monde entier par l'innovation et des progrès sur la situation socioéconomique de la femme, notamment par des controverses face à la situation des femmes sur le marché du travail. Celles-ci ont connu tant d'avancés et de transformations sur le plan social et politique¹⁰¹.

Françoise Battagliola, mentionne que dans la première moitié du XIXème siècle, le travail dont exerçaient les femmes dans la société¹⁰² a connu d'énormes progressions. C'est ainsi qu'elle retrace, les étapes qui ont précédé le changement dans le comportement d'activité des femmes tout en démontrant qu'elles avaient toujours travaillé mais leur travail n'a pas été pris en considération ou tout simplement apprécié à sa juste valeur. Pour l'auteure, au milieu du XIXème siècle, la plupart des femmes travaillaient dans le secteur marchand aux côtés de leurs époux agriculteurs, artisans etc. En dépit de cela, l'activité féminine connaît des changements plus en plus, de nombreuses femmes font leur entrée dans les activités rémunérées diversifiées¹⁰³.

Toutefois, à travers une réelle évolution des droits humains, le monde a enregistré la pénétration d'une nouvelle forme de travail de la femme dans les sociétés humaines. Il s'agit d'une nouvelle visibilité du travail féminin observable dans le monde productif.

Dans la foulée occidentale, le XIXème siècle marque une nouvelle ère pour la participation réelle de la femme aux travaux productifs. Généralement, c'est au cours de cette période qu'il existait une multitude d'activités et des métiers désormais menés par les femmes. Il s'agit principalement de l'agriculture, le commerce, les services industriels, le

¹⁰¹ Bouillaguet-Bernard Patricia, Gauvin Annie, « Le travail féminin, famille et système productif », *Dans Consommation*, Université de Paris-I, Vol. 3, n°2, 1982, p.54

¹⁰² Les travaux ménagers, travaux non rémunérés

¹⁰³ Battaglia Françoise, *Histoire des femmes*, Paris, la Découverte, 2000, p.18.

textile et les services domestiques¹⁰⁴. Ainsi, d'après Barrere- Maurrison et Marie-Agnès, cette période était marquée par le mouvement de salarisation pour la main-d'œuvre féminine et l'apparition d'une nouvelle forme de famille, notamment le passage d'une famille de type conjugal, où seul le chef de famille travaillait, à une famille où femme et homme étaient tous actifs¹⁰⁵. Par ailleurs, ce temps a permis le recours à la main d'œuvre féminine qui est considérée comme une dissolution flexible des métiers au départ considérés comme masculins.

I.2. Période de la guerre de 1914-1918

La première guerre mondiale avait marqué plusieurs traces qui ont provoqué des bouleversements au sein des sociétés occidentales par des rapports sociaux des sexes en ce qui concerne le travail rémunéré, au cours de laquelle, l'histoire du travail des femmes s'est dessinée, régénérée et devenue une réalité lorsqu'on assiste surtout à des renforcements des rôles sociaux et professionnels des femmes¹⁰⁶. Par ce pas, les tendances lourdes ont pu favoriser la mise en marche des dispositions par les femmes, à travers un certain nombre d'épisodes ayant jalonné cette période de la guerre.

I.2.1. Mobilisation des femmes face à la crise de la guerre

Pendant la période de la guerre, la majorité des femmes en Europe se sont retrouvées exposer aux crises économiques dont la plupart d'entre elles étaient contraintes de recourir aux activités rémunérées pour surmonter la crise¹⁰⁷. Toutefois, il est évident de signaler que durant cette période les femmes se concentraient pour chercher le moyen de sortie afin de se lancer dans les travaux dits rémunérés. En dépit des progrès sociaux, Sophie Boutillier et Brigitte Lestrade, relèvent la volonté des femmes face à la situation de la crise pendant la guerre, par une conquête et l'engouement pour le droit au cadre du travail¹⁰⁸. En outre, d'après ces auteures les femmes se heurtaient à emprunter les routes d'arbitrage permettant leur sortie vers le monde professionnel.

I.2.1.1. Bénévolat

Pendant la crise de la première guerre mondiale, les femmes européennes avaient pris le départ pour l'ambition de faire partie des milieux les plus régénérateurs tout en se lançant dans le bénévolat. Cet engagement a transformé la façon de penser et d'agir de plusieurs

¹⁰⁴ Bouillaguet-Bernard Patricia et Gauvin Annie, « Le travail féminin, famille et système productif », *Dans Consommation*, Université de Paris-I, Vol. 3, n°2, 1982, p.62.

¹⁰⁵ Barrere-Maurrison, Marie-Agnès, *Travail, famille : Le nouveau contrat*, Paris, Gallimard, 2003, p.101.

¹⁰⁶ Battagliola Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, p.28.

¹⁰⁷ Thiébaud Françoise, *Les femmes au temps de la Guerre de 14*, Paris, Petit Bibliothèque Payot, 2013, p.17.

¹⁰⁸ Boutillier Sophie et Lestrade Brigitte, *Le travail des femmes : axes d'émancipation*, Paris, l'Harmattan, 2004, p.32.

femmes dans les sociétés et leurs a ouvert la voix de concevoir le travail rémunéré comme un droit légitime pour elles. Dès lors, les femmes ont commencé à aspirer et exercer des professions libérales. C'est ainsi Raphael Sina, démontre que l'opinion européenne a permis de considérer le recours à la mise en œuvre des travaux pour les femmes qui font parties de nations touchées par la première guerre mondiale¹⁰⁹. Le bénévolat reste cependant le plus à convoiter par les jeunes femmes. En France par exemple, nous pouvons constater que le bénévolat a pris d'ampleur et d'influence sur les professions féminines dès la période de la première guerre mondiale. Parmi les femmes considérées comme infirmières de la santé pendant la période la guerre, nombreuses sont celles qui avaient fait des bonnes œuvres pour des soldats en apportant leur soutien quotidiennement aux petits soins¹¹⁰. La plus part de ces femmes, apportaient leur aide en commençant surtout à travailler à l'hôpital. C'est pourquoi au moment où le conflit sur le front s'éternisait, celles-ci cherchaient à intégrer les associations d'aide aux soldats¹¹¹.

Dès 1918, les ouvrières des usines de guerre avaient également fait preuve et l'objet de licenciement considérable¹¹². Toutefois, nous notons que la progression des femmes dans le bénévolat à partir de ce moment a suscité l'ouverture des secteurs industriels à l'embauche des femmes tout en multipliant et redynamisant les métiers de types mixtes.

I.2.1.2. La recherche du tertiaire

Dès le commencement de la première guerre mondiale, le secteur tertiaire en occident est généralement envahi par les femmes. Par des efforts, les femmes avaient presque remplacé les hommes à certains postes, notamment dans le cadre de l'enseignement. Selon Chantal Antier, pendant la période de la guerre les femmes avaient totalement l'autorisation d'enseigner, mais étaient considérées comme des « auxiliaires » à l'image. C'est presque rare d'en trouver à cette époque des femmes occupant des postes de responsabilités. C'est pourquoi elle relève qu'en raison de leur soutien, les femmes ont eu les privilèges de contribuer aux rôles indispensables à une société de guerre, dans l'enseignement et autres services tertiaires¹¹³. Par ailleurs, l'entrée des femmes au secteur tertiaire dans les années 20 a

¹⁰⁹ Spina Raphael, « Le temps du volontariat dirigé », *Dans Histoire Du STO*, Vol.2, n°1, 2017, p.27.

¹¹⁰ Humann Sophie, *Infirmière pendant la première guerre mondiale* : journal de Geneviève Darfeuil 1914-1918, Paris, Gallimard, 2012, p.16.

¹¹¹ Idem, p.18.

¹¹² Vernet Antoine, « La gestion de la main-d'œuvre ouvrière durant la première guerre mondiale, la pratique d'une entreprise française moyenne en région stéphanoise », *Dans Guerres mondiales et conflits contemporains*, Vol.3, n°267, 2017, p.114.

¹¹³ Antier-Renaud Chantal, *Les femmes dans la grande guerre*, Paris, Napoléon, 2011, p.22.

créé la concurrence et la rivalité entre les sexes¹¹⁴. Autrement dit, c'est une situation qui avait entraîné les différences entre les hommes et femmes.

Nous pouvons noter dans le secteur tertiaire d'après Souchon Marie-Pierre, qu'à partir de la période du conflit de 1914-1918, le secrétariat était considéré comme une profession essentiellement destinée aux femmes. De ce fait, il restait le seul poste qui était loin de la concurrence et n'avait aucun effet sur les rapports homme-femme en termes de pouvoir¹¹⁵. L'auteure soulève la réalité méconnue du double rôle des femmes durant la guerre¹¹⁶, alors qu'elles soutenaient dans les missions d'administration publique désertée par les hommes en situation de guerre.

I.3. Travail féminin et période de la seconde guerre mondiale

Au cours de la période de la seconde guerre mondiale, la femme était assignée à des tâches diversifiées. Elle jouait un rôle à double dimension, femme mère avant tout et celle qui assure le fonctionnement de la société ou du pays au moment où la crise règne en occident¹¹⁷. Entretemps, la majorité des hommes étaient des prisonniers ou victimes de la guerre. Dès lors, les impératifs économiques ont conduit à l'acceptation de la main-d'œuvre féminine, c'est le cas des secteurs industrialisés et productifs. Car, cette période fut un bouleversement marquant la période historique où la production économique était également conçue comme affaire de l'œuvre des femmes¹¹⁸. Toutefois, à travers une mobilisation d'ordre économique, les femmes assuraient davantage une place dans l'espace rémunéré.

Luc Capdevila, considère s'il est uniforme que les femmes soient fréquemment citées en temps des guerres, le cadre économique retrouve son apogée durant la seconde guerre où globalement elles travaillaient dans les usines et la main d'œuvre féminine était majoritaire dans presque tous les pays touchés par les crises¹¹⁹. Car il convient de noter que pour des raisons économiques, les pays en situations des crises furent non réticents à employer de la main d'œuvre féminine.

I.3.1. Situation des femmes au travail entre 1960-1980 en Europe

Aux Etats-Unis et dans la plupart des pays européens, la participation de la femme sur le marché du travail a été largement répandue dans les années entre 60 et 80. Si au cours des années 60, les femmes travailleuses étaient majoritairement célibataires, les années 80 ont

¹¹⁴ Idem, p.26.

¹¹⁵ Souchon Marie-Pierre, *Femmes dans la guerre : entre l'ombre et lumière, 1914-1918*, Paris, Sutton, 2008, p.58.

¹¹⁶ Idem, p.46.

¹¹⁷ Idem, p.23.

¹¹⁸ Quérel Claude, *Femmes dans la guerre, 1939-1945*, Paris, Larousse, 2004, p.77.

¹¹⁹ Capdevila Luc, *Hommes et Femmes dans la France en guerre : 1914 – 1945*, Paris, Payot, 2003, p.33.

connu l'entrée massive des femmes mariées, mères dans la sphère économique et ainsi donc, croient l'emploi et l'activité des femmes¹²⁰. En effet, les Etats-Unis ont connu l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail au cours des années 1960 avec une avance particulière sur le reste des pays européens. Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 44% en 1965 à 64% en 1985¹²¹. Toutefois, ce taux s'explique par une forte modification des comportements et d'ambitions des femmes dans la course aux travaux rémunérés.

En France, dès les années 60, les femmes mariées étaient considérées comme des travailleuses, surtout dans le domaine de l'agriculture dont leur soutien était totalement sollicité. De ce fait, grâce à leur implication, elles se mobilisaient peu à peu à l'amélioration de leur statut dans la société. Ainsi, la politique instaurée par la France dans l'année 1960 reposant sur le principe des quotas concernant la place dans les filières de formation pour les femmes jugées discriminées a engendré également une lourde mutation et occasionné l'intégration des femmes dans le champ d'emploi¹²². C'est pour comprendre que la scolarisation de la fille a aussi laissé une trace importante dans le cadre de l'accès au travail, car les travaux des femmes ont été exercés de plus en plus hors du cadre familial et le salariat était devenu réalité. Autrement dit, grâce à la progression de la scolarisation des jeunes filles, les femmes se retrouvent sollicitées par des postes occupés au départ par les hommes.¹²³

Cependant, l'on peut aussi noter que dès les années 80, le taux d'emploi des femmes n'a cessé de croître et devenir important¹²⁴. Cette évolution s'expliquait par le niveau d'éducation et formation élevés des femmes, le changement pour l'âge tardif de maternité, le nombre d'enfants limité¹²⁵ etc. Ces caractéristiques en ce temps ont favorisé l'augmentation de la proportion de l'offre d'emplois pour les femmes et une progression salariale considérable pour le travail des femmes.

I.3.2. Entrée en scène des femmes africaines dans le monde du travail

En Afrique, plusieurs pays ont connu des crises, ce sont des moments qui ont favorisé la grande tournée du travail féminin. Ces moments s'associent à des crises économiques au

¹²⁰ Pevier Hélène, « Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis ; une mise en perspective avec la France et la Suède », *Dans Revue de L'OFCE*, Vol.1, n°108,2009, p.50

¹²¹ Idem, p.52.

¹²² Battagliola Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, p.21.

¹²³ Idem, p.23.

¹²⁴ Maruani Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, 59.

¹²⁵ Lauchaud Jean-Pierre, *Les Femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.66.

cours des années 80¹²⁶. En effet, ce sont des crises qui ont pour germe les conséquences des programmes d'ajustement structurel qui ont presque bloqué certains hommes de leurs emplois salariés qui leurs permettaient de subvenir aux besoins de la famille. Dès lors, les revenus des femmes deviennent incontournables, elles quittent la sphère domestique pour s'ouvrir à d'autres espaces liés aux activités rémunérées¹²⁷.

Au Tchad, nous rappelons que le marché du travail a placé des frontières entre les hommes et les femmes pour les écarts en termes de progression¹²⁸. Avec l'évolution progressive de la société et certaines circonstances, l'engouement des femmes pour la vie professionnelle s'est considérablement amélioré.

Lors de la seconde guerre mondiale, il y avait eu plusieurs femmes dont les maris étaient au front qui ont pu jouer le rôle de ceux-ci en tant que cheffes de famille en assumant toutes les charges nécessaires. Dès lors, de nombreuses tâches sont assignées aux femmes au cours de cette période. Cependant, nous notons que cette guerre a bouleversé le marché matrimonial au point où la relation de travail femme-homme connaît pleinement le départ de sa légitimité.

I.3.3. Crises des années 90 au Tchad

les évènements liés à la guerre civile des années 1979-1982 entre les différents mouvements et les forces armées régulières¹²⁹, la bataille sur la Bande d'Aouzou dans le Nord du Tchad, qui opposait la Libye et le Tchad 1986-1987¹³⁰, ont permis aux tchadiens de vivre une nouvelle ère du fait des troubles civils et des conflits. Les souffrances et les besoins humanitaires ont été manifestes.

De ce fait, pendant ces sérieuses situations, les femmes ont appris à s'occuper des activités relatives aux soins et agricultures pendant que les proches (pères, frères, époux, fils) étaient impliqués dans les conflits¹³¹. En effet, les rôles sociaux se sont renforcés davantage dans la société pendant que les hommes s'y imposaient dans le champ des conflits, les femmes prenaient les rôles de chef de famille et exerçaient pour la plupart quelques activités déjà génératrices de revenus.

¹²⁶ Coussy Jean, « Les crises économiques de l'Afrique subsaharienne, les paradigmes d'interprétation ; crise et population en Afrique », *Centre français sur la population et développement*, Vol.13, n°13, 1996, p 37.

¹²⁷ Guetat-Bernard Helene, *Développement rural et rapports de genre 'mobilité et agent au Cameroun*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2011, p.22.

¹²⁸ Echard Nicole, *Les relations entre les hommes et femmes dans le bassin du Lac-Tchad*, Paris, ORSTOM, 1991, p.28.

¹²⁹ De Lepinois Jérôme, « Emploi de la force aérienne Tchad 1979-1987 », *Dans Penser les ailes françaises*, Vol.2, n°6, 2005, p.67-74.

¹³⁰ Guerre de Toyota, Affrontements Tchado-Libyens dans la bande d'Aozou, Encyclopédie Universalis, en ligne, consulté le 13 novembre 2021, à 15h.fr/évènement. 1986-1987.

¹³¹ Kovana, Varsia, *Précis des guerres et conflits au Tchad*, Paris l'Harmattan, 1994, p.69.

En somme, le travail féminin ne reste pas récent, les femmes ont longtemps travaillé, elles formaient des mains-d'œuvre moins encouragées que dans le cadre familial et bien d'autres secteurs actifs et professionnels. Toutefois, l'évolution historique du travail féminin met en évidence l'alternance des périodes favorables pendant lesquelles le statut des femmes et leurs droits dans le domaine du travail connaissaient d'énormes progressions.

I.4. Dispositifs internationaux et nationaux pour la promotion de l'égalité des sexes en termes des droits et de protection sociale sur le marché du travail

A travers les différents moments de bataille d'ordre international, régional et national sur les questions relatives au travail féminin, l'emprunt d'une vision mondiale a marqué les bases à travers des conférences, des chartes ou lois, par la caractérisation des pistes pour l'insertion de la femme dans le cadre socioprofessionnel.

Il est évident dans cette étude, de prendre connaissance de la nature des lois existantes, des stratégies et des politiques en vigueur permettant de situer la position de la catégorie sexuelle dans la société, surtout sur le marché du travail.

I.4.1. ONU et la protection des droits de la femme au travail : Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits humains

La Charte des Nations Unies a été signée à San Francisco le 26 juin 1945 et entrée en vigueur le 24 octobre 1945¹³². Elle fut l'élément d'un long processus qui tire ses origines dans les divers traités en matière des droits de la guerre. La charte combinait plusieurs traités et déclarations pendant la période de la seconde guerre mondiale et parvient à assigner l'une des missions de l'ONU consistant à promouvoir le respect : « du principe de l'égalité et droits des peuples et de leur droit de disposer d'eux-mêmes »¹³³. Ainsi, la Charte des Nations Unies et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, reconnaissent « l'égalité des droits des hommes et femmes ».

Conférant à la Déclaration Universelle de l'Homme sur la dignité et égalité des sexes, le 1^{er} Article stipule que « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en droit. Ils sont doués de raison et de conscience d'agir ensemble les uns les autres dans un esprit de fraternité* »¹³⁴. Cette déclaration met en exergue la liberté et les droits égaux des êtres des sexes différents tout en visant la promotion et la protection des droits relatifs au travail de la femme. Ainsi, l'Article 22 défend en ce sens : *Toute personne, en tant que membre de la société a droit à la sécurité sociale ; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits*

¹³² Adoptée à la fin de conférence de San Francisco aux Etats Unis

¹³³ Charte des Nations Unies, 1945, Article1.

¹³⁴ Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948, Article 1.

*économiques sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité, grâce à l'effort national et à la coopération internationale, compte tenu de l'organisation et des ressources de chaque pays.*¹³⁵. Suivant la même logique de la promotion des sexes au travail, l'Article 23 déduit que

- 1- *Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage ;*
- 2- *Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un égal salaire pour un travail égal ;*
- 3- *Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine, et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale ;*
- 4- *Toute personne a droit de fonder avec d'autres syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts*¹³⁶

L'Article 24 stipule que « *toute personne a droit au repos et aux loisirs et notamment à une limitation raisonnable de la durée du travail et à des congés périodiques.* ».¹³⁷

Bref, ces principes énoncés par la déclaration universelle des droits de l'homme ainsi reconnus par la Charte des Nations Unies prônent la promotion des sexes en matière des droits dont ceux des femmes pour l'accès au travail.

I.4.1.1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme a permis l'adoption du Pacte international relatif aux droits économique, politique, et culturel par l'Assemblée Générale des Nations Unies dans sa résolution du 16 decembre1966 selon laquelle, ce pacte reconnaît le droit au travail qui situe que ce droit est : « *à toute personne d'obtenir la possibilité de gérer par un travail librement choisi* »¹³⁸. Au-delà de sa reconnaissance des droits humains justes et équitables en termes de travail, ce pacte prescrit l'idée d'un salaire égal une rémunération égale sans distinction de sexe. C'est en ce sens ce qu'il recommande aux États membres de reconnaître le droit qu'à toute personne de jouir des conditions de travail justes et favorables, qui assurent notamment la rémunération qui procure, au minimum, à tous les travailleurs :

- Un salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune ; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont

¹³⁵ Idem, 1948, Article 22.

¹³⁶ Idem, 1948, Article 23.

¹³⁷ Idem, Article 24.

¹³⁸ Pacte international aux droits économiques, sociaux et culturels, Article 6.

bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail ;

- Une existence décente pour eux et leur famille conformément aux dispositions du pacte présent ;
- Un repos, les congés périodiques et la rémunération des jours fériés.¹³⁹

I.4.1.2. Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF)

Considérée comme une Charte internationale des droits de la femme, la CEDEF, est un instrument important ayant permis la légitimation des revendications des femmes en matière d'égalité aux droits des sexes. En effet, il s'agit d'une convention qui avait fait l'objet de résolution n°34/180 du 18 décembre 1979, qui entre en vigueur le 3 septembre 1981, la CEDEF est le seul traité international exhaustif des Nations Unies qui porte spécifiquement sur les droits des femmes. En effet, elle vise l'instauration à travers la législation et la politique sociale un principe d'égalité des sexes afin d'éliminer toutes les idéologies politiques et culturelles qui empêchent l'intégration et la participation des femmes au marché du travail.

La CEDEF, recommande aux États parties de prendre des mesures juridiquement appropriées pour éliminer la discrimination envers les femmes dans le domaine de l'emploi pour pouvoir assurer le principe d'égalité entre hommes et femmes, les mêmes droits, les mêmes possibilités d'emploi et aussi le libre choix d'emploi¹⁴⁰ etc.

Dans le cadre politique, elle stipule que les États parties sont tenus de prendre des mesures telles que : élaborer des lois et des règlements, mettre en œuvre des politiques et modifier les pratiques afin d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes. De manière explicite, la CEDEF recommande aux États parties d'éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans toutes les institutions, y compris les établissements d'enseignement et de protéger les femmes ainsi leurs droits.

Ainsi, l'Article 3, énonces-en ce sens que les femmes sont fondamentalement égales aux hommes dans tous les domaines de la vie. De ce fait, les États parties doivent prendre des mesures pour garantir aux femmes la jouissance des droits humains et des libertés fondamentales. Dans ce sillage, les femmes ont le droit d'accéder sur la base de l'égalité avec les hommes, à l'éducation et de bénéficier de ses avantages et des résultats.

¹³⁹ Pacte international aux droits économiques, sociaux et culturels, Article 7.

¹⁴⁰ CEDEF, Articles 11-1° et 2°.

Pour l'Article 4 : Les États parties doivent adopter des mesures des discriminations positives ou spéciales temporaires à vocation incitative, telles que les quotas ou des services réservés aux femmes pour accélérer l'instauration d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes. Cela signifie que les gouvernements doivent utiliser la discrimination positive dans le secteur de l'éducation en vue de promouvoir l'accès des femmes à l'éducation et leur participation à des postes clés de prise de décision dans ce secteur.

Toutefois, l'Article 5 relève que les rôles et stéréotypes accordés à l'image des sexes empêchent la progression des femmes au travail. Cette convention reconnaît l'influence de la culture et de la tradition comme frein à l'exercice par les femmes de leurs droits. Dès lors, elle invite les États Parties à modifier ou abolir les pratiques culturelles discriminatoires et prendre des mesures appropriées pour éliminer le rôle stéréotypé des hommes et des femmes ou les préjugés découlant de l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe.

La CEDEF recommande dans l'Article 8 que : les femmes aient le droit au travail, aux possibilités d'emploi, à l'égalité de rémunération, au libre choix de la profession et de l'emploi, à la sécurité sociale et à la protection de la santé, la discrimination fondée sur le mariage, la grossesse, l'accouchement et la garde d'enfants est interdite. Pour ce faire, les États parties doivent prendre et utiliser des mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits, et en particulier : (a) le droit au travail en tant que droit inaliénable de tous les êtres humains ; (b) le droit aux mêmes possibilités d'emploi, y compris l'application de mêmes critères de sélection en matière d'emploi ; (c) le droit au libre choix de la profession et de l'emploi, (d) le droit à la promotion, à la stabilité de l'emploi et à toutes les prestations et conditions de travail, (e) le droit à la formation professionnelle et à l'égalité de rémunération, y compris le droit à la sécurité sociale, notamment aux prestations de retraite, de chômage, de maladie, d'invalidité et de vieillesse ou pour toute autre perte de capacité de travail, ainsi que le droit à des congés payés ; (f) le droit à la protection de la santé et à la sécurité des conditions de travail, (g) d'interdire, sous peine des sanctions, le licenciement pour cause de grossesse ou de congé de maternité et la discrimination dans les licenciements fondés sur le statut matrimonial etc.

Bref, cette convention œuvre pour favoriser l'autonomie et la pleine participation des femmes dans le marché du travail afin de renforcer leurs statuts économiques au même titre que les hommes.

I.4.1.3. Stratégies prospectives d'Action de Nairobi pour l'avancée de la femme

Adoptées lors de la Conférence mondiale sur la femme à Nairobi¹⁴¹, ces stratégies exhortent les États membres à prendre des mesures constitutionnelles et juridiques pour éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et à adopter des stratégies nationales pour faciliter la participation des femmes aux efforts de promotion de la paix et de développement¹⁴². Les stratégies de Nairobi adoptées contiennent des recommandations spécifiques pour l'autonomisation des femmes telles qu'en matière de santé, d'éducation et donc d'emploi. S'agissant particulièrement du domaine de profession, elles représentent un instrument visant les droits des sexes, sur l'accès d'emploi et de profession.

De prime abord, celles-ci reconnaissent que la promotion des femmes a été entravée par les conditions sociopolitiques, juridiques, éducatives et religieuses qui constituent un poids et occasionnent la marginalisation et l'oppression des femmes tant au niveau familial que professionnel, qui reproduisent les inégalités entre les hommes et les femmes. Ainsi, Ces stratégies fournissent le modèle favorisant une croissance équitable sur la base de la justice et d'égalité dans les relations économiques internationales, qui peut améliorer sensiblement la condition des femmes tout en renforçant leur contribution effective au développement et à la paix. En dépit de toutes les convictions, les stratégies de Nairobi proposent des directives dans les paragraphes suivants :

Paragraphe 53, recommande des changements dans les structures sociales et économiques afin de promouvoir la pleine égalité des femmes et de reconnaître celles-ci comme des agents actifs et des bénéficiaires du développement. De ce fait, ces stratégies invitent à l'élimination de la discrimination dans l'éducation, la formation et l'emploi.

Paragraphe 54, appelle les gouvernements à assurer l'égalité des femmes et des hommes devant la loi, l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation, les services de santé et l'égalité des conditions et des possibilités d'emploi, y compris la rémunération. Il exhorte à situer que, le statut matrimonial ne doit pas être utilisé comme motif pour refuser aux femmes l'égalité des conditions d'emploi et des autres activités économiques.

¹⁴¹ Les stratégies prospectives d'Action de Nairobi pour la promotion de la femme, Sommet de Nairobi (Kenya), 26 juillet 1985.

¹⁴² Conférence mondiale chargée d'examiner et d'évaluer les résultats de la décennie des actions unies pour la femme : égalité, développement et paix, juillet 1985. <https://hdl.handle.net/10855/26669>, page consultée le 22 février 2022.

Paragraphe 69, défend l'égalité des femmes et des hommes dans tous les domaines du travail ; l'égalité d'accès à tous les postes de travail ; l'égalité de rémunération pour le travail ; l'égalité des chances en matière d'éducation et de formation professionnelle. Il interpelle aux gouvernements d'élaborer une législation qui protège les femmes au travail et qui partagent les responsabilités au niveau national.

Paragraphe 81, préconise la promotion de la recherche pour aider à identifier les pratiques discriminatoires dans l'éducation et la formation afin de garantir l'égalité.

Paragraphe 83, plaide en faveur des méthodes d'enseignement sensible à la dimension de genre qui démontrent l'égalité des sexes. Il demande également que les manuels et les matériels pédagogiques doivent refléter des images positives des femmes et montrent qu'elles participent aussi activement aux responsabilités familiales.

Paragraphe 163, reconnaît que l'éducation est la base de la promotion et de l'amélioration du statut des femmes. Considère donc l'éducation comme un outil de base que les femmes devraient recevoir pour remplir leur rôle de membre à part entière de la société.

En dépit de toutes les recommandations, les gouvernements sont appelés à renforcer la participation des femmes à tous les niveaux de la politique nationale, de l'éducation, dans la formulation et la mise en œuvre des plans, programmes et projets.

Paragraphe 165, appelle à prendre des mesures pour s'attaquer aux causes élevées d'absentéisme et d'abandon des filles dans le système éducatif tout en encourageant l'élaboration, le renforcement, la mise en œuvre et la création des mesures d'incitation qui offrent aux femmes des chances égales d'acquérir une éducation à tous les niveaux et d'appliquer leur formation dans un contexte professionnel ou de carrière.

Paragraphe 170, appelle à la flexibilité et l'accessibilité des formations éducatives et professionnelles pour les hommes et les femmes qui améliorent les possibilités d'emploi ainsi les perspectives de promotion des femmes dans les domaines technologiques et la formation professionnelle.

Paragraphe 202, défend les intérêts des femmes ayant les compétences appropriées pour être employées dans des postes de direction et de niveaux professionnels qui se limitent pas aux emplois de service ; demande également que des mesures soient prises pour améliorer les conditions de travail des femmes dans les domaines scientifiques et technologiques, pour éliminer la classification discriminatoire des emplois et pour protéger le droit des femmes à la promotion. En ce sens, des efforts devraient être faits pour que les femmes obtiennent leur juste part d'emplois à tous les niveaux.

Paragraphe 287, incite les initiatives lancées pour l'Année internationale de la jeunesse en 1985 contre les abus et l'exploitation qui devraient être étendues et développées afin que les jeunes femmes soient protégées et qu'elles soient aidées à développer tout leur potentiel. De ce fait, il est instituer de prendre des mesures pour éliminer l'exploitation des jeunes femmes au travail. A cet effet, les gouvernements et les organisations sont interpellés de porter une attention particulière dans le cadre d'emploi, de faire respecter les droits des jeunes femmes à ne pas subir de violence liée au harcèlement et exploitation d'ordres sexuels.

I.4.2. Instruments fondamentaux de promotion de l'égalité des sexes au travail de l'OIT

L'Organisation International du Travail (OIT)¹⁴³, fondée en 1919 après la première guerre mondiale qui devient l'agence spécialisée de l'ONU pour plus d'ambition de ressembler les gouvernements et les travailleurs envisageant des actions pour la promotion des droits égaux au travail entre les individus afin d'encourager et renforcer la protection sociale, puis favoriser un dialogue dans le domaine du travail. L'OIT avait fourni des directives pour la prise en compte des questions du travail des femmes tout en proposant des résolutions.

Dans les normes de son fonctionnement, l'OIT regroupe des instruments normatifs tels que la promotion de l'égalité des sexes au travail et la protection de la femme en milieu du travail¹⁴⁴. Parmi l'une de ses logiques adoptées en 1998 par la Conférence Internationale du Travail (CIT) conformément aux principes des droits fondamentaux, se retrouve le principe sur l'élimination de la discrimination en termes d'emploi et de profession. Ce principe représente un élément important touchant les normes sur les droits au marché du travail ; il est évoqué et adressé aux différents États membres, qui ont donc pour l'obligation de ratifier les conventions relatives au respect des principes et droits fondamentaux au travail, ensuite de les promouvoir et les exercer.¹⁴⁵

I.4.2.1. Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, recommandation n°90, 1951

Cette convention introduit les directives d'un système de parité homme-femme pour la rémunération au travail. C'est en ce sens qu'elle stipule :

- Qui dit rémunération comprend le salaire et tout avantage de paiement par le travailleur en termes de récompense et raison de son emploi ;

¹⁴³ Elle devient la première agence spécialisée des Nations Unies regroupant plusieurs Etats membres et Considérée comme une organisation générale en matière d'élaboration de promotion et de contrôle d'application des normes internationales sur les conditions du travail et les questions sociales.

¹⁴⁴ Ryder Guy, *Plan d'action BIT pour l'égalité entre hommes et femmes*, Genève, BIT, 1996, p.4.

¹⁴⁵ Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Paragraphe2, 1998.

- Egalité de rémunération signifie égalité pour la main-d'œuvre féminine et masculine sans discrimination fondée sur le sexe, pour un travail égal la récompense du salaire doit être égale.¹⁴⁶

A cet effet, cette convention est complétée par la recommandation n°90¹⁴⁷ qui invite les États parties de :

- Prendre des mesures pour assurer l'application du principe d'égalité en termes de rémunération entre les hommes et femmes pour un travail de valeur égale, dans la fonction publique et bien dans d'autres secteurs ;
- Etablir des méthodes qui permettent d'évaluer objectivement, soit par une analyse du travail, soit par d'autres moyens, les travaux que comportent les divers emplois ;
- Prendre en compte des mesures appropriées afin d'augmenter le rendement des travailleurs tels que l'accès à l'orientation professionnelle (conseils et formation) ;
- Mettre en place des services sociaux pour des travailleurs qui ont des charges familiales.

I.4.2.2. Convention (n°111) sur la discrimination en matière d'emploi et de profession

Adoptée par la conférence de l'organisation du travail¹⁴⁸, considère la discrimination dans le domaine de l'emploi et de la profession comme la violation des droits de l'Homme. Cette convention prône l'égalité des chances et d'accès au travail, rémunération entre la main d'œuvre masculine et féminine pour un travail de valeur égale¹⁴⁹. Elle insiste sur les principes juridiques, pour la reconnaissance de l'égalité des droits au travail à tous les deux sexes. Car cette convention dénonce à priori la discrimination faite aux femmes résultant du fait de leur rôle dans la société qui se tend sur le lieu de travail que dans l'accès aux emplois. Par cette logique, elle prône l'élimination de la discrimination qui constitue un obstacle pour la progression des femmes au marché du travail, afin de leur accorder la possibilité d'accéder aux emplois au même titre que l'homme. Tout en considérant que chaque personne a le droit de poursuivre des progrès matériels et économiques avec une chance égale dans un esprit de liberté¹⁵⁰.

¹⁴⁶ Convention sur l'égalité de rémunération, juin 1951, Article 1.

¹⁴⁷ Organisation Internationale du Travail, Recommandation n°90 sur l'égalité de rémunération, Genève, 34eme session CIT, 1951, <https://www.ilo.org> , page consultée le 11 mars 2022.

¹⁴⁸ Convention (n°111) sur la discrimination en matière d'emploi et de profession, juin 1958.

¹⁴⁹ Idem, Article1.

¹⁵⁰ Idem article 1

Bref, la convention prescrit l'idée sur le principe d'équité et d'égalité des chances et de traitement égal dans tous les domaines de travail notamment à l'accès au recrutement, à la formation et aux bonnes conditions de travail.

La **Recommandation (°111)**¹⁵¹ de cette convention promet des conclusions relatives aux stratégies à mettre sur pied, suivant les directives de la convention. Toutefois, elle invite les États membres à respecter les principes suivants :

- La jouissance de chaque personne, sans discrimination de l'égalité des chances et de traitement dans le cadre de l'accès aux services d'orientation professionnelle et de placement ;
- Le droit à chacun de l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi de son choix, selon ses aptitudes personnelles ;
- Chacun doit bénéficier de la promotion, selon ses qualités personnelles, son expérience, ses aptitudes et son application au travail. Elle souligne aussi :
- La sécurité de l'emploi ;
- la rémunération pour un travail de valeur égale ;
- les gouvernements et les autres organismes devraient appliquer dans toutes les activités une politique d'emploi sans aucune discrimination.

En outre, l'on retient que cette convention recherche des solutions pour favoriser tous les travailleurs, sans distinction, afin qu'ils jouissent des mêmes droits et chances en matière d'emploi et profession.

I.4.2.3. Convention (n°165), 1981, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales

Cette convention cherche à résoudre les problèmes des charges familiales qui limitent l'accès à des possibilités et chances de travail ainsi que de progression. Elle visait à :

- Instaurer l'égalité des chances et de traitement dans l'emploi et profession entre hommes et femmes ayant des responsabilités familiales, d'une part ;
- D'autre part d'instaurer l'égalité des chances entre les hommes et femmes ayant des responsabilités et ceux qui n'en ont pas.

Toutefois, elle représente une stratégie permettant à convaincre et assurer la promotion des femmes à des opportunités et des chances du travail pour qu'elles n'abandonnent pas à cause de leurs charges familiales. Quant à sa **Recommandation (n°165)**, pour mieux assurer

¹⁵¹ Idem article 2

le traitement en termes d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Elle appelle les États membres à :

- Inscrire parmi les objectifs de la politique nationale, la possibilité des travailleurs ayant des responsabilités familiales à occuper un emploi, d'exercer leur travail sans discrimination ;
- Prendre en compte les besoins spécifiques des travailleurs ;
- Inciter les femmes à occuper un emploi et à le conserver,
- Promouvoir l'égalité entre femme et homme au travail et dans la famille.

Bref, à travers ses différents instruments pour la protection et promotion d'égalité des sexes en terme de la profession, emploi, salaires et autres opportunités, l'OIT reste quasiment un guide normatif permettant de modifier le déséquilibre entre les sexes dans le cadre socioprofessionnel. Toutefois, ses principes sont des dispositions, qui visent la résolution des questions relatives au genre et surtout la place de la femme sur le marché du travail.

Au terme de notre analyse, ces différents instruments et textes internationaux reflètent une portée symbolique qui fait l'objet des différentes tentatives sur progrès des droits des sexes au sein des sociétés surtout lorsqu'ils favorisent une émergence d'une société civile et dynamique en matière de genre. Ce sont des instruments d'encrage des pressions internationales cherchant à traduire des principes fondamentaux sur le droit et la liberté de l'Homme ainsi que sa progression dans la vie active.

I.5. Promotion et protection des droits de la femme en matière de travail au niveau africain

Dans la logique de surmonter les questions de genre et lutter contre les disparités des sexes, les chefs d'États et de gouvernements ont suivi les normes et principes des engagements internationaux sur les droits humains et promotion de l'égalité des sexes dans le cadre socioprofessionnel. Tous les engagements ont été pris suite à des rencontres aux différents sommets, des différents instruments reposant sur l'urgence des questions relatives au genre qui sont inscrits dans les politiques, programmes au niveau régional que national¹⁵².

I.5.1. Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples

Elle a été adoptée à la conférence des chefs d'États et de gouvernements de l'organisation de l'unité africaine¹⁵³, ratifiée par le Tchad le 9 octobre 1986. Cette Charte interdit les actes inhumains et toute forme d'inégalité entre les individus. Toutefois, elle prône

¹⁵² Union Africaine (UA en bref) (En ligne) [http : www.au.int/Fr' about : nut Shell](http://www.au.int/Fr/about/nut/Shell). Page consultée le 28 décembre 2021.

¹⁵³ La conférence des chefs d'États et de gouvernements : l'organisation de l'unité africaine, 27 juin 1981 à Nairobi.

la liberté, la justice et reconnaît tous les droits fondamentaux de l'Homme tout en insistant sur le droit de travail à tous les sexes. C'est en ce sens qu'elle stipule que toute personne n'a le droit de travailler dans des conditions équitables et satisfaisantes¹⁵⁴, mais aussi, elle assure la garantie à toute personne le droit de bénéficier un salaire égal pour un travail égal¹⁵⁵. Elle est donc considérée comme un guide qui favorise tous les engagements propices, qui permettent de respecter le principe d'égalité entre les catégories humaines.

I.5.2. Protocole de la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples

Au sommet de Maputo qui a eu lieu en 2003, la volonté des chefs d'États sur le principe de promotion d'égalité des sexes pour introduire la parité a permis l'engagement sur l'adoption de protocole de la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, relatif aux droits de la femme. Ce protocole représente un instrument important qui veille sur l'assurance des droits fondamentaux des femmes face aux discriminations portées à leur égard notamment de leur intégrité, dignité, et participation aux domaines de la vie. Ainsi, il visait à amener les États signataires à assurer les droits des femmes sur le plan sociopolitique et économique. En ce sens, il engage la lutte contre toutes les attitudes socioculturelles et les stéréotypes constituant des obstacles majeurs pour l'égalité des sexes en termes des droits et accès au travail. Selon l'UA, ce protocole doit promouvoir et protéger les droits de la femme conformément à la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples et aux instruments pertinents relatifs aux droits de l'Homme¹⁵⁶.

En somme, le protocole de la Charte s'est approprié en rappelant que les droits de la femme sont reconnus et garantis par tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'Homme, notamment par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques, ainsi que les droits économiques, sociaux et culturels, par la CEDEF et toutes autres conventions et pactes relatifs aux droits de la femme.

I.6. Instruments nationaux de la promotion des sexes en matière des droits et accès au travail rémunéré

Au Tchad, l'on retient l'engagement pour la promotion des sexes en termes des droits et accès au travail comme fruit d'une lutte internationale et continentale. Car les jalons et pistes posés, ont permis au Tchad de se lancer dans la course pour la prise en compte de l'égalité des sexes en termes de droit y compris dans le secteur du travail. Ainsi, La Déclaration

¹⁵⁴La Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, Article 15.

¹⁵⁵ Idem

¹⁵⁶ Organisation de l'unité africaine. Acte constitutif de l'union africaine, Article 3.

Universelle des Droits de l'Homme(DUDH) a servi de bases aux traités juridiques conçus comme normes universelles à la fois nationales aux droits et protection de l'Homme. Il s'agit des normes relativement inscrites dans la constitution nationale et autres cadres nationaux.¹⁵⁷

De ce fait, le Tchad a opté pour la ratification de plusieurs conventions de l'OIT parmi lesquelles la convention n°100 (concernant l'égalité de rémunération 1951) et la convention n°111(relative à la discrimination en terme d'emploi et profession de 1958)¹⁵⁸ pour garantir l'égalité des chances pour les deux sexes et un accès aux offres d'emploi et une rémunération égale.

I.6.1. Cadres juridiques et institutionnels de protection des droits des sexes et promotion au travail

Il s'agit des cadres qui procurent des dispositions relatives aux préoccupations sur les droits de l'Homme et promotion dans le cadre du travail.

I.6.1.1. Constitution nationale du Tchad et l'égalité des sexes

La constitution nationale¹⁵⁹, situe le du Tchad comme un pays de droit qui se donne l'obligation d'assurer la sécurité des droits de ses citoyens et leurs biens respectifs dans une logique égalitaire entre eux. De ce fait, cette constitution pose la base sur les règles d'égalité des sexes et la promotion de la femme en termes des droits, sa protection et son insertion au processus de développement afin de lui accorder les mêmes chances socioprofessionnelles et surtout plus dans le cadre d'emploi de même que l'homme.

La constitution prend en compte les dispositions des Nations Unies sur les droits de l'Homme et la dignité humaine ainsi affirmant dans son préambule que « *nous peuple tchadien affirmons par la présente constitution, notre volonté de bâtir un état de droit et une nation fondée sur les libertés publiques et les droits fondamentaux de l'Homme, la dignité de la personne humaine* ». A cet effet, il faut noter que cette constitution considère que « *Les tchadiens de deux sexes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs, ils sont égaux devant le travail* »¹⁶⁰ Aussi, selon elle : « *l'Etat a le devoir de veiller à l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme et d'assurer la protection de ses droits dans tous les domaines de la vie privée et publique* »¹⁶¹

¹⁵⁷ Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948.

¹⁵⁸ Ces deux conventions (n°100 et n°111) furent ratifiées par le Tchad le 29 mars 1996.

¹⁵⁹ Adoptée le 31 mars 1996, révisée par la loi n°08/PR/2005, 15 juillet 2005.

¹⁶⁰ Article 14, constitution nationale du Tchad, 1996.

¹⁶¹ Article 14-2, p.9.

Ainsi, nous notons que la déclaration de la politique d'intégration de la femme au développement (IFD) et la loi concernant son adoption,¹⁶² ont eu pour objectif principal d'assurer l'accès des femmes aux ressources économiques et de façon très spécifique d'assurer l'émergence de l'accès au travail féminin dans les projets entrepreneuriaux¹⁶³ et bien d'autres.

En matière d'éducation, l'Article 4¹⁶⁴ prescrit que le droit à l'éducation et à la formation est reconnu à tous sans distinction d'âge, de sexe, origine régionale et sociale. Ensuite, pour la question d'accès au travail et d'emploi, le principe présumé d'égalité est aussi capital dans la constitution tchadienne, sachant que le travail est destiné à tous les sexes, en ce sens que l'accès à l'emploi est ouvert suivant le principe d'égalité de droit sans une distinction, ni discrimination des sexes, à tous les tchadiens.¹⁶⁵

I.6.1.2. Promotion d'égalité des sexes à l'accès au travail dans le code du travail

La protection des droits au travail des sexes, notamment, la valorisation du travail féminin s'inscrit également dans le code du travail du Tchad¹⁶⁶. Le code du travail énonce que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur origine, leur nationalité, leur sexe et leur âge dans les conditions prévues au présent titre¹⁶⁷. En ce sens, il stipule également que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon les normes identiques pour les hommes et pour les femmes afin de maintenir le principe de non-discrimination. A cet effet, les catégories et classifications professionnelles ainsi que les centres de promotion professionnelle doivent être communs aux travailleurs de deux sexes¹⁶⁸.

Toutefois, le code du travail vise le principe de recrutement qui selon lui, doit être sans distinction de sexe. Selon ces principes, les critères nécessaires à privilégier dans le processus de recrutement sont la compétence, la qualification et l'expérience professionnelle.¹⁶⁹ Ce code du travail attire d'une part l'attention des travailleurs sur les décisions à prendre relativement au traitement, la considération de leur sexe sur l'accès à l'embauche, la promotion et la

¹⁶² La loi n°019/PR/95, Portant adoption de la politique d'intégration de la femme au développement, 4 septembre 1995.

¹⁶³ Recueils de textes relatifs aux droits des femmes, CEFOD, 2005, p.76.

¹⁶⁴ Loi n°16/PR/06 du 13 mars 2006, Portant orientation du système éducatif tchadien.

¹⁶⁵ Article 5 de l'ordonnance 05/PR/86, Portant statut général de la fonction publique.

¹⁶⁶ Code du travail, loi n°038PR/96 du 11 décembre 1996.

¹⁶⁷ Code du travail du Tchad, Article 246.

¹⁶⁸ Idem, Article 247.

¹⁶⁹ Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996, Portant code travail sur le processus du recrutement aux emplois publics.

rémunération. C'est pourquoi, il est interdit à tout employeur la prise en considération du critère du sexe, en ce qui concerne l'embauchage, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux et la discipline.¹⁷⁰ Cette règle est une discrimination positive à l'égard des catégories femmes ayant des conditions parfois différentes.

En somme, nous pouvons considérer que le code du travail comme un repère ou instrument des mesures permettant de prendre en compte et d'instaurer l'égalité entre homme et femme face à l'accès au travail, à la rémunération etc.

I.6.1.3. Protection sociale de la femme par le code des personnes et de la famille

L'on retient qu'à la suite de la ratification des différents traités et conventions internationales¹⁷¹, le Tchad a mis sur pieds l'élaboration d'un code des personnes et de la famille pour servir de droit la résolution des affaires sociales et familiales tout en réglementant les éléments importants régissant le droit des personnes et de la famille. Ce code tient en compte les éléments dans les juridictions traditionnelles en vigueur afin de les promouvoir et les adapter aux réalités du Tchad comme normes sociales établies.

L'adoption de ce code a permis de traduire aussi une volonté pour la conformité des normes juridiques établies par la loi fondamentale du Tchad. Car ce code se fixe le but de militer pour la promotion du respect de droit et dignité des sexes dans la société, qui stipule que « *toute personnalité humaine est sacrée et inviolable ; Elle possède des droits et jouit des libertés garanties par la constitution. Ces droits trouvent leur limite dans le respect des droits d'autrui et de l'ordre public. La loi à cet égard, ne prend en considération ni la race, ni la religion, ni l'ethnie, ni le sexe, ni les conceptions philosophiques des personnes* »¹⁷². Il affirme également dans ce sens que : « *L'état assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect de l'être humain dès le commencement de sa vie* »¹⁷³.

En somme, ce code ouvre une voie reflétant les normes et modalités constitutionnelles permettant de défaire les valeurs traditionnelles liées aux questions de promotion des sexes et surtout celles du statut de la femme dans la société tchadienne.

¹⁷⁰ Code du travail du Tchad, Article 6.

¹⁷¹ Il s'agit de la ratification de la charte de l'ONU au nom de la charte africaine des droits de l'homme, la ratification de la CEDEF et les différents pactes relatifs aux questions spécifiques de genre.

¹⁷² Article 2, Portant caractère sacré et inviolable de la personne, code des personnes et de la famille du Tchad, 2000, p.2.

¹⁷³ Article 3, Portant la primauté de la personne, code des personnes et de la famille, 2000, p 2.

I.6.1.4. Politique Nationale Genre et la promotion des sexes

Dès son élaboration, la Politique Nationale Genre (PNG)¹⁷⁴, a fait preuve d'un regard sur la synthèse particulièrement liée aux différentes inégalités des sexes prévues par des mécanismes pour la promotion du genre. En effet, son appropriation a exigé une mise en œuvre des connaissances du contexte socioculturel déterminant les rapports sociaux des hommes et femmes dans la société. Il était question pour cette PNG, d'interroger les réalités sociales qui constituent la base de ces rapports afin de pouvoir saisir le statut de genre et pouvoir fournir des stratégies convenables.

Elle représente un document qui fournit des orientations à l'Etat et autres partenaires aux questions du développement au Tchad. C'est un instrument stratégique, qui vise à intégrer des préoccupations, des besoins spécifiques des hommes et femmes ainsi que leurs capacités à concevoir, à mettre en œuvre, à contrôler et à évaluer les plans et programmes de développement. Autrement dit, la politique nationale genre est un plan qui cherche à assurer la promotion des sexes afin d'assurer une égalité de chance entre les hommes et femmes pour un meilleur développement surtout durable. Ainsi, elle prescrit les principes suivants :

- La prise en compte du concept de genre non seulement comme une question du développement mais aussi comme outil d'analyse pour la réduction de la pauvreté. Ceci revient à comprendre que les inégalités entre les hommes et femmes doivent être conçues comme un véritable frein au développement et à la réduction de la pauvreté.
- La valorisation des rôles différentiels et complémentaires des sexes. En effet, il s'agit de faire la promotion de genre en assignant des rôles sociaux non différentiels aux catégories des sexes régnant dans le principe d'égalité.
- La réduction des inégalités de genre à partir des actions spécifiques en faveur de groupes défavorisés. Une façon de prendre en compte des besoins spécifiques des personnes défavorisées pour pouvoir mettre fin à la discrimination à l'égard des groupes dans le principe d'équité etc.

En bref, l'intérêt général de cette politique nationale est de pouvoir parvenir à l'aboutissement des pistes des solutions permettant à surmonter les questions du genre afin de favoriser l'égalité des sexes à l'accès aux ressources, à l'emploi, à la meilleure condition de vie, etc. Suivant, les recommandations et résolutions des institutions internationales énoncées lors des grandes conférences et vulgarisation des différents instruments en faveur de la promotion de genre et des droits des sexes.

¹⁷⁴ Politique nationale genre a été élaborée au Tchad en décembre 2011.

I.6.2. Organisations étatiques et institutionnelles

Il est question de présenter la contribution des structures de l'Etat et autres organes chargés de veiller sur la protection des droits de la femme. Dès lors, il existe quelques structures au Tchad qui contribuent pour la promotion du genre, à savoir :

I.6.2.1. Présidence de la république et la primature comme institution de protection de l'homme

En se référant aux normes de la constitution de la république du Tchad, le pouvoir exécutif exercé par le Président de la république dont le chef d'Etat et le Premier Ministre qui est le chef du Gouvernement, a bien pour fonction : de veiller au respect de la constitution, ils devraient garantir l'indépendance de la justice, de la souveraineté, de l'unité nationale. Pour son exercice, le Président a pour obligation de prêter serment publiquement au respect de la constitution devant une assemblée nationale, devant le constitutionnel tout en rassurant de préserver, de respecter et faire défendre la constitution.

Le Premier ministre quant à lui, en partageant le pouvoir exécutif avec le Président doit faire preuve d'une bonne exécution de l'ordre de la sécurité publique et doit protéger des droits humains y compris ceux de la femme.

Bref, ces autorités ont pour devoir de suivre quotidiennement la situation des droits de l'Homme y compris la situation professionnelle de la femme.

I.6.2.2. Assemblée Nationale

Elle adopte les lois qui fixent les règles concernant les droits civiques et l'assurance des libertés et garanties fondamentales aux personnes afin de sentir leur plein droit. Cette instance a permis, une concrétisation réelle sur la mise en valeur des idéologies relatives par rapport aux droits civiques.

I.6.2.3. Syndicats

Le Tchad compte plusieurs syndicats principaux, qui ont pour ambition de lutter pour les droits et conditions des femmes. Dans le cadre socioprofessionnel, l'on retrouve l'Union des Syndicats du Tchad (UST), la Confédération Libre des Travailleurs du Tchad (CLTT), qui jouent un rôle important dans la consolidation des droits de l'Homme et la liberté au Tchad en termes de travail. En effet, ils se focalisent sur les principaux éléments liés aux instruments nationaux et internationaux dans le but de défendre les droits et les devoirs du citoyen ainsi que les préoccupations des travailleurs y compris le statut de la femme au travail.

I.6.2.4. Ministère de la femme et de la petite enfance et de la solidarité nationale

Créé d'abord sous litige d'un secrétariat d'Etat à la promotion féminine en 1982, reconnu deux ans plus tard comme un département ministériel indépendant, appelé aujourd'hui Ministère de la femme, de la petite enfance et de la solidarité nationale qui œuvre dans la protection des couches vulnérables tels que femmes, enfants, personnes démunies, est donc chargé de la promotion et la protection des droits de la femme au Tchad.

Avec ses interventions multiples en matière de promotion d'égalité, d'équité de genre et d'autonomisation de la femme tchadienne, ce ministère dispose une direction de la promotion de la femme et d'intégration de genre, mais aussi une fondation appelée la maison de la femme qui est la structure chargée de l'opérationnalisation des programmes et projets.

Ce ministère assure le suivi-évaluation et mène le plaidoyer pour l'égalité de genre. C'est pourquoi il a obtenu des points focaux au sein de plusieurs structures (la présidence de la République, ministères de l'éducation, de la justice, de la santé publique, de la fonction publique et du travail etc.). Ces points focaux genre répondent sur la nécessité de veiller et assurer à la prise en compte de l'approche genre à tous les niveaux. A cela s'ajoutent d'autres moyens aussi mis en place pour que la promotion du genre sont étroitement en collaboration avec le ministère tels que : Le Réseau des femmes ministres et parlementaires, le Réseau des parlementaires en population et développement au niveau du parlement et la Commission Nationale des Droits de l'Homme au niveau du gouvernement, les plates-formes des ONG, associations féminines etc.

I.6.2.5. Ministère de la justice

C'est une institution, qui coordonne les instances liées aux questions des droits de l'Homme. Elle est chargée aussi d'appliquer une politique qui assure la protection de la femme au niveau national. Parmi ses missions, le ministère vulgarise la protection des droits de la femme pour atteindre l'effectivité d'un droit mesurable dans le cadre juridictionnel. En effet, il détient le pouvoir judiciaire en raison de l'existence des mécanismes juridictionnels pour censurer les violations des droits de l'Homme en général et ceux des femmes particulièrement. Ce qui fait convenir que sa marque fait des réels progrès en matière d'assurance des droits et la promotion de la femme.

S'agissant des avancées, l'on peut constater que l'affaire relative aux droits sociaux, où la cour s'est montrée par son arrêt n°078/08 du 28 Mai 2008 protectrice des droits de la

femme¹⁷⁵. Toutefois, la cour met en évidence la volonté traduite par le gouvernement des différents engagements relatifs aux conventions internationales.

I.6.2.6. Commission Nationale des Droits de l'Homme

La Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH)¹⁷⁶ créée en 1995 en tant qu'institution nationale, est censée d'établir le contact entre la société civile et le gouvernement. Elle est placée sous l'autorité du Premier Ministre et qui était entrée en vigueur lors du décret n°163/PR/96 du 02 avril 1996 fixant les modalités de son fonctionnement de l'arrêté n°095/PM/96 du 31 décembre 1996 qui détermine son règlement intérieur en ce qui concerne les normes et principes. Selon ces itinéraires, la CNDH est censée formuler les volontés du gouvernement concernant les libertés et l'accès aux droits de tous les sexes, y compris la condition du travail de la femme, des droits de la femme en termes de travail, les personnes aussi vulnérables. C'est ainsi que la CNDH collabore avec plusieurs catégories institutionnelles (ministères, associations non gouvernementales des droits de l'homme, syndicat et autres experts privés en droits de l'homme).

Dans la pratique, cette commission avait pour obligation d'assister le gouvernement et les autres institutions nationales et internationales qui militent et prennent en compte les questions liées aux droits de l'Homme au Tchad. La CNDH participe également à la révision des législations en vigueur et à la mise en œuvre des nouvelles réformes sur les normes et s'assurer de leur conformité avec la Charte africaine des Droits de l'Homme et des libertés, ainsi qu'avec des différents traités internationaux, régionaux relatifs aux droits humains.

Toutefois, elle mène pour la plupart d'enquête conjointement avec les ONG humanitaires et toutes autres institutions qui défendent les droits humains. En outre, cette commission a librement l'accès à toutes les institutions gouvernementales ou non gouvernementales pour obtenir des renseignements crédibles et effectuer les vérifications au titre de sa mission.¹⁷⁷

Bref, la CNDH valorise et défend les droits de la femme en matière de travail. Elle régénère et promeut les valeurs sur les droits de la femme en matière de travail au sein de son règlement intérieur et structure.

I.6.2.7. Associations féminines

Le Tchad compte plusieurs associations des femmes. Elles se distinguent par le dynamisme et l'engagement qui caractérisent chacune d'entre elles mais développent des

¹⁷⁵ Revue juridique tchadienne, n°17, décembre 2009, p.29.

¹⁷⁶ Créée par la loi n°031/PR/94, le 9 septembre 1994.

¹⁷⁷ Article 11 de la loi de 1994.

idéologies et protègent des intérêts plus ou moins communs liés à la défense des causes féminines (lutte pour l'amélioration des conditions et statut de la femme à tous les niveaux). Parmi elles, on peut citer l'Association des Femmes Juristes du Tchad (AFJT), l'Association Tchadienne pour la Non-Violence (ATNV), l'Association Tchadienne pour la Promotion des Droits de l'Homme (ATPDH) ; l'Union des Femmes pour la Paix(UFEP), la Mutuelle des Femmes du Secteur Informel(MUFESI), le Conseil des Femmes pour l'Education et la Paix(CFEP) etc. Ces associations fournissent d'énormes efforts concernant la promotion des droits des femmes et leurs libertés en tant que citoyennes.

Pour assurer l'efficacité de leur fonctionnement, la plupart des associations féminines se sont organisées en réseaux parmi lesquelles on retrouve, la Cellule de Liaison et d'Information des Associations Féminines (CELIAF)¹⁷⁸ qui se focalise sur la création d'un espace d'échange et de réflexion pour les associations féminines afin d'assurer la collecte et la vulgarisation des documents importants nationaux et internationaux relatifs à la promotion des femmes et d'aider à la réflexion sur les stratégies de développement au féminin, de constituer une banque des données disponibles et accessibles aux associations féminines. De ce fait, pour atteindre ses missions, la CELIAF organise ses actions par le moyen d'information et de sensibilisation des femmes pour s'assurer du renforcement des capacités techniques et organisationnelles des organisations féminines, l'écoute et l'assistance apportée aux femmes, la vulgarisation des textes juridiques relatifs aux conditions des femmes.

Nous notons également le réseau de l'Organisation des Femmes Chrétiennes de l'Entente (OFCE), qui milite pour les actions de développement en faveur des femmes par le biais des formations pratiques (fabrications des produits locaux). A cela, s'ajoute le Réseau des Femmes Juristes qui lui se distingue par son approche systématique relative à la promotion des droits des femmes à travers l'organisation des séminaires, des conférences, débats, par ses services des initiatives et de conseils juridiques.

De manière synthétique, les associations féminines au Tchad militent incontestablement pour la promotion des femmes en termes d'accès aux droits (aux ressources, à l'éducation, formation, profession) et d'autonomie (émancipation, indépendance financière...).

Toutefois, il convient de rappeler que ces associations à travers les réseaux tendent à traduire les résolutions ou traités internationaux relatifs aux droits de la femme. Elles jouent des rôles à caractère protecteur pour les droits de la femme.

¹⁷⁸ Créé en 1996.

I.6. 3. Instruments de sensibilisation pour la promotion de la femme

Il s'agit des instruments constituant des canaux permettant la sensibilisation pour la promotion des droits humains, y compris la promotion de la femme pour l'accès au travail ainsi que les différents avantages.

Télévisions

Au Tchad, la télévision représente un moyen incontournable pour transmettre l'existence et les valeurs spécifiques des droits de l'Homme. Elle utilise les canaux de diffusion tels que le journal officiel, les débats publics etc. Le gouvernement passe par les médias publics pour mettre à la disposition des citoyens des informations relatives à la ratification et l'adoption des conventions internationales, des politiques relatives aux questions de genre, les droits, projets et programmes. Ces informations sont généralement diffusées par : la Télévision Nationale du Tchad et Electron TV du Tchad etc.

Radios

Elles représentent également les moyens de diffusion des informations sur les questions de libertés et droits de la femme ainsi que sa place dans la société tchadienne. Il s'agit notamment : de la FM Liberté, la Voix de l'Espérance etc.

Toutefois, ces radios diffusent les informations en langues locales sur les droits de la femme Sstout en abordant les différents débats sur la question des conditions des femmes et leur statut sur le marché du travail.

Journaux privés

Le Tchad regroupe plusieurs journaux qui militent pour la protection des droits de la femme et sa promotion au travail, parmi lesquels le Journal le progrès ; la Voix des femmes ; Chroniques des droits de l'Homme etc. Ces journaux transmettent et sensibilisent le public sur l'actualité et les questions sociopolitiques et aussi relatives aux droits de l'Homme. Ensuite, ils éduquent sur la question d'égalité des sexes y compris en terme du travail, d'accès aux chances et libertés de la vie.

CHAPITRE II : FACTEURS DES OBSTACLES RELATIFS A L'ACCES DU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES AU TCHAD

Dans l'optique de démontrer les facteurs liés aux obstacles à l'accès au travail féminin auprès des ONG Humanitaires, ce présent chapitre met en lumière l'existence des différents éléments au sein de la société tchadienne constituant les causes majeures ayant trait au problème de l'accès au travail rémunéré chez la femme. En effet, il s'agit ici de déterminer les facteurs relatifs aux normes et valeurs socioculturelles, religieuses et les barrières d'ordre professionnel et personnel qui freinent l'accès au travail chez la femme tchadienne dans le cadre des ONG humanitaires.

II.1. Facteurs socioculturels et religieux

Au-delà de son rattachement aux idéologies religieuses d'ordre monothéiste (le Christianisme, l'Islam), le Tchad comme tous les autres pays, englobe un certain nombre des représentations socioculturelles (coutumes, cultures, superstitions...) propres, qui contribuent plus ou moins à la discrimination à l'égard des femmes¹⁷⁹. Toutefois, il est évident de signaler que ces facteurs limitent le statut social des femmes tout en freinant surtout leur intégration et participation au travail relatif au domaine des ONG humanitaires.

II.1.1. Facteurs socioculturels

Malgré les dynamiques socioculturelles en termes d'hétérogénéité ethnique et communautaire au Tchad, le problème de l'accès des femmes au travail notamment dans le cadre des ONG humanitaires reste un élément commun. La société tchadienne en générale, est encore marquée par une prédominance des normes et valeurs traditionnelles qui développent presque des mêmes perceptions réductrices au sujet du statut professionnel des femmes¹⁸⁰. En effet, ce sont des facteurs sociaux et culturels qui constituent un frein à la participation significative des femmes dans le cadre professionnel.

II.1.1.1. Normes et valeurs sociales

Généralement, les normes et valeurs sociales représentent les éléments structurels et symboliques établis par un groupe précis. Elles sont fondées à la base d'une culture qui permet l'échange et transmission. C'est pourquoi, la culture constitue un moyen permettant le recours à des connaissances, des normes et idéologies symboliques relatives au modèle d'une société bien définie. En effet, selon Alex Mucchielli, la culture joue un rôle important dans la

¹⁷⁹ Echard Nicole, *Les relations hommes-femmes dans le bassin du Lac Tchad*, Paris, Vol.2, 1991, p.18.

¹⁸⁰ Rapport final, Analyse genre Tchad- projet financé par l'Union européenne, 2021, p.3.

codification des normes et valeurs sociales. Elle désigne d'après l'auteur, un moyen contenant des connaissances, de la croyance, de l'éthique, de la coutume et d'autres attitudes acquises par l'homme¹⁸¹.

Toutefois, il revient à déduire, par le biais de la culture les normes et valeurs sociales se développent et prennent des tournures sur les rapports sociaux des sexes. C'est pourquoi les normes et valeurs sociales au Tchad, sont généralement régies sur une dimension typiquement différentielle des rôles sociaux des femmes et des hommes au sein des groupes. De ce fait, elles sont à l'origine des puissantes incitations qui guident le comportement des individus tout en déterminant les rôles qui peuvent être ceux des femmes et des hommes dans la famille, dans la communauté¹⁸². En outre, les normes et valeurs sociales englobent toutes les idéologies relatives à la codification de la socialisation sexuée focalisant sur la masculinité et féminité tels que : la codification de la valeur patriarcale, division sexuée des rôles sociaux, éducation différentielle.

II.1.1.1.1. Socialisation sexuée

La socialisation est l'étape par laquelle l'individu est formé, façonné et conditionné par la société à laquelle il fait partie. A travers le processus de la socialisation, la société tchadienne inculque des valeurs symboliquement représentées où elle enseigne ses membres toujours à intérioriser ses normes et valeurs à travers le biais d'apprentissage sur comment se comporter et s'intégrer dans son milieu social.

Dès lors, les normes et valeurs inscrites dans la société tchadienne ont permis une éducation différentielle aux catégories homme et femme. Pour Aboubakar Koné, le Tchad n'échappe pas à la règle africaine quant à la persistance des normes et valeurs sociales légitimant la socialisation différentielle entre les deux sexes¹⁸³. En effet, la fille est toujours éduquée à faire preuve de politesse, de soumission et de dignité. Quant à l'homme, il est préparé pour devenir fort et dominant dans la société.

Pour Aboubakar Ali, la socialisation reste un trait symbolique, émane d'une conscience morale qui ne profite pas une place favorable à la femme dans le cadre socioprofessionnel¹⁸⁴. Ceci revient à comprendre que le statut social de la femme est toujours

¹⁸¹ Mucchielli Alex, *L'identité*, Paris, PUF, 1986, p.32.

¹⁸² UNESCO, Genre et Education pour tous. Le pari de l'égalité, Rapport, Editions UNISCO, 2003, p.283.

¹⁸³ Ali Koné Aboubakar, « La socialisation politique au Tchad : une analyse critique du contenu des livres pour la période 1960-2005 », Thèse en Sociologie, Université de Franche-Comté, France, 2011, p.15.

¹⁸⁴ Dubar Claude, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin 2eme édition, 1996, p.32.

influencé par un certain nombre d'éléments stéréotypés qui l'empêchent de faire un pas dans le monde du travail.

II.1.1.1.2. Division sexuée des tâches

Il s'agit généralement, des différents rôles et des différentes tâches attribués à chaque membre de la société en fonction de son sexe. En effet, les rôles de la femme sont placés dans une atmosphère typiquement domestique et reproductive. Quant à l'homme, il possède la chance de sortir de la sphère domestique pour l'espace public où il peut intégrer facilement le monde du travail rémunéré. D'après Céline Saint-Pierre et Monique De Sève, les rôles sociaux de la femme sont réduits au travail essentiellement ménager auxquelles elles assignent le rôle de la femme protectrice de la famille en termes de soins et éducation dont son travail reste très peu connu en dehors de la sphère domestique ou privée ; tandis que le travail de l'homme émane de la grande diversité dont il est appelé à jouer le rôle productif dans divers secteurs afin de pouvoir gagner sa vie et assurer celle de la famille¹⁸⁵.

Toutefois, nous pouvons noter que c'est par rapport à l'éducation différentielle sur des rôles sociaux que les valeurs patriarcales retrouvent leur originalité dans la société. C'est dans ce sens que l'informateur, l'avocat Gilbert confirme :

*Les inégalités entre les sexes et les rôles différenciés trouvent leur racine dans la socialisation différentielle intériorisée par les hommes et femmes. C'est à base de l'éducation réussie, que chacun se réfère à une tâche particulière et joue un rôle qui lui concerne. Au Tchad, nous pouvons parler d'inégalité entre les sexes certes, mais il s'agit d'une part de la conformité des individus aux normes et valeurs sociales surtout lorsque les hommes et les femmes suivent les règles et attentes de la société.*¹⁸⁶

II.1.1.1.2.1. Réduction et dévalorisation du travail féminin

Au regard des réalités quotidiennes, les rôles sociaux assumés par des femmes sont perçus d'une logique normale pour qu'elles s'en approprient et se rattachent de leurs vraies tâches attribuées. D'après les analyses récurrentes de l'OIT, le rôle de la femme est réduit par les sociétés, lié directement avec son environnement familial dont son travail est réservé que dans la sphère domestique pour accomplir les tâches familiales¹⁸⁷. Elles continuent d'assumer les plus grandes tâches non rémunérées. C'est sur cette base que l'interviewé gestionnaire Armand décrit que

¹⁸⁵ Saint-Pierre Céline, De Sève Monique, « La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs », *Dans Revue internationale d'action communautaire*, Vol.65, n°25, 1991, p.97.

¹⁸⁶ Entretien n°13, réalisé le 27/1/2022 à 16h37min.

¹⁸⁷ OIT, Femmes et le travail : séminaires des instances parlementaires traitant de l'égalité des sexes et des commissions traitant des questions de l'emploi, 6-8 décembre, Genève, 2007, p.5.

Le travail rémunéré de la femme au Tchad est sans doute quelque chose récente, personne ne reconnaît avant, aujourd'hui la plupart d'entre elles trouvent le souci d'y participer, qui va s'occuper de leurs tâches des femmes au sein de la famille ? Je crois que personnellement, elles peuvent continuer de travailler comme avant dans leur ménage sans briser le lien familial. Pour moi, être femme, c'est savoir s'occuper de ses propres fonctions¹⁸⁸.

En somme, nous notons que le rémunéré de la femme est dévalorisé par la société tchadienne, car il est mal perçu par une grande majorité et considéré comme un élément agissant contre les normes et valeurs sociales.

II.1.1.1.3. Codification de la valeur patriarcale

Dans la société tchadienne, les valeurs patriarcales sont définies et admises comme modèle idéal dans tous les groupes ethniques. Bien que le Tchad ait une diversité de groupes ethniques, ceux-ci jouissent tous du mode patriarcal qui confère à l'homme la suprématie sur la femme¹⁸⁹. Le patriarcat a permis aujourd'hui, à l'homme tchadien d'être l'unique détenteur de l'autorité dans le cadre familial. Or, cette position permet d'engendrer une disparité des sexes qui affectent les statuts de la femme et son accès au travail.

En dépit des rôles significatifs des femmes au sein de la société tchadienne, les valeurs patriarcales entraînent la discrimination à l'égard des femmes. Car il s'observe une puissance d'un certain nombre des mécanismes socioculturels, qui ne recadre pas véritablement une bonne place pour la femme au sein de la société pouvant avoir aussi d'impact sur sa sortie au marché du travail¹⁹⁰. Il s'agit de ce fait, d'une forme de discrimination qui « *reste profondément enracinée et largement tolérée dans les sociétés patriarcales permettant que les pratiques de discriminations sexuelles perdurent* »¹⁹¹. Autrement dit, ces valeurs permettent des traits figés dans la conscience collective des uns et autres y compris les femmes, qui ne leur laissent pas surtout évoluer dans le monde du travail rémunéré. C'est dans cette logique que l'enquêtée Hawaï certifie que

Les valeurs patriarcales sont l'unique fardeau qui empêche une évolution du travail de la femme dans d'autres domaines en dehors de son cercle social. Les hommes détiennent toute la priorité de se montrer aptes et disponibles de pouvoir exercer n'importe quel travail mais lorsqu'on est déjà femme, c'est tout un tas de problèmes. Les mamans ont toujours accepté tout. Qui sommes-nous pour désobéir ? C'est l'idée qui nous bloque vraiment¹⁹².

¹⁸⁸ Entretien 18, réalisé le 29/1/2022 à 13h24min.

¹⁸⁹ Alain Kobela Emmanuel, « L'impact des projets de développement sur la qualité de vie des femmes : exemple du PRODALKA au Tchad », Thèse en Sociologie, Sous le sceau de l'Université Bretagne Loire, 2017, p.158.

¹⁹⁰ Dingamtoudji Maikoulbou, *La femme Ngambaye (Tchad) dans la société précoloniale*, Paris, L'Harmattan, 2006, p.58.

¹⁹¹ PLAN, *La situation des filles en Afrique*. Bureau régional pour l'Afrique de l'ouest, Dakar, 2007, p.2.

¹⁹² Entretien n°23, réalisé le 2/2/2022 à 16h15min.

Bref, à travers les valeurs patriarcales, les rôles et statuts sociaux des catégories hommes et femmes sont conditionnés par une approche dominatrice de l'homme sur la femme. En effet, il était d'une évidence incontestable de reléguer les tâches de valeur productive et reconnue contribuant aux activités rémunératrices aux hommes contrairement aux femmes qui, d'une part se sentent désespérément limitées sur la manœuvre domestique réduisant leurs droits et libertés de travailler dans le monde rémunéré.

II.1.1.1.3.1. Responsabilisation masculine au sein de la famille

Parallèlement et dans presque toutes les sociétés, l'homme a toujours un certain nombre des privilèges d'être presque le seul patron et responsable, sur qui repose le poids des charges, de la gestion et des problèmes familiaux. En effet, le système matrimonial a toujours orienté l'homme à gérer la responsabilité de la famille, il relève que dans ce système la femme mariée ne jouit pas pour autant d'autonomie, le mari ou l'époux a toujours une avance d'un pouvoir sur elle¹⁹³. Toutefois, ce système peut réduire la chance des femmes à participer au pouvoir décisionnel afin de trouver l'accès facile de sortie pour le marché du travail.

Selon le rapport sur le statut matrimonial, dans la plupart des sociétés le pouvoir par excellence est caractérisé par les rapports de domination de l'homme sur la femme, ou de négociation entre les deux sexes. Ce qui revient à légitimer le rôle central de l'homme au cœur de la famille en assumant une part prépondérante en termes de responsabilités¹⁹⁴.

- Légitimité de l'homme en tant que Chef de famille

C'est un trait culturel et traditionnel accordé généralement à l'homme de prendre la tête et le contrôle de la famille pour pouvoir instaurer ou établir des règles familiales, d'assister et faire fonctionner la famille. C'est pourquoi Nadereh Chamlou, mentionne que dans la plupart des régions du monde, l'image classique de l'homme est celle du soutien de famille et de veiller à son fonctionnement ; dans d'autres régions, c'est presque une loi¹⁹⁵. Ainsi, l'enquêtée Lune, vendeuse de légumes soutient également en ce sens que

Etre chef de famille nécessite une grande énergie, savoir supporter, en durer tout. C'est pourquoi, c'est la tâche des hommes et non celle des femmes. Nous femmes n'avons pas totalement le courage d'en assumer ce rôle, c'est vraiment lourd. La société a bien fait de confier essentiellement cette responsabilité à l'homme. Comme je vous parle, depuis le décès de mon défunt

¹⁹³ Desgagné André, « Les règles du code civil relatives « aux pouvoirs » dans le cadre de la famille », *Dans Cahiers de droit*, Vol.4, n°3, 1961, p.58.

¹⁹⁴ Rapport du réseau des femmes parlementaires, Le statut matrimonial : mettre fin aux discriminations dans l'espace francophone, 2019, p.22.

¹⁹⁵ Banque mondiale, Réduire les inégalités des sexes pour favoriser l'esprit d'entrepreneuriat, Rapport, 2005.

mari, la charge et responsabilités des enfants me sont revenues et c'est inévitable d'en sortir aussi facilement. Il faut subvenir à leurs besoins nécessairement, leur éducation et en plus travailler c'est vraiment pesant. Mais si seulement l'homme est à la place, sa personnalité ne lui permettra pas peut-être de se plaindre un seul instant pour ces détails. Il s'agit d'un rôle qui l'est toujours destiné. Pour dire tout, l'homme est celui qui comble le gros trou familial. Son absence joue dans notre façon d'être, je dis ceci en tant que mère et être qui assigne actuellement ce rôle, peut être à l'école on ne vous a pas enseigné mais si vous revenez aux réalités vous ne réalisez pas combien les hommes tiennent la famille¹⁹⁶.

Ce propos amène à comprendre que les rôles de chef de famille sont bien confiés aux hommes, il relève d'un devoir incontournable pour eux d'assurer cette tâche. De ce fait, l'informatrice Zena ajoute :

Pour le bien de la famille, c'est préférable qu'un homme gère toutes les affaires familiales. Parfois on dit que la femme peut jouer le rôle d'un chef de famille, je ne dirai pas impossible mais c'est compliqué pour elle d'autant plus qu'il y a tant des préjugés à son sujet, des barrières qui empêchent son influence au sein de son environnement familial ! Dans la société tchadienne par exemple, l'on a toujours tendance à ne pas écouter et faire entendre la voix de la femme dans la famille, même les propres enfants préfèrent entendre les pères et non les mères. Chef de famille c'est toujours resté l'homme et non l'inverse dans la communauté¹⁹⁷.

Il ressort de notre enquête que, la responsabilité familiale revient sous l'autorité de l'homme. Les membres de la société conviennent et accordent davantage l'importance à la place hiérarchique de l'homme au sein de chaque famille. C'est pour cette conviction que Cambournac Isolde, explique qu'assurer la responsabilité de chef de famille revient à l'homme qui possède largement le bon sens du discernement et un devoir des plus forts pour prendre soins de sa famille¹⁹⁸. Par cette logique, le contrôle du chef de famille se justifie suite au trait psychologique plus faible chez la femme qui lui prive d'assurer certaines responsabilités familiales.

- Pouvoir de décision

Dans le cadre familial au Tchad, ce sont les hommes qui possèdent un poids à la prise des décisions. Avec l'avènement des valeurs patriarcales inculquées, les hommes sont ceux qui décident toujours et les femmes suivent la logique, c'est ainsi que les femmes n'ont pas le

¹⁹⁶ Récit de vie n°3, réalisé le 9/2/2020 au quartier Farcha (1^{er} arrondissement de Ndjamena) à 14h53min.

¹⁹⁷ Entretien 24, réalisé le 4/2/2022 à 11h39min.

¹⁹⁸ Cambournac Isolde, « La masculinité et la féminité : à la lumière de l'anthropologie de Thomas d'Aquin », Thèse de Doctorat en Théologie, Université de Fribourg (Suisse), 2018, p.50.

pois pour contrôler cet état ordre classé au naturel¹⁹⁹. Ce qui fait que, au sein de chaque couple, la décision importante est toujours prise par l'homme dont le pouvoir de la sortie de la femme au marché du travail est habituellement sous l'ordre de l'homme.

Dès lors, les femmes n'ont pas tant à démontrer qu'elles peuvent obligatoirement participer au choix décisionnel. Ainsi donc, la sortie des femmes dans le marché du travail rémunéré contracte un enjeu de négociation. Elles ne peuvent pas se décider et accéder facilement lorsque c'est l'homme qui a tout le pouvoir décisionnel, tout en sachant que les normes et valeurs sociales n'encouragent pas le travail de la femme²⁰⁰.

II.1.1.2. Mariage comme barrière à l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires

Généralement, le mariage symbolise l'union entre deux conjoints. C'est un système matrimonial qui découle d'une grande influence culturelle. A travers les obligations de mariage, le travail de la femme peut avoir des limites²⁰¹.

Dans le cadre du mariage, il y a tant d'obligations que la femme doit répondre. C'est le cas de Bintou, ménagère de son état qui affirme :

J'étais déjà diplômée avant de me marier avec mon mari. Avant notre mariage, il a promis de me trouver un travail mais après, il a changé d'avis. Je suis donc obligée de dépendre uniquement de lui malgré les nombreux problèmes que nous rencontrons depuis le début de notre mariage. Je lui ai proposé d'aller chercher du travail, mais il n'est pas trop fier pour accepter le travail et l'aide de la femme que je suis. C'est comme ça les règles de la société dans laquelle nous vivons. Ma licence ne sert pas grande chose maintenant. C'est la dedans et comme on a tendance à dire chez nous que la place de la femme c'est à la cuisine, me voici en train de jouer mon rôle de femme de la cuisine²⁰².

II.1.1.2.1. Obligations familiales

Il s'agit des tâches quotidiennes que la femme peut assigner dans son foyer ou au sein de sa famille. Elles sont traditionnellement codifiées d'ordre symbolique voire naturel propres à la femme (éducation des enfants, maitresse de la maison,...). Ces obligations, empêchent les femmes de pouvoir exercer normalement le travail rémunéré, c'est pourquoi Carmen P.Carrasco, indique que l'option du travail rémunéré n'est pas ouverte à toutes les femmes

¹⁹⁹Dunezat Xavier, Heinen Jacqueline, Hirata, Helena, *Travail et rapports sociaux de sexe : rencontre autour de Danièle Kergoat*, Paris, L'Harmattan, 2010, p.32.

²⁰⁰ Saint-Pierre Cécile, De Sève Monique, « La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs », *Dans Revue Internationale d'action humanitaire*, Vol.65, n°25, 1991, p.94.

²⁰¹ Gobillon Laurent, Meurs Dominique, Roux Sébastien, « La difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés : mécanismes et mesures », *Dans regards croisés sur l'économie*, Vol.3, n°17, 2014, p.141.

²⁰² Récit de vie n°4, réalisé le 12/2/2022 à 14h32min.

qui gèrent les obligations familiales²⁰³. Par ailleurs, même si de manière spécifique certains hommes coopèrent à certaines activités au foyer, le déséquilibre en termes de gestion des obligations entrave les possibilités des femmes pour mener un travail extérieur²⁰⁴.

Toutefois, il devient clair que les hommes et femmes peuvent avoir des charges différentes. D'autant plus que, le passage actif des hommes dans l'environnement extérieur demeure souhaitable tant que les obligations inclusives d'ordre familial sont attribuées et assumées davantage par les femmes. Celles-ci, se retrouvent face à quelques obligations quasiment incontournables.

II.1.1.2.2. Femme et son rôle sur les charges des enfants

Le rôle de femmes mères est construit dans une dimension familiale et sociale, conditionnée par l'idée de devenir mère. Ainsi à travers cet ordre d'idées, la pionnière des recherches sur la maternité Yvonne Knibiehler soulève que la fonction maternelle chez les femmes n'a rien de naturel, elle est plutôt toujours et partout une construction sociale, définie et organisée par des normes provenant des facteurs historiques, sociologiques, juridiques, religieux²⁰⁵.

Dans un contexte large, la charge des enfants est communément admise dans les communautés l'affaire de la femme. C'est une péjorative qui a conduit à faire du statut de mère, un enjeu des représentations et la place des mères dans les sociétés²⁰⁶. D'où en tant que responsables principales des enfants, la plupart des femmes tchadiennes sont tenues d'assurer un certain nombre d'obligations familiales que nous pouvons repartir de la manière suivante :

- Education des enfants

Eduquer les enfants, était longtemps perçu par la société tchadienne comme un rôle naturellement attribué à la femme, de par sa compassion en tant que mère, la femme est toujours été considérée comme la plus douée et magique qui inculque les valeurs aux enfants.

Mais, avec l'avènement du travail rémunéré, la femme rencontre le grand souci, notamment les problèmes se posent à la consolidation de deux. Car malgré les aspirations nouvelles autour du genre qui incitent à changer les mentalités et d'attitudes, l'acceptation du travail salarié pour les femmes mères demeure conditionnelle au maintien d'une disponibilité

²⁰³ Pia Carrasco Carmen, « Théorie et pratique de l'approche genre : politique du logement social et stratégies des femmes à la Pintana (Chili) », Thèse de Doctorat en Philosophie, Université du Québec, 2007, p.26.

²⁰⁴ Idem, p.28.

²⁰⁵ Knibiehler Yvonne, *Maternité : affaire privée, affaire publique*, Paris, Bayard, 2001, p.113.

²⁰⁶ Menissier Patricia, *Etre mère XVIIIème, XXIème siècle*, Paris, CNRS, 2016, p.15.

importante au sein de la famille²⁰⁷. Alors que, cette logique légitime de façon considérable l'expression de l'éducation des enfants comme un devoir quotidien de la femme. C'est ce qui amène l'informateur le boutiquier Nour de dire :

Comment la mère peut éduquer ses enfants, lorsqu'elle est toujours absente à des importants moments ? Le travail des ONG, nous tous savons que ce n'est pas chose facile ni partielle. Lorsque la femme travaille dans des pareilles organisations, elle ne possède pas une grande disponibilité pour être avec les enfants et contrôler leur éducation, ce qu'ils font et ce qu'ils puissent être. Je dis avec énergie : une femme absente durant presque la journée ne pourrait pas contribuer à l'éducation des enfants. Éduquer un enfant c'est un long processus. Il faut être avec lui presque tout le temps à fin de l'étudier profondément dans sa mentalité, ses habitudes, ses réactions et là lorsqu'on n'est pas disponible pour lui cela pose un problème. C'est la raison pour laquelle on dit toujours l'éducation de nos enfants viennent entièrement des mères puisque les papas sont toujours absents au travail, dans leurs affaires et puis les mères s'en occupent²⁰⁸.

Il ressort que la tâche de l'éducation des enfants est moins partagée entre les femmes et hommes parce que reléguée essentiellement à la gente féminine. Ce sont des femmes qui s'occupent de cette responsabilité, alors qu'elles croyaient s'émanciper mais se retrouvent très souvent seules et responsables à s'occuper des enfants. En effet, la participation des femmes au marché du travail est freinée par cette règle sociale ponctuée pour répondre aux normes et contraintes de la fonction maternelle²⁰⁹. C'est ce qui amène la société à considérer comme irresponsables, toutes celles qui font exception à la règle.

Néanmoins, il est important de souligner que la contribution des femmes à l'éducation des enfants reste un fardeau quant à leur disponibilité au travail. C'est aussi pour cette raison que l'interviewé Fadil l'animateur à l'OXFAM précise que

Travailler et éduquer les enfants est un choix qui peut être difficile pour la femme, par sa sensation, compassion à l'égard de son enfant. Une bonne mère choisit le camp de son enfant, je dirai ça parce que même si la femme parvient à intégrer le champ du travail que ce soit dans une ONG ou ailleurs, le cœur de la mère est sensible face à son enfant. Elle ne doit pas avoir un esprit tranquille vu ses sentiments à son égard. Elle pense sur ce qu'il peut faire, doit manger... bref, toutes autres réactions. Moi je pense que, pour faire triompher son amour et offrir une éducation de qualité à l'enfant, la mère doit être toujours proche avec lui. C'est à travers son amour et éducation fournie que l'enfant se rattache naturellement à elle plus que son père et reflète ou copie les valeurs inculquées par sa mère²¹⁰.

²⁰⁷ Corbeil Christine, Descaries Francine, Carmen Gill, « Des femmes, du travail et des enfants : de vies dédoublées », *Dans Nouvelles pratiques sociales*, Vol.3, n°2, 1990, pp.99-115.

²⁰⁸ Entretien n° 30, réalisé le 10/2/2022 à 10h34min.

²⁰⁹ Idem, p.104.

²¹⁰ Entretien 1, réalisé le 18/1/2022 à 9h15min.

Par ce propos, nous constatons que les femmes mères opèrent constamment un choix entre le travail rémunéré et leurs devoirs dans le cadre de l'éducation des enfants. C'est pourquoi aujourd'hui, la plupart d'elles sont quasiment rattachées à ce rôle.

- **Bain et la douche des enfants**

Généralement, partout dans la société tchadienne, donner le bain aux enfants se révèle d'une tâche plus féminine. A cet effet, les femmes sont plus restées concentrées par cette tâche pour parvenir à combler leur rôle des mères afin d'éviter les préjugés sociaux sur leurs responsabilités de mère. Selon Mahamat le superviseur de l'ONG Solidarités Internationales :

La femme doit préparer l'enfant pour son école, le doucher, le mettre au propre, faire sa nourriture. Si elle n'assure pas cette tâche personne ne fait à sa place. Il y a une faible proportion de la contribution des hommes à ces tâches dont il est inévitable pour les femmes de s'en sortir de cette lourde responsabilité, c'est ça qui bloque aussi leur intérêt et ambition de mener une activité dans le monde professionnel²¹¹.

En bref, nous pouvons déduire que cette tâche revient principalement aux mères quel que soit leur niveau d'instruction et statut professionnel. A travers ce rôle, la femme se retrouve bloquée pour sortir hors du domicile et effectuer un travail rémunéré.

- **Veiller sur les enfants en cas des maladies**

D'après certaines recherches menées sur la santé et reproduction dans les pays à croissance démographique rapide en Afrique, il se dégage que les comportements des mères en matière de santé sont façonnés par leur rôle principal de veiller sur les soins et santé des enfants²¹². Généralement, ce sont les femmes qui gardent et s'occupent plus des enfants lorsqu'ils sont souffrants.

En effet, garder un enfant malade revient à supporter tant de difficultés surtout lorsqu'il est malade la mère n'a pas de repos, elle est appelée à veiller sur lui. Selon la plupart des sociétés, la garde d'un enfant en cas de maladie requiert de la maturité et de l'expérience d'où les femmes sont toujours considérées comme les plus douées à s'occuper de cette tâche à cause de leur compassion et amour maternel. Mais plus souvent lorsqu'elles exercent une activité rémunérée, elles sont confrontées aux difficultés²¹³. Cette position empêche la plupart

²¹¹ Entretien 14, réalisé le 28/1/2022 à 9h30min.

²¹² Adjamagbo Agnès, Guillaume Agnès, N'Guessan, Koffi, *Santé de la mère et de l'enfant : exemples africains*, Paris, IRD, 1999, p.14.

²¹³ Idem, p.32.

des femmes de vaquer à leurs occupations professionnelles ou certaines risquent de perdre leurs contrats en cas d'absences régulières pour des raisons personnelles ou familiales.

II.1.1.2.3. Femme et rôle de maitresse de maison dans la société tchadienne

Longtemps, les meneurs d'opinions sur les rôles et préjugés sexistes ont défini l'idée sur la place perçue comme naturelle à la femme au sein de sa famille. Si réellement l'homme était considéré comme le chef et c'est celui qui a le pouvoir de mener les activités dans le monde externe, la femme, sa place est classée dans le foyer et non dans l'environnement de travail²¹⁴. De ce fait, il s'agit d'une exigence quotidienne qui consiste à maintenir la femme dans un espace typiquement domestique pour bien assigner ses tâches y relatives.

D'après l'acception commune, le portrait des femmes véritablement maitresse de maison reste toujours placé sous le règne patriarcal. Il convient de préciser que, le rôle de la femme dans un cadre familial reste plongé par une domination de nature masculine²¹⁵. Ce constant, permet de placer l'écart entre les hommes et femmes dans une perspective presque conflictuelle en cas de défaillance.

II.1.1.2.4. Tâches ménagères

C'est une tâche culturellement attribuée à la femme dans la société tchadienne. Si longtemps on a considéré les femmes comme mères au foyer, c'est grâce à ce rôle résistant. C'est pourquoi au foyer, c'est là où les travaux de la ménagère l'attache aux différentes occupations domestiques, qu'on lui reconnaît le métier de mère de famille.²¹⁶ En ce sens, les tâches ménagères retiennent les femmes dans leur monde typiquement domestique. Yannick Delaïresse, estime que la femme est présente autour de ses travaux ménagers et par ailleurs concentrée par le regard flexible et ultérieur de la société sur ces rôles.²¹⁷ Or, le cas d'implication dans le travail rémunéré lui met et expose à des confrontations expressives avec son environnement social ou familial. Cette conviction permet l'informatrice Rose de mentionner que

Le monde où on se trouve demande aux femmes de remplir leurs critères de femme érigés par la société. Le travail hors ménage, lui expose à des problèmes, le risque d'être en guerre avec sa famille, surtout s'elle est déjà femme au foyer. C'est quelque chose de très problématique encore et encore

²¹⁴ Lamperiere Anna, *Le rôle social de la femme : devoirs, droits, éducation*, Paris, ALCAN, 1898, p.74.

²¹⁵ Aurèlie Chatenet, « La femme, maitresse de maison ? Rôle et place des femmes dans les ouvrages d'économie domestique au XVIIIe siècle », *Dans Histoire, économie et société*, Vol.4, n°13, 2009, p.24.

²¹⁶ Macciochi Maria-Antonietta, « Les femmes et la traversée du fascisme » in *Eléments pour une analyse du fascisme, Union générale d'éditions*, Vol.2, n°2, 1976, p.172.

²¹⁷ Delaïresse Yannick, *Vie quotidienne de la ménagère d'autrefois : cuisine, astuces, art de la table, conseils, entretien de la maison*, Paris, Noir Dessin, 2010, p.48.

*difficile. La cuisine est là, le mari est aussi là et toutes autres choses à faire dans le foyer*²¹⁸.

Au total, l'idée de travailler en dehors de son milieu de ménage est conçu par la société tchadienne comme un facteur qui crée des problèmes entraînant les rapports sociaux des sexes au sein des couples ou de la famille. Ceci permet de voir que jusqu'aujourd'hui dans la société tchadienne, l'image de la femme est stratifiée à l'échelle de ménagère où elle rencontre incontestablement des difficultés de mieux mener une activité hors domicile. Cette vision traverse d'ailleurs toutes les époques et se nourrit d'une société conservatrice reposant sur les valeurs patriarcales.

II.1.1.2.5. Travail de la femme à la cuisine

La cuisine est définie comme une tâche particulière à la femme, c'est pourquoi dans presque toutes les cultures tchadiennes, la femme est la seule personne qui assume la charge de la cuisine.

Il apparaît très souvent à considérer le rôle de la cuisine comme propre à la femme, c'est plus précisément sous présence des représentations culturelles légitimant l'œuvre ou l'art culinaire de la femme dans l'univers domestique et familial²¹⁹. Par ce fait, cuisiner relève d'une pure transformation absolue d'une tâche symboliquement attribuée pour la femme. Cette dernière joue par ailleurs, non seulement le rôle d'épouse mais aussi celle de mère de famille. C'est dans cette lancée que la ménagère Carine décrit :

*La femme représente la mère de toute la famille, c'est elle qui nous protège à travers sa main bénie. Si elle décide de nous tuer, c'est facile à travers sa nourriture mais ce n'est pas le cas dans tous les sens. Le rôle de la femme en cuisine est sans égal. D'ailleurs, elles sont meilleures dans ce domaine, c'est un travail qui mérite du respect et qui ne doit pas disparaître ! Je conseille à toutes les femmes tchadiennes, de ne pas imiter les autres. Le travail de cuisine est bien important qu'un autre travail, si elles ne le font pas, ça sera le vrai désastre dans la société*²²⁰.

Par cette conviction, il ressort à considérer que la femme est préparée à assurer le rôle de la cuisine dans le but de veiller et protéger les membres de sa famille dans son rôle de mère nourissante. Par contre, cette tâche constitue pour la femme une lourde responsabilité qui affecte sa sortie au travail extérieur, car la société définit ce rôle comme l'idéale valeur qui distingue la femme.

²¹⁸ Entretien 8, réalisé le 25/1/2022 à 10h28min.

²¹⁹ Lavaud Eve-Marie « Cuisines et transmissions féminines : pouvoirs et pratiques culinaires en Méditerranée », Mémoire de Master en Anthropologie sociale et ethnologie, Université Aix-Marseille, 2018, p. 10.

²²⁰ Entretien 25, réalisé le 4/2/2022 à 15h36min.

II.1.1.2.6. Charge de la propreté domestique

Au Tchad, les tâches relatives à la propreté du milieu domestique sont classées parmi les rôles sociaux des femmes. Ces dernières ont pour devoirs de gérer presque les affaires telles que faire la lessive, la vaisselle et le balayage de la cour. En effet, les femmes sont toujours appelées à s'occuper de la salubrité et le nettoyage de la maison en tenant compte des autres détails d'arrangement des choses domestiques. Pour la répondante l'infirmière Ache,

Rendre la vie belle au sein du ménage, c'est légitime pour la femme de bien se tenir pour arranger sa maison, s'occuper de la salubrité. Elle ne doit pas avoir la cour sale ou par exemple des enfants sales ainsi leurs habits. Il y a aujourd'hui des bonnes qui peuvent bien s'en occuper mais ce n'est pas une évidence dans la société où nous vivons ! Nos hommes et la communauté voudraient que ces tâches soient assurées par leurs femmes. Pour moi ça ne pose aucun problème, d'ailleurs suis fière de mettre de la salubrité et une bonne ambiance dans mon foyer, quand les gens viennent ils trouvent sans doute un environnement aussi sain et propre c'est de là qu'on nous appelle femme²²¹.

A cet effet, veiller à la salubrité au sein de la famille est conçu comme une tâche propre à la femme. Elle est censée, les assurer de façon quotidienne. Néanmoins, lorsque la femme sort de cette sphère pour passer le temps important au travail, son rôle relatif à la salubrité reste encore marqué par tant de préjugés.

II.1.1.2.7. Accueil des invités

C'est un rôle qui reste quasiment incontournable pour la femme tchadienne. Celle-ci a pour tâche d'accueillir et d'accompagner des personnes étrangères, des parents, et toutes autres personnes résidentes à la maison.

L'homme rationne pour combler ses obligations résultantes d'une fonction d'utilité traditionnelle mais, le contrôle revient de droit à la femme de mettre à l'aise tous ces membres. Car dans chaque ménage, les couples s'accordent sur une fonction d'objectif totalement commun selon lequel, chacun d'eux répond de façon différente à ses devoirs²²².

Face à cette obligation, la fonction de la femme dans l'accueil des invités relève d'une contrainte sociale. Généralement, c'est presque pareil dans toutes les cultures tchadiennes selon laquelle, les femmes ont le même rôle dans le ménage en ce qui concerne l'accueil des invités. La difficulté est alors d'expliquer qu'avec cette responsabilité attribuée à la femme, l'homme ou le chef de ménage (l'homme) a doublement le contrôle total de toutes les décisions permettant par exemple, d'observer les rapports d'inégalités de pouvoir décisionnel

²²¹ Entretien 19, le 29/1/2022 à 16h08min.

²²²Donni Olivier, Ponthieux Sophie, « Approches économiques du ménage : du modèle unitaire aux décisions collectives », *Dans Travail, genre et sociétés*, Vol.2, n°26, 2011, p.70.

qui affecte la sortie de la femme au marché du travail. C'est dans cette mesure que la commerçante Catherine mentionne que

Chez moi, la femme est toujours disponible à accueillir les gens même si son mari n'est pas là. Si les gens viennent du village ou d'ailleurs, c'est elle qui fait tant d'efforts pour leur séjour, elle doit être là en cas de besoin, elle répond toujours présente. Mais avec le travail rémunéré, la femme ne s'en sort pas pour ce genre de rôle. Que diront les invités si la femme et le mari sortent pour travailler ? Comment ils vont se sentir sans accompagnement, surtout que la culture en a voulu ainsi ? Imaginons si le moment se présente même à minuit elle se lève pour préparer à manger lorsque les invités viennent, elle prépare de l'eau chaude pour le bain, chaque matin elle nettoie leur cour, elle prépare leur chambre...étant femme je suis aussi ravie de cette tâche parce que à la fin il y a des récompenses de Dieu, c'est ça qui compte²²³.

Ainsi, la femme veille non seulement à gérer leur nourriture mais de contrôler le problème sanitaire, en guise de quoi elle peut s'occuper des personnes âgées, les malades... Du matin au soir²²⁴. Autrement dit, la femme fait d'efforts pour servir tous les membres de la famille, elle tient compte du gout, soins spécifiques aux âgés, enfants et son mari. De plus, si on réfère de l'expression classique sur la double journée de travail, les femmes restent majoritairement cantonnées aux milieux quasiment domestiques. C'est ce qui permet de constaté de lourds écarts importants par rapport à la situation des hommes²²⁵.

Toutefois, les rôles réservés pour la femme à l'accueil des invités, restent une sorte de noyau lourd sur ce, le partage des tâches au sein des couples n'évolue guère. Ils maintiennent de ce fait les femmes dans une situation contraignante pendant laquelle, la plus grande durée des occupations reste amplement limitée dans le cadre domestique.

II.1.2. Obligations conjugales

Selon Henri De Page²²⁶, le devoir de cohabitation est l'essence même de l'état matrimonial. Ce devoir se base non seulement sur l'union des sexes mais sur l'idée d'entraide qui est à la base des devoirs entre époux. C'est ainsi que, à l'état actuel de nos mœurs et valeurs, se conçoit mal un mariage sans cohabitation. Ce qui ressort est que, la question de l'exécution du devoir de cohabitation et le fonctionnement du couple demande aux conjoints de vivre ensemble et d'assurer la consommation du mariage. Leur devoir de communauté de

²²³ Entretien 27, le 8/2/2022 à 10h17min.

²²⁴ Battagliola Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, la Découverte, 2000, p.61.

²²⁵ Marie-Agnès, Barrere-Maurisson, « Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal, l'interface vie de travail-vie privée », *Dans Psychologie du travail*, Paris, L'Harmattan, Vol.1, n°22, 2011, p.58.

²²⁶ De Page Henri, *Traité élémentaire de droit civil Belge : les régimes matrimoniaux*, Bruxelles, Bruylant, Tome 1, 1949, p. 321.

vie qui se traduit par le fait que les époux doivent demeurer sous le même toit et de se respecter chacun ainsi leurs obligations. De ce fait, il revient à la femme l'obligation légale d'habiter avec son mari et de le suivre partout où il juge à propos de résider et suivre ses décisions²²⁷.

Toutefois, cette obligation traduit une forte existence de relation genre qui se transforme sous l'autorité masculine. Ce qui rend visiblement par exemple, la gestion du temps restreint chez les femmes dans le cadre du travail d'ordre professionnel.

Pour Dominique Fenouillet, la vie commune conjugale est constituée par plusieurs éléments : « manger, boire et coucher ensemble » mais aussi par une norme qui reste d'ailleurs un devoir essentiel, fondamental pour la femme, qui lui permet d'accomplir quotidiennement ses obligations au lieu de se vaguer dans le milieu de travail²²⁸. Il découle par ailleurs que, c'est une règle qui repose essentiellement sur un intérêt général pour la femme de pouvoir assumer ses rôles. Car les époux essaient dans leurs décisions d'avoir le même point de vue, la même vision en vue de la protection et de la recherche d'intérêt et de pouvoir dans leur foyer conjugal²²⁹

Alors, la cessation de ce devoir est conçue comme étant un des effets du mariage, le devoir de cohabitation cesse avec lui où on assiste par exemple au cas du divorce. C'est qui amène également la répondante Bintou d'affirmer que

Pour les rôles de la femme, les devoirs conjugaux restent prioritairement importants aux yeux de son époux. Parfois même, elle les assure avec un seul cœur mais l'homme cherche toujours les défauts. En faute de négligence, le divorce est encore fatal. Quand la femme se presse pour partir au travail ou même elle rentre tard l'époux est toujours contrarié, les disputes ne font que régénérer²³⁰.

Globalement, parmi les éléments traditionnellement admis par la société tchadienne, les devoirs conjugaux sont appréhendés depuis longtemps comme des tâches propres à la femme au sein de son union. En effet, dans son cadre conjugal, la femme est toujours la première à veiller sur son mari.

II.1.2.1. S'occuper de son mari

Il s'agit de laver ses habits, de ranger ses affaires, contrôler ses désirs, sa nourriture. En effet, il est question pour la femme de prendre soins de son homme à toutes les circonstances.

²²⁷ Politique Nationale Genre, 2011, p.20.

²²⁸ Fenouillet Dominique *Droit de la famille*, Paris Dalloz, 1997, p.6.

²²⁹ Uwizeye Judith, « Les droits des époux en cas de mariage non suivi de cohabitation en droit rwandais », Mémoire de Master en Sciences juridiques , UNR, Butare, 2005, p.16.

²³⁰ Récit de vie réalisé le 12/2/2022 à 14h32min, au quartier Chagoua (N'Djamena).

Cette tâche marque une grande disponibilité de la femme dans son lieu conjugal, pourtant celle qui travaille rencontre tant des difficultés. Alors que la femme est censée ne pas commettre une attitude de négligence face à cette tâche, la plupart de femmes travailleuses se retrouvent toujours en désaccord avec leurs époux face à cette situation. Pour Dominique Meda, le temps de la femme n'est pas impartial lorsqu'il s'agit de sortir travailler et aussi gérer son devoir d'épouse, toutefois elle est appelée à s'occuper pour la plupart de temps au mari²³¹.

Ainsi, la logique voudrait que le mari la retrouve à la maison à chaque fois après qu'il rentre du travail. Alors, cette complexité des rôles, expose la femme à faire face à la précision sur un choix sur le cadre socioprofessionnel²³². C'est pourquoi cette tendance empêche la majorité des femmes à opter pour un travail rémunéré.

II.2. Facteurs religieux

Au-delà de sa diversité ethnique et culturelle, nous tenons à rappeler que le Tchad est un pays qui évolue avec un système de laïcité qui complète ses représentations sociales. La laïcité a longtemps conduit les tchadiens à vivre leur choix, de se nourrir des croyances assez énormes et bien relatives aux traditions monothéistes.

Cependant, nous notons que dans la plupart des religions monothéistes, l'attitude de genre et la religion sont fortement liées²³³. En effet, ces religions instituées monothéistes sont fondées sur les principes du patriarcat contribuant à renforcer la domination masculine et les inégalités entre les sexes ou à les transformer. C'est en ce sens Inglehart et Norris Pippa, révèlent qu'à l'échelle de la société il existe un lien étroit entre la place de la religion et les inégalités entre les hommes et les femmes²³⁴. Des lors, il est primordiale de savoir comment les religions monothéistes cautionnent les inégalités de genre ?

II.2.1. Légitimité de la domination masculine et la soumission de la femme à travers la religion

Les facteurs religieux sont un élément indissociable des représentations sociales, ils jouent un rôle incontournable dans la construction des rapports des sexes sociaux au Tchad. C'est dans cette base que Goundeu Ladiba, conçoit le fait religieux comme une dimension qui

²³¹ Meda Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2002, p.35.

²³² Léon Noah Manga, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Yaoundé, Editions CIE, 2015.

²³³ Sudda Magali Della, Malochet Guillaume, « Pouvoir, genre et religions », *Dans Travail, genre et sociétés*, Vol.18, n°27, 2012, p.30.

²³⁴ Inglehart Ronald, Pippa Norris, *Rising tide: gender equality and cultural change around the World*, Cambridge University, Press, 2003, p.43.

construit l'identité du peuple²³⁵. A cet effet, les croyances religieuses sont représentées simultanément par des instances permettant une transmission des valeurs relatives aux questions de genre, qui fondent l'identité dans une relation conflictuelle.

II.2.1.1. Islam comme source de la domination masculine et rapports sociaux des sexes

Généralement, l'Islam représente l'une des religions monothéistes quasiment populaires et pratiquées au Tchad. Il divulgue ou transmet les valeurs et les connaissances sur les histoires anciennes des ancêtres au cours de leurs vécus, sa fondation. Par ses principes et idéologies, l'Islam est parvenu à initier les individus à travers l'occupation des places particulières pour chacune des catégories des sexes (homme-femme). C'est une religion qui place l'homme à l'échelle de la domination et la femme dans une situation de soumission²³⁶. En effet, selon les règles de l'islam à travers le saint coran, les femmes doivent suivre les instructions, les décisions de leur époux, parents, pères, frères, etc.

Dès lors, c'est qui est apparu comme poisse pour la femme, c'est le développement des normes de la religion musulmane qui permettent le caractère inégalitaire entre les sexes en termes de décision²³⁷. Ceci implique davantage que pour un monde du travail, c'est encore difficile pour les femmes d'y intégrer sans le consentement de leurs maris ou de leurs pères. C'est dans cette mesure que la répondante Aché approuve que

L'islam a fait des femmes des personnes sans pouvoir, sans poids de décisions. Nous n'avons pas de choix devant un homme. C'est mentionné même dans le coran que la femme doit se soumettre à l'homme qu'il peut être son mari, son parent. Je trouve les règles de l'islam assez fortes, qui peuvent jouer dans la mentalité des femmes lorsqu'elles tentent à briser les étapes²³⁸

Toutefois, il se dégage que la religion musulmane a permis aux hommes seuls d'avoir une responsabilité des décisions. Ils peuvent décider de tout, ont le pouvoir d'empêcher aussi les femmes de faire ce qu'elles veulent.

Il convient de signaler que la femme est écartée même à travers les éléments du système matrimonial²³⁹. C'est ainsi l'Islam accorde de la valeur aux hommes dans le cadre des relations matrimoniales, éléments qui basculent le choix de la femme. Parmi ces éléments,

²³⁵ Gondeu Ladiba, « La dynamique d'intégration nationale : dépassé la conflictualité ethnique d'un état entre parenthèse », *Floride : research group*, Vol.8, n°2, 2013, p.38.

²³⁶ Tabet Paola, *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, 1998, p.52.

²³⁷ Bernier Christiane, Coderre Cécile, Michaud Jacinthe, « Le genre en contexte : pratiques sociales et représentations », *Dans Reflets*, Vol.9, n°1, 2003, p.14.

²³⁸ Entretien 19, le 29/1/2022 à 16h08min.

²³⁹ Eisenring Gabriela, « Eléments constitutifs du système matrimonial helvétique », *Dans Revue général de droit*, Vol.22, n°1, 1991, p.191.

le principe d'alliance prime sur les quotidiens relatifs à la soumission. Ceci vient signifier que c'est l'homme qui a le pouvoir de doter la femme ; c'est lui qui décide de la vie conjugale²⁴⁰.

A cet effet, la relation de domination masculine tire sa légitimité dans la tradition coranique à partir duquel, l'interprétation herméneutique patriarcale est décrite comme un modèle social qui s'impose à la société. C'est ainsi que les hommes ont l'obligation d'entretenir toute la famille, y compris l'épouse, cette dernière est supposée être, par conséquent et par reconnaissance, soumise à cette autorité masculine²⁴¹. En dépit de cela, l'Islam n'a pas obligé la femme à sortir travailler à l'extérieur de son foyer et a chargé en revanche, l'homme de subvenir aux besoins de la femme. Il ressort que la prise en charge du côté de l'homme relève d'une responsabilité de la gestion matérielle, qui pour certains équivaut à confirmer la supériorité incontournable de tous les hommes sur les femmes²⁴².

Bref, toutes les règles de l'Islam s'accordent donc à privilégier l'homme. Car l'interprétation de ces règles, dans les compilations classiques a donc légitimé une supériorité effective des hommes, qui, cautionne l'obligation d'obéissance de la femme envers l'homme. Aujourd'hui ces règles, restent influencées par les conjonctures sociales patriarcales d'une part²⁴³.

II.2.1.2. Tradition musulmane et son influence sur le statut de la femme dans l'environnement professionnel

Il faut aussi dire que l'Islam a codifié la place de la femme dans un milieu toujours réservé, qui convient à la protection à ne pas exposer la femme. Dans les principes de l'Islam, la femme ne doit pas intégrer un milieu public où il y a une forte présence des hommes, elle reste bien couverte et éloignée des hommes étrangers²⁴⁴. Dès lors, la place de la femme est bien mise à l'écart du milieu public. Or, cette attitude crée des obstacles dans l'environnement social et constitue un frein pour les femmes qui ont pour ambition d'intégrer le monde du travail. C'est ainsi que l'imam Amin affirme :

A partir de ma conception religieuse, je trouve que le travail dans le secteur un peu réservé correspond à celui de la femme. Par exemple, elle peut faire son petit commerce au quartier, même à la maison, juste ça lui évite des préjugés et soucis dans son secteur social et aussi des confrontations sur les

²⁴⁰ Olivier, Roy, *l'Islam mondialisé*, Paris, Seuil, 2002, p.112.

²⁴¹ Abdulaziz Othman Altwaijri, « La femme en Islam et son statut dans la société islamique », *Dans Société, droit et religion*, Vol.1, n°4, 2014, p.18.

²⁴² Idem, p.21.

²⁴³ Roy Olivier, *l'Islam mondialisé*, Paris, Seuil, 2002, p.115.

²⁴⁴ El Tibi Zeina, « La place de la femme dans l'Islam », *Dans sociétés, droit et religion*, Vol.1, n°4, 2014, p.61.

*points religieux. Car les principes de l'Islam réservent la place de la femme différemment de celle de l'homme. Pour respecter ce qui est de son statut de femme justifiée par la religion, la femme doit obéir à rester à l'écart de la foule publique où elle peut rencontrer d'autres hommes, car c'est strictement interdit*²⁴⁵.

Bref, la religion musulmane avait une grande influence sur les rapports des pouvoirs positionnant l'homme à l'échelle de la domination et la femme à la soumission. Ceci engendre une inégalité au sein de la société, au point où la sortie de la femme sur le marché du travail est quasiment freinée par ces logiques.

De ce fait, si la plupart des femmes ne postulent pas dans les ONG humanitaires, c'est parce qu'elles sont considérées par la religion comme êtres qui sont censées se couvrir dans leur entourage. Celles ne doivent pas être entièrement exposées à l'espace public où se trouvent généralement les hommes²⁴⁶.

II.2.2. Christianisme et la domination de l'homme

C'est aussi une des religions monothéistes admises et pratiquées au Tchad, qui met au centre une croyance et tradition rattachée généralement à l'image emblématique de Jésus-Christ. Le Christianisme enseigne et diffuse des normes et valeurs propres aux traditions de l'époque prophétique de Jésus Christ, en incluant les paroles divines au centre.

À travers cette tradition, il relève l'obligation de la femme d'obéir et se soumettre à l'homme. Celui-ci peut surtout avoir une autorité bien évidente à savoir le pouvoir décisionnel et droits à imposer la plupart des règles²⁴⁷. Thomas d'Aquin, en traçant l'idée de la domination de l'homme à travers la religion appui l'infériorisation des femmes en insistant sur la nature biologique. Qui, selon lui, la position de la domination masculine et la subordination des femmes dans le christianisme est encrée et établie comme œuvre conçue à l'image du caractère biologique²⁴⁸. De plus, d'après les études Menées par Magali Della et Guillaume Malochet sur les idéologies religieuses, l'image attribuée à l'homme dans le christianisme relève d'un pôle de domination. Or, cette vision selon eux, reste sans doute prometteuse de la résistance des normes patriarcales qui contribuent à la domination

²⁴⁵ Entretien 22, le 2/2/2022 à 7h 40min.

²⁴⁶ Taboada Leonetti Isabel, *Les femmes et l'Islam : entre modernité et intégrisme*, Paris, L'Harmattan, 2004, p.48.

²⁴⁷ Johnson Elisabeth, *Dieu au-delà du masculin et du féminin*, Paris, Cerf, 1999, p.102.

²⁴⁸ Idem, p.77.

masculine²⁴⁹. En revanche, une telle conviction contribue à certaines formes de persistances des rapports de pouvoir contribuant aux disparités des sexes.

Par ailleurs, d'autres études anthropologiques et ethnologiques tendent à démontrer l'origine de la domination masculine, de manière à la considérer comme un fait à historique, culturel et non naturel²⁵⁰. Ce qui prouve à l'évidence que le système de domination est né d'une réalité à travers les sociétés humaines, incluant les valeurs de pouvoir de l'homme.

Dès lors, l'inégalité entre les deux sexes reste une réalité visible aujourd'hui dans les sociétés, elle aurait de ce fait contribué largement à la domination sur le deuxième sexe pour reprendre l'expression de Simone de Beauvoir²⁵¹. Cette légitimité de domination masculine, a pris par conséquence place dans la société tchadienne selon laquelle, malgré certains progrès, l'accès à l'égalité de sortie au travail reste totalement limité pour les femmes. C'est pour cette raison le répondant pasteur Roland soutient en ce sens que

L'obéissance de la femme est bien édifiée dans la religion. Je ne dis pas totalement que la religion constitue un frein pour le travail de la femme dans le cadre des ONG ; car dans chaque société, il faut des logiques religieuses tout comme pour chaque couple la décision de la femme de travailler revient à son mari lorsqu'elle est mariée, et les hommes s'opposent vraiment à ce travail. Quelle force a une femme pour contester ? Déjà, si Dieu a toujours retracé une place à la femme, Dieu disait lui-même : soyez soumis les uns et les autres dans la crainte du Christ. Que les femmes les soient à leurs maris, elles doivent se soumettre en tout aux maris. Ainsi, la loi religieuse voudrait que la femme suive l'homme, car il possède tous les droits de façonner et conditionner la vie de sa femme et tantôt ce point constitue plus un frein au travail professionnel de la femme aux yeux de tous²⁵².

Toutefois, dans ce champ religieux la réalité sur la domination masculine fonctionne de la manière en s'appuyant sur une croyance qui qualifie l'homme d'un être dont la puissance est absolue en menant chaque type d'emploi. Parce que dans les faits, il est conféré à l'homme des pouvoirs lui permettant d'agir et de participer à sa puissance à divers degrés, contrairement à la femme qui assume une position d'infériorité cautionnée de façon naturelle par la société²⁵³. Il convient de cette position, à légitimer davantage les représentations sociales en rapport avec les rôles professionnels des femmes qui restent encore peu considérés.

²⁴⁹ Della Sudda Magali, Malochet Guillaume, « Pouvoirs, genre et religions », *Dans Travail, genre et sociétés*, Vol.1, n°27, 2012, p.30.

²⁵⁰ Melançon Louise, « Je crois en Dieu... La théologie féministe et la question du pouvoir », *Dans Théologiques*, Vol.8, n°2, 2000, p.80.

²⁵¹ De Beauvoir Simone, *Le deuxième sexe*, Tome 1, Paris, Gallimard, 1949, p.72.

²⁵² Entretien 28, le 8/2/2022 à 13h19min.

²⁵³ Lacroix Xavier, *Homme et femme : l'insaisissable différence*, Paris, Cerf, 1999, p.57.

En définitif, partant de l'influence religieuse, la femme est considérée au Tchad comme un être destiné à faire partie des catégories soumises, car les religions pratiquées ont permis une classification du statut des femmes sous le règne de la domination masculine. Ces religions de nature monothéiste sont nées et développées dans le contexte patriarcal²⁵⁴, c'est pourquoi les femmes se retrouvent plus souvent égarées et positionnées face à différents obstacles dans le choix de la vie active.

II.3. Facteurs naturels

Si les rôles naturels sont présentés comme un destin ou un trait fatal chez la femme, certaines études les démontrent à travers l'évolution de mœurs et les transformations de la société qui attribue une capacité propre de les exercer. C'est ainsi qu'à travers ces dernières décennies, le rôle de maternité naturelle s'est généralement associé à celui de la maternité de culture²⁵⁵.

Aujourd'hui face aux rôles considérés naturels, force est de constater que le travail rémunéré chez des femmes est contrecarré ou freiné par certaines conditions non instables. Car les interventions maternelles, restent un aspect de persuasion qui incombe une disposition non négligeable de la part des femmes²⁵⁶. En dépit des rôles naturels à assigner par les femmes, le travail dans les ONG humanitaires exige une bonne aptitude physique et sanitaire. Il s'agit notamment des capacités physiques des femmes à pouvoir résister le travail parfois lourd et assez complexes, en cas de certaines situations liées à un travail qui demande tant d'énergie, disponibilité et efficacité²⁵⁷.

Cependant, ces rôles permettent de ressortir quelques aspects liés aux obstacles empêchant l'accès des femmes dans le cadre du travail professionnel, nous pouvons évoquer de ce fait :

II.3.1. Rôle de maternité comme obstacle au travail de la femme

Tout d'abord, la maternité reste aujourd'hui chez la femme un fait inhérent légitimant une capacité d'être mère. A cet effet, elle se représente naturellement un facteur incontournable chez la plupart des femmes qui relève de leur capacité du rôle reproductif²⁵⁸.

²⁵⁴ Delphy Christine, « Penser le genre », *Dans Nouvelles questions féministes*, Vol.21, n°1, 2002, pp.126- 133.

²⁵⁵ Menissier Patricia, *Etre mère XVIIIème, XXIème siècle*, Paris, CNRS, 2016, p.12.

²⁵⁶ Gornick Janet, Meyers Marcia, « Entre travail rémunéré et responsabilités familiales : le rôle des Etats providence », *Dans Revue française des affaires sociales*, Vol.1, n°18, 2006, p.201.

²⁵⁷ Vogel Laurent, *La santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues*, Paris, Bureau technique syndical européen pour la santé et sécurité, 2003, p. 58.

²⁵⁸ Rouch Helene, « Les nouvelles techniques de reproduction : vers l'indifférenciation sexuelle ? », *Dans La frontière des sexes*, Vol.3, n°18, 1995, p.257.

En outre, ce rôle reste doté d'un sentiment de complétude et d'épanouissement des devoirs de mères. Il se manifeste en tant que charge maternelle en regroupant généralement quelques phases limitant le travail régulier chez la femme :

II.3.1.1. Phase de grossesse

Généralement, la grossesse est un phénomène naturel qui maintient l'état de la femme dans une situation assez complexe face à un travail d'ordre professionnel. Elle contribue de ce fait, du début à des difficultés des femmes à s'imposer dans le cadre de son travail suite à des troubles (fatigue, maladie, dégoût, malaise...). La majorité des femmes n'ont pas le courage d'exécuter normalement leurs tâches professionnelles, ce qui cautionne les risques de perte de leur travail²⁵⁹ suites aux absences répétitives.

Nous notons également que la participation de la femme à l'emploi salarié lorsqu'elle est enceinte contribue aux éléments conçus relativement propres aux préjugés vis-à-vis du rôle négligé que peut jouer la femme au sein de son milieu de travail²⁶⁰. C'est pour cette même évidence que l'agent de l'Association ACAFD, Khadîdja témoigne que

La grossesse peut nuire au travail de la femme qu'il soit dans une ONG ou partout. Car une femme déjà en grossesse, ne résiste pas, elle n'est pas présente physiquement et mentalement dans des rôles bien définis. Elle peut jongler tantôt mais parfois, la grossesse lui mettra hors d'elle, celles qui ne sont pas courageuses au début de leur grossesse risqueront d'abandonner le boulot. Je trouve que dans les ONG, il y a tant des exigences du travail et si quelqu'un ne se conforme pas c'est un risque pour la perte d'emploi. Sur ce, les difficultés des femmes de participer est une évidence et reste une crainte²⁶¹.

En dépit de cette situation, se rajoute le congé de maternité parfois qui permet aux femmes de s'absenter ; mais qui pourrait influencer la marche et le progrès de l'institution. Par cette conviction, en examinant l'impact des droits fondamentaux en matière d'emploi-protection contre le licenciement et droit de retour au travail antérieur des femmes enceintes, l'OIT retrace que même aujourd'hui une femme peut perdre son emploi parce qu'elle est enceinte et son congé de maternité peut solder par un licenciement²⁶². A cette évidence, le facteur de rôle de maternité lié à la grossesse demeure tout à fait une prédisposition constante empêchant la plus part d'ONG d'esquiver le recrutement des femmes mariées ou mères. C'est

²⁵⁹ Capponi Irène, Horbacz Christine, Femmes et transition vers la maternité : sur qui comptent-elles ?, *Dans Dialogue*, Vol.1, n°175, 2007, p.17.

²⁶⁰ Idem, p.122.

²⁶¹ Entretien 9, le 25/1/2022 à 13h31 min.

²⁶² Rapport de l'OIT de 1999, La protection de la maternité au travail : révision de la Convention n°103 et Recommandation n°95 sur la protection de la maternité (1952), p.8.

précisément pour cette raison, le personnel de l'ONG CARE, Germain soutient cette idée en affirmant que

Les femmes ne font pas la progression du programme et les activités prédéfinis par l'institution, elles ont toujours les excuses pour retarder leurs tâches. Quand elles sont en grossesse surtout, elles disparaissent parfois. D'habitude la femme tchadienne se considère faible au moment où elle est en grossesse. C'est là qu'elle exprime sa vraie faiblesse ! Car nous voyons qu'elle ne travaille pas assez et donc ce cas redoute les responsables à recruter des personnes femmes. Certes la grossesse est une chose naturelle mais met la femme dans un moment de pétrin face à ses responsabilités professionnelles. Dans les ONG, il faut le travail, rien que le travail. Pourtant chose que les femmes ne respectent parfois avec leurs histoires de grossesses et maladies²⁶³.

Il ressort clairement que cette idée laisse à comprendre que pendant la grossesse, les femmes ne peuvent s'adapter au rythme du travail. Tandis que cette attitude peut entraîner un dysfonctionnement et la perte d'emploi de leur travail.

II.3.1.2. Accouchement

D'après certaines études la période de l'accouchement est un moment psychologique, émotionnel dont beaucoup des femmes préfèrent le repos. En effet, il revient de constater que certaines femmes confrontent des situations encore difficiles lors de l'accouchement et les congés de maternité qui ne leur permettent pas d'y se rétablir rapidement²⁶⁴. Cela suppose que accoucher reste une affaire qui se prépare tant pour les professionnelles de consacrer le temps pour se remettre. Pourtant, cette situation expose le danger sur le statut de la femme au travail.

Parfois, l'accouchement peut être un poids qui perturbe le travail de la femme²⁶⁵. C'est une phase dure empêchant la femme d'être active pour ses tâches d'ordre professionnel, notamment dans les institutions humanitaires comme confirmait la répondante Khadîdja :

Pendant l'accouchement, il y a tant des complications pour la plupart des femmes aujourd'hui, effectuer certaines tâches il faut que la femme ait la bonne santé et du temps pour s'en remettre afin de reprendre le travail. En toute sincérité, je crois bien que l'accouchement constitue une charge pour la femme travailleuse dans les ONG, je sais de quoi il est question, j'ai été aussi victime. Les ONG ne fonctionnent pas comme les institutions publiques où la femme peut avoir un congé supplémentaire satisfaisant après son accouchement. Par faute du temps, elle risque de perdre son travail²⁶⁶

²⁶³ Entretien 11, le 26/1/2022 à 14h21min.

²⁶⁴ Yamgnane Amina, « Une approche relationnelle de l'accouchement », *Dans Travail, genre et sociétés*, Vol.1, n°39, 2018, p.182.

²⁶⁵ Idem, p.191.

²⁶⁶ Entretien 14, le 28/1/2022 à 15h09min.

II.3.1.3. Pause d'allaitement

L'allaitement maternel est la chose la plus précieuse encouragée par la société tchadienne. En cas de défaillance, les femmes sont automatiquement jugées. L'allaitement est un élément qui pèse sur le statut du travail de la femme humanitaire.

II.3.1.3.1. Allaitement maternel comme une charge naturelle de la femme

Allaiter un enfant est perçu dans les sociétés comme un devoir et rôle naturel de la mère. C'est un rôle d'ordre primordial du moment où c'est dévolu naturellement à la femme mère d'établir les liens de la satisfaction répondants aux besoins au bébé²⁶⁷.

Généralement, la plus part des sociétés pense que la femme ne doit pas ignorer cet aspect pour couvrir son statut d'une vraie femme et d'être considérée en tant que vraie mère. C'est pourquoi il est visible de constater un besoin intense du bébé e la présence de sa mère. En sens, la secrétaire au ministère de l'éducation Halima pense que

Dieu l'avait béni avec des mamelles, la femme a pour obligation d'assumer le devoir de mère, une chose sacrée qui lie l'enfant à sa mère. En cas d'abandon, lorsque la femme veut tout de suite aller au travail et laisser l'enfant avec les autres membres, cela causera tant de soucis entre la femme et son mari voire son entourage. Le problème reste à savoir qui va allaiter l'enfant à la place de la mère ? Vous voyez, c'est une situation encore délicate qui expose une femme considérée mère en même temps travailleuse²⁶⁸.

Toutefois, l'allaitement maternel constitue un poids pour la femme qui travaille²⁶⁹, qui freine aujourd'hui le travail de la femme. Cette préoccupation s'exprime par le fait que, certaines femmes ne peuvent résister aux pressions du travail et en même se soucier de répondre de façon adaptée aux besoins du nouveau-né en même temps²⁷⁰. Outre, l'allaitement maternel est considéré aussi comme la seule arme permettant de contribuer à la santé de l'enfant, sa force et l'énergie physique. C'est conçu comme un atout incontournable, le lait maternel reste considéré comme l'élément productif le plus riche pour la croissance de l'enfant. Comme affirmait le répondant Armand :

Le lait maternel comme disait nos anciens, amène l'enfant à avoir une force et beaucoup d'énergies par rapport à celui qui consomme le lait en poudre. Moi je préfère toujours le lait maternel, c'est quelque chose de très précieuse qui donne la force, et l'intelligence ! L'enfant allaité est bien différent, il ne peut pas avoir une fragilité physique et en termes de santé, il peut posséder d'une intelligence bien visible. L'enfant allaité par sa mère est toujours bien en forme, il ne peut pas être fragile comme d'autres enfants.

²⁶⁷ Suzanne Claude, Jean-Jouveau Didier, *L'allaitement maternel*, Paris, Jouvence, 2016, p.66.

²⁶⁸ Entretien 9, le 25/1/2022 à 13h31min.

²⁶⁹ Camus Ghislaine, *L'allaitement maternel : guide à l'usage des professionnels*, Paris, L'Harmattan, 2017, p.25.

²⁷⁰ Idem, p.26.

*Dans la réalité, les femmes donnent déjà le lait en poudre mais ce n'est pas une bonne idée, l'enfant a besoin toujours du lait de sa maman pour sentir sa présence.*²⁷¹

Cette affirmation amène à traiter ce rôle de l'allaitement à l'enfant comme une solution maternelle permettant de contribuer à sa santé. Pour celles travailleuses auprès des ONG, il résulte d'une grande tâche, parfois il y a du déplacement, des séminaires qui durent nécessairement en termes d'horaires tout comme des jours et cela devient pénible tant pour les femmes ainsi que pour leurs familles.

En brève, s'occuper de cette phase naturelle expose la femme au risque de rapport de maintenance dans la sphère familiale. Les femmes perdent les plus souvent leurs convictions de pouvoir travailler et n'ont pas une grande chance d'exercer normalement un travail rémunéré.

II .4. Facteurs éducatifs

Ayant pris conscience des inégalités persistantes sur le domaine éducatif, la communauté mondiale s'est mobilisée davantage pour offrir à tous les sexes la même chance pour pouvoir répondre aux responsabilités ayant trait au fruit de l'éducation sans distinction. En dépit de cela, l'éducation de la fille tchadienne est déterminée toujours par des contraintes liées aux obstacles socioculturels à l'instar des préjugés sexistes sur la place de la femme et son statut dans le cadre social. La jeune fille retrouve un certain empêchement d'atteindre et de suivre normalement un parcours éducatif²⁷².

Au Tchad, les femmes représentent la plus grande majorité de la catégorie exposée au phénomène de l'analphabétisme. Autrefois, la scolarisation de la femme était freinée à cause des normes et valeurs culturelles communément admises par la communauté tchadienne²⁷³. Jusqu'aujourd'hui ce problème reste encore récurrent du point où il affecte le statut de la femme sur le marché du travail. Autrement dit, il s'avère important de préciser que dans le domaine éducatif, les filles sont victimes d'une discrimination qui trouve son fondement dans les images traditionnelles de la femme²⁷⁴. Car contrairement aux garçons, les filles sont freinées par l'étiquetage de toutes formes des perceptions sociales et ne parviennent pas à avoir un niveau d'éducation important leur permettant d'intégrer le monde professionnel.

²⁷¹ Entretien 18, le 29/1/2022 à 13h24min.

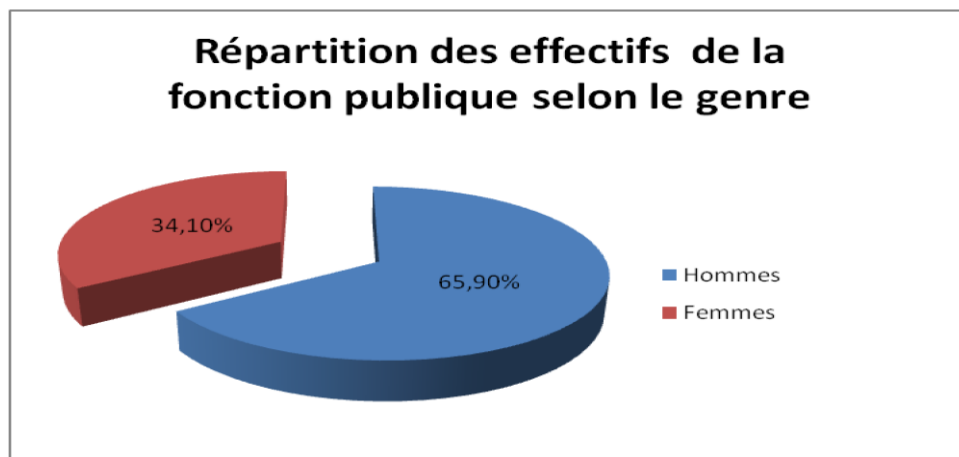
²⁷² Mbaioisso Adoum, *L'éducation au Tchad : bilan, problèmes et perspectives*, Paris, Karthala, 1990, p.53.

²⁷³ Idem, p.54.

²⁷⁴ Dabsou Guidaoussou, « Relations de genre en matière de scolarisation au Tchad », Mémoire de Master en Administration et Gestion des programmes de population, Université de Yaoundé II(IFORD), 2001, p.2.

Cependant, si l'accès à l'éducation des filles est un véritable problème, il constitue également le même frein à leur évolution dans le cadre professionnel²⁷⁵. C'est pourquoi il se permet de constater un écart considérable entre les deux sexes dans le domaine du travail. Ainsi, à la suite de l'enquête réalisée sur la participation de la femme au développement en 2020, le Ministère de la promotion de la femme corrobore une conclusion sur un point comme l'indique le graphique suivant :

Graphique 1: Répartition des effectifs de la fonction publique selon le genre en 2020



Source : Données du Ministère de la Fonction publique, des réformes administratives et de la promotion de la femme en 2021.

Ce graphique amène à voir que la participation des femmes à l'emploi salarié reste proportionnellement faible par rapport à celle des hommes. Sachant que les femmes sont plus nombreuses que les hommes selon les résultats des recensements de 2015, elles se retrouvent plus nombreuses dans les activités du secteur informel, notamment dans le domaine d'agriculture et d'autres activités précaires. Il se dégage que, les raisons de cette situation découlent d'une part de la disparité qui existe entre les hommes et les femmes en matière d'éducation et de formation qui symbolisaient des facteurs discriminants face à l'accès à l'emploi salarié.

II.4.1. Freins de la scolarisation des filles

Des nombreuses recherches menées en Afrique, ont démontré à suffisance la notion d'une scolarisation différentielle basée sur le sexe²⁷⁶, il ressort d'elles la notion de la balance qui penche davantage en faveur des garçons. Généralement, avec ce contraste, la société

²⁷⁵ Idem, p.2.

²⁷⁶ Lange Marie-France, « La persistance des inégalités d'accès à l'instruction », *Dans Genre, population et développement*, INED, Vol.3, n°12, 2005, p.71.

tchadienne à travers ses normes et valeurs culturelles approuve et privilégie une plus grande place aux garçons en matière de scolarisation. Quant aux filles, elles sont limitées et ne possèdent pas toutes les mêmes opportunités, privilèges et soutiens des parents au même titre que les garçons. Toutefois, il revient à retenir que le sexe des enfants à une grande influence sur leur scolarisation²⁷⁷. Par contre cette attitude laisse entrainer des relations de genre touchant la scolarisation des enfants.

II.4.1.1. Mariage précoce comme facteur relatif au frein de la scolarisation féminine au Tchad

Les valeurs sélectives dévolues aux filles dans le cadre du mariage revêtent une grande importance dans les sociétés, elles permettent de constater un véritable écart entre les sexes. En effet, les sociétés érigent les différences utilitaristes entre les garçons et filles contribuant à promouvoir l'éthique du mariage chez les filles²⁷⁸. En ce qui concerne la société tchadienne à travers les idéologies culturelles, accorde la place de la jeune fille régie par une maintenance des valeurs relatives à la vie domestique et du mariage. C'est pourquoi Alphonsine Bouya en décrivant la situation de la scolarisation de la fille, conçoit la socialisation comme un processus qui prépare à un certain âge la fille à sa future vie d'épouse et de mère en assumant les rôles féminins²⁷⁹. De ce fait, la fille confronte très tôt une place dans un espace presque réduit et dans une situation qui l'oriente vers la désobéissance. Alors, les difficultés de conciliation des tâches domestiques et ses obligations estudiantines restent significatives, elles incitent les membres de la société à influencer le statut de la fille tout en jugeant comme non nécessaire son instruction.

A cette conviction, le mariage précoce de la jeune fille se conçoit comme synonyme d'une fierté de réussite des normes et valeurs relatives suite à la dignité de la femme ; alors que ce phénomène maintient la fille plus dans un environnement typiquement domestique qui l'empêche de fréquenter²⁸⁰. En effet, c'est un élément qui retarde l'éducation de la fille, notamment son accession d'un niveau important en termes de parcours.

En résumé, avec l'usage du mariage précoce, nous constatons que les filles restent majoritairement non favorisées en matière de la scolarisation. Il demeure moins à préciser que dès les bas âges elles ne parviennent pas à prendre des décisions importantes pour leur avenir ; ce qui fait que les parents ont une influence considérable sur l'évolution en termes

²⁷⁷ Pilon Marc, *Scolarisation et stratégies familiales, possibilités d'analyse des données d'enquêtes démographiques*, Paris, ORSTOM, 1993, p.81

²⁷⁸ PNUD, Rapport mondial sur le développement, Droits de l'homme et de développement humain, Paris, Bruxelles, 2000, p.45.

²⁷⁹ Bouya Alphonsine, « Education des filles : quelques perspectives pour l'Afrique au XXIème siècle », *Dans Afrique et développement*, Vol.21, n°4, 1994, p.24.

²⁸⁰ Idem, 22.

d'éducation. Aujourd'hui, beaucoup retardent sur la continuité de l'école après le mariage et finissent par abandonner l'école.

II.4.1.2. Instruction de la fille perçue comme non prioritaire

D'habitude, envoyer une fille à l'école selon la société est perçue comme une transgression des normes et valeurs qui permettent d'offrir la chance à la fille d'atteindre une émancipation et égalité. Cette société accorde plus d'importance au garçon. Ce dernier est considéré comme l'espoir de la famille alors que la fille est considérée comme partante, un bien étranger réservé à une nouvelle famille²⁸¹. Ces idées amènent plus ou moins les communautés, à dévaloriser la scolarisation des filles au profit de celle des garçons. C'est ce qui conduit la directrice au ministère de la jeunesse et culture, Kadi de déclarer que

L'instruction du garçon est valorisée. On dit toujours qu'il étudie pour apporter son soutien au sein de la famille, et la fille son école ne part nulle part. Il y a tant des préjugés qui se disent mais pour répondre sérieusement moi je pense que l'école est attribuée au camp du garçon ici au Tchad. Par contre, il y a des filles qui souhaitent et méritent même d'étudier mais elles sont bloquées par les parents²⁸².

Il ressort des perceptions structurelles qui amenaient les filles à adopter une attitude relative à la perte d'intérêt aux études scolaires. La plupart d'entre elles conçoivent leur place non importante dans les champs scolaires et étudiants²⁸³. Ce qui occasionne à cet effet, l'abandon récurrent des cours à des niveaux moins importants chez les filles, en sachant que l'école et les grandes études sont appréhendées comme une affaire propre aux garçons.

Toutefois, les relations de genre ne peuvent être l'unique caractéristique à influencer la scolarisation des jeunes filles. Par ailleurs, se dégage dans les analyses de Philippe Vreyer, en rapport avec les facteurs économétriques²⁸⁴, que les conditions socio-économiques des parents conduisent à privilégier les garçons. Cette position converge aux travaux de Cécile Zoungrana sur la situation scolaire des filles, qui expliquent l'idéologie développée par les parents consistant à investir de préférence sur les enfants garçons pour lesquels, sont jugés les mieux capables de récupérer les revenus futurs²⁸⁵. En d'autres termes, les conditions précaires chez certains parents peuvent considérablement affecter la scolarisation des jeunes filles.

²⁸¹ Lange Marie-France, *L'école et les filles en Afrique : scolarisation sous conditions*, Paris, Karthala, 1998, p.254.

²⁸² Entretien 2, le 18/1/2022 à 13h32min.

²⁸³ Diagne Assa, « Enfant et société », *Dans vie et santé*, Dakar, Vol.12, n°4, 2012, p.20.

²⁸⁴ Vreyer Philippe, « Une analyse économique de la demande d'éducation en Côte d'Ivoire », in *Revue d'économie du développement*, Vol.2, n°3, 1993, p.57.

²⁸⁵ Zoungrana Cécile, Tokindang Jean, *La trajectoire scolaire des filles de Bamako : un parcours semé d'embûches*, Paris, Karthala, 1998, p.185.

a. Niveau d'éducation et de formation des filles

Partant des obstacles précités, l'éducation de la fille tchadienne est entièrement menacée en ce sens que le plus gros poids demeure des contraintes sociales relativement aux rôles sociaux de la femme. De ce fait, les conceptions avérées concernant les rôles des filles comme dispensatrices des soins, mères, épouses et ménagères influent sur la perception de la valeur de l'éducation des filles et les choix de vie ainsi que les carrières qui leurs sont attribuées²⁸⁶.

En ce sens, le document de PNUD de 2020 reposant sur les questions de genre et développement, ressort le caractère psychologique amenant les enfants filles à manquer les formations et de poursuivre une éducation de qualité²⁸⁷. Il convient à souligner que, les comportements des parents consistant à inculquer à l'enfant dès les premiers âges des valeurs symboliques refreinent davantage le niveau d'éducation de la jeune fille. A cet effet, il se dégage que les relations de genre en termes d'éducation et de formation commencent dès les bas âges.

Cependant, il est nécessaire de signaler jusqu'ici que, les inégalités en termes de niveau d'éducation et de formation ne s'expliquent pas seulement par les rôles et statuts assignés par la société à chaque sexe, elles sont liées également à la négligence du contrôle des modèles de renforcement de formation et sensibilisation. Globalement, les changements en matière d'éducation des filles restent à l'ordre du jour mais ne trouvent pas des modèles propices pouvant réduire l'écart significatif entre les filles et garçons.

²⁸⁶ PLAN, La situation des filles en Afrique. Bureau régional pour l'Afrique de l'ouest, Dakar(Sénégal), 2012, p.25.

²⁸⁷ PNUD, Document annuel : la question d'inégalité de genre, 2020, p.32.

Image 1: Sensibilisation pour la scolarisation des filles, Thème sur l'éducation de la fille tchadienne et sa promotion sur le marché du travail



Source : Centre de documentation et des orientations de l'Association ASJT, 5 mars 2022. Ndjamen.

Cette image illustre que, à l'occasion d'une conférence débat sur la scolarisation des filles tchadiennes et maintien dans le cursus éducatif, les panelistes exhortaient les participants à vulgariser le message aux parents et aux personnes qui empêchent la scolarisation des filles. Car ils mentionnent que pour la plupart, la scolarisation de la fille tchadienne est entravée par plusieurs facteurs notamment le mariage précoce, manque de suivi et formation.

1. Limite de l'éducation féminine dans le cadre scolaire primaire et secondaire

Il est observable aujourd'hui, pour la plupart des cultures tchadiennes, les filles limitent leur école à la formation au niveau primaire et secondaire. Comme l'analysait Adoum Mbaïosso, l'école de la fille tchadienne trouve sa limite par un rythme adapté qu'au niveau primaire ou secondaire, moment où le parcours académique du jeune garçon est totalement dressé pour l'avenir²⁸⁸. Il revient, à préciser que c'est au cours de cette période que le sort de l'avenir de la fille est aussi fixé par les parents ou se perçoit l'âge idéal de l'envoyer en mariage. C'est ce qui convient à l'informatrice Prisca, responsable des projets et programmes genre à l'IRC d'affirmer que

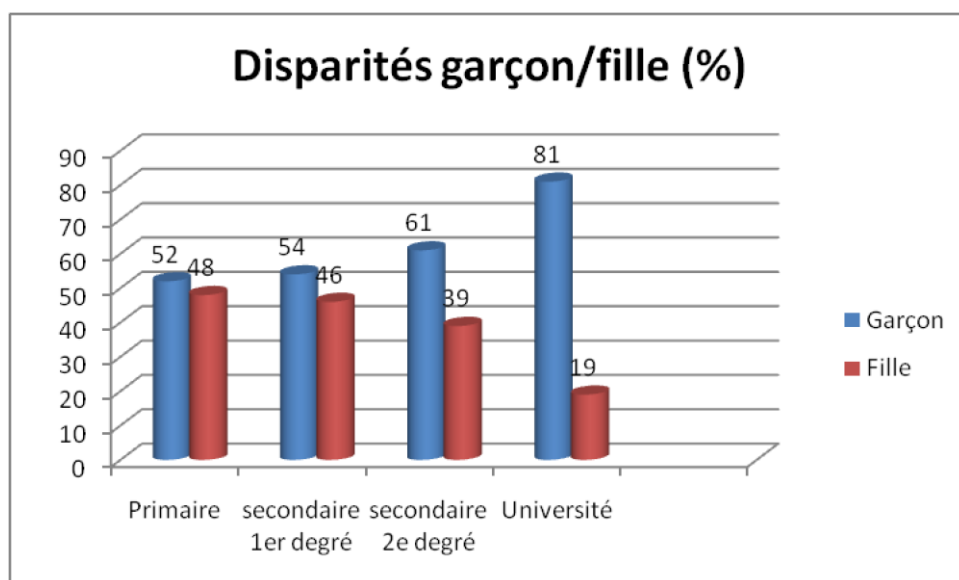
L'école de la fille est limitée au parcours primaire ou secondaire parce qu'elle part vite en mariage, ou elle abandonne rapidement l'école à cause de

²⁸⁸ Mbaïosso, Adoum, *L'éducation au Tchad : bilan, problèmes et perspectives*, Paris, Karthala, 1990, p.58.

manque de suivi et soutien. Les filles sont moins encouragées et dont s'habituent à leurs rôles plutôt domestiques que de poursuivre le champ de l'école dans un parcours aussi important en termes de niveau. Le problème vient de la base, la fille est mal suivie s'il s'agit de l'école, les parents n'accordent pas grande valeur à son instruction²⁸⁹.

Ce propos amène à concevoir que, le manque de suivi et l'encouragement des parents pour la scolarisation des filles influence considérablement leur abandon de l'école. Plus majoritaires sont les filles qui ne sont pas motivées par les parents pour leur poursuite de l'école. C'est précisément pour cette raison qu'elles se limitent avec un parcours scolaire moins important.

Graphique 2: L'écart entre les garçons et les filles en termes d'éducation



Source : Données de la Direction des Etudes et de la Planification Scolaire, Tableau de bord 2015.

D'après ce graphique, l'écart des sexes dans le système éducatif tchadien s'observe notamment par des fortes disparités entre les filles et les garçons en termes de niveaux d'études. En effet, ce graphique illustre que le pourcentage des filles est de 48 % au primaire, 46 % au secondaire 1^{er} degré et 39 % au secondaire 2^{ème} degré. En effet, Ces pourcentages montrent que contrairement aux garçons les filles sont moins scolarisées, ceci permet de comprendre que les privations liées à l'accès à l'éducation pour les filles sont incontournables.

²⁸⁹ Entretien 8, le 25/1/2022 à 10h28min.

II.5. Facteurs professionnels

Les inégalités de genre tirent aujourd'hui leur fondement significatif dans les facteurs professionnels²⁹⁰, car elles se régèrent par l'environnement auxquels les rapports des sexes et d'autres difficultés que les femmes rencontrent sont quasiment constants. Généralement, le champ professionnel est généralement dominé par un environnement largement masculin auquel les femmes ne s'en sortent pas à cause de certaines barrières. Il s'agit des barrières basées sur les préjugés et éléments comportementaux, physiques/sanitaires et structurels empêchant l'accession considérable de la femme au domaine du travail auprès des ONG humanitaires.

II.5.1. Facteurs sanitaires et physiques

Bien que perçu comme phénomène naturel, les facteurs sanitaires et physiques constituent des éléments qui contribuent à bloquer le travail de la femme sur le marché. Car les conditions sanitaires et physiques, lorsqu'elles ne sont pas bonnes, peuvent automatiquement nuire au statut des individus, auxquels elles occasionnent des troubles modifiant leur situation dans un état anormal qui les empêche de pouvoir travailler régulièrement.

Cependant, il est important de sortir les comportements sanitaires et physiques manifestes chez les femmes travailleuses. Comme pour Laurent Vogel, en analysant la situation sanitaire des femmes dans le cadre de travail personnel, considère qu'elles sont parfois irrésistibles, les maladies dont professionnelles reconnues concernent pour la plus part les femmes²⁹¹.

II.5.1.1. Fragilisation de la résistance féminine face aux pressions liées au travail des ONG humanitaires

La plupart des femmes ne résistent pas aux pressions des travaux des ONG humanitaires. Car qui dit ONG, dit aussi effectuer des travaux de déplacement (le terrain, des missions) de travaux toujours solides au sein de l'Organisation. La majorité des femmes ne supportent pas ces pressions, se retrouvent soucieuses au sujet de leur santé en effectuant ces travaux assez lourds ; d'autres se confrontent aux difficultés des résistances physiques du fait du plein temps et de toutes les tâches conformément aux exigences de l'institution. C'est dans cet ordre d'idées qu'affirme l'assistant de projet au PNUD monsieur Yves :

²⁹⁰ Tomei, Manuela, *La discrimination entre les sexes au travail : tendance, enjeux et incidences sur les politiques publiques*, Paris, Gonthier, 2019, p.28.

²⁹¹ Laurent, Vogel, *La santé des femmes au terrain en Europe : des inégalités non reconnues*, Bruxelles, BTS, 2003, p.382.

Les femmes sont fragiles pour supporter certains principes des ONG liés à l'exécution des tâches. Il y a certaines tâches qui nécessitent une résistance, un vrai combat pour y parvenir mais on sent toujours la négligence au côté de la femme. Elles se disent de fois capables d'exercer toute fonction comme un homme mais c'est tout le contraire. Par exemple ici dans l'ONG, il y a des postes clés aux quels il faut nécessairement travailler et surtout de façon permanente, les femmes essaient mais ne peuvent pas comme les hommes, elles sont toujours fatiguées, se disent parfois malades.²⁹²

En tenant compte de la conformité et des exigences pour les tâches au sein des ONG humanitaires, les travaux sont planifiés et lourdement chargés. C'est pourquoi pour la plupart des femmes, c'est une forme de pressions. Alors que, certaines femmes essaient d'appliquer le défi pour pouvoir mener leurs tâches professionnelles de tout type, mais à défaut ne parviennent pas effectuer certaines tâches de disponibilité et pressions²⁹³. Ainsi, il faut rappeler que ces pressions conduisent la majorité des femmes à adopter une attitude peu propice pour l'intérêt du travail auprès des ONG humanitaires et ne favorisent pas la pleine participation des femmes.

II.5.1.2. Travail de terrain comme facteur à risque pour la santé de la femme

Les femmes rencontrent aussi des difficultés face aux travaux de terrain, parce que c'est une tâche qui voudrait que tout le temps les travailleurs soient actifs. On constate que pour cette tâche, les femmes trouvent des difficultés de participer quotidiennement. Le travail de terrain, relève du plus grand fardeau pour la femme tchadienne. Comme le décrit monsieur Houloum le coordonnateur de Word Vision International :

Bien, le travail de la femme dans le terrain est une chose plus importante, qui compte vraiment pour elle surtout, lui permet de se situer dans son travail et de découvrir les réalités en face. Mais l'accession de la femme au terrain reste un grand fardeau. Le terrain est tantôt imprévisible. Pour les femmes, c'est une tâche lourde, le terrain n'a pas des heures toujours fixées. C'est vrai parfois accompagné en équipe mais c'est un travail trop fatigant²⁹⁴.

Aussi, il revient à considérer que le travail de terrain se conçoit comme un phénomène à risque, qui peut nuire la santé de la femme, comme explique l'animatrice Fati :

Le travail de terrain fait état de risque pour la santé des femmes. Tant des parcours pour les femmes, en tant que personnel de l'ONG de se déplacer ou d'assister seule en tant qu'animatrice, superviseure ... mais on se retrouve exposé à des problèmes de santé vu la résistance physique. Moi je parcours des kilomètres avec la moto hors Ndjamena, il y a des sites qui sont inaccessibles surtout en saison pluvieuse ou le mauvais état de la route qui ne favorise pas

²⁹² Entretien 3, le 20/1/2022 à 10h23min.

²⁹³ OCHA, Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, 2007, p.18.

²⁹⁴ Entretien 7, le 22/1/2022 à 12h35min.

une résistance. En fait, c'est fatiguant d'effectuer les tâches de terrain pour parvenir il faut vraiment du sacrifice. En ce moment, il y a risque de santé, la femme tombe malade, même la fatigue du long chemin rend malade ou occasionne tant de problèmes de santé²⁹⁵.

D'autre part, le travail de terrain expose la femme à des agressions liées à son apparence. Car la plupart des femmes qui effectuent le travail de terrain au sein des ONG humanitaires, sortent dans les endroits isolés hors ville pour répondre nécessairement aux attentes des sites dans lesquels cette ONG intervient, là où elles peuvent être exposées face à des bandits qui peuvent les poursuivre à chaque fois dans leur déplacement. La même source ajoute en confirmant que

Considérée dans le camp du sexe faible, la femme est toujours brutalisée, par faute de déplacement dans le cadre d'une exécution des tâches au terrain. Par contre, il y a des routes situées très loin de la ville aux quels nous pourrions rencontrer des inconnus ou des voyous. Ces gens lorsqu'ils trouvent une femme qui part au terrain seule, d'autres profitent pour l'agresser et la violer, c'est un problème récurrent pour les animatrices qui descendent seules au terrain ! Personnellement, je préfère que le terrain puisse rester une activité des hommes, parce que les collègues femmes sont menacées. Dans certains organismes ces problèmes ont presque été résolus et dans d'autres non²⁹⁶.

A cela s'ajoute, la conformité des exigences des activités administratives au sein des ONG humanitaires liée aux pressions et régularité. En effet, il s'agit des travaux planifiés qui sont lourdement chargés, c'est pourquoi pour la plupart des femmes c'est une forme de pression de travailler et de veiller uniquement sur les tâches administratives.

II.6. Facteurs psychologiques

Les problèmes d'accès des femmes au travail sont liés aux éléments aussi d'ordre psychologique. En effet, les femmes en elles ont enregistré tous les traits culturels, les préjugés relatifs à leur genre et les conçoivent comme des données naturelles et symboliques.

Toutefois, il est clairement visible de constater que en tant que femmes, les traits d'ordre psychologique freinent leur travail de nature rémunérée²⁹⁷. Autrement dit, les femmes s'adaptent et acceptent presque toutes les normes et valeurs culturelles acquises qui affectent leur statut dans le cadre professionnel. Plusieurs éléments psychologiques peuvent expliquer la défaillance de la femme dans le cadre professionnel.

²⁹⁵ Entretien 17, le 29/1/2022 à 11h13min.

²⁹⁶ Entretien 17, Idem.

²⁹⁷ Lauchaud Jean-Pierre, *Les femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.67.

II.6.1. Femmes comme obstacles à leur intégration dans le milieu professionnel

Généralement, les femmes elles-mêmes constituent un frein pour leur accès dans le domaine professionnel. Plus souvent, elles n'aspirent pas des méthodes significatives qui leur permettent de sortir d'abord de leurs situations de marginalisation, de dépendance²⁹⁸. C'est pourquoi la majorité d'entre-elles se retrouvent exposées à des nombreux obstacles et difficultés lorsqu'elles essaient de rejoindre le milieu professionnel. D'après Pat Heim, Susan, les femmes contribuent aux germes de leur propre souffrance en matière de travail tout en conservant les anciens préjugés de leurs rôles des femmes²⁹⁹.

Cet alignement psychologique des femmes, permet de conserver aujourd'hui l'éthique éventuelle de leur place prédéfinie par la société chez la plupart d'entre elles. Il ressort, une acceptation par les femmes des normes et valeurs liées à leurs rôles et statuts sociaux qui ne les attachent pas du domaine professionnel.

II.6.1.1. Place domestique est conçu par les femmes comme un ordre naturel ou symbolique

En General, la plupart des femmes tchadiennes acceptent de façon naturelle leur place classée dans l'environnement domestique, elles ont intériorisé les normes et valeurs liées à leur place relative dans le cadre social et les reproduisent comme une donnée figée. Pour elles, l'espace domestique est la place convenable à la femme. L'univers qui les entoure se conçoit essentiellement par la présence de leurs parents, enfants, maris³⁰⁰. Peu parmi elles, manifestent une volonté et l'engouement d'intégrer le monde professionnel. Ce qui laisse l'informatrice Prisca de clarifier que

Ce qui anime la société, c'est que les femmes aimeraient rester donc s'occuper de la famille, leurs rôles dans le cadre professionnel comptent peu à leurs yeux. C'est pourquoi, on voit que la plupart des femmes ne pensent pas se détacher de leur rôle sacré dans la société et intégrer un autre monde. Elles se sentent bien en famille³⁰¹.

Bref, de façon progressive les femmes reconstruisent et transmettent ces mêmes valeurs à leurs filles. Les propos liés aux préjugés qu'elles développent elles-mêmes, contribuent ainsi à leur propre marginalisation³⁰² pour leur sortie dans le domaine rémunéré. Car en dehors de

²⁹⁸ Pat Heim Susan, *La femme est un loup pour la femme : comprendre et résoudre les conflits entre femmes au travail*, Paris, Payot, 2004, p.87.

²⁹⁹ Idem, p.88.

³⁰⁰ Guy Claire, « Visibilité et lisibilité du travail féminin », *Dans Revue Innovation*, Vol.2, n°20, 2004, p.201.

³⁰¹ Entretien 8, le 25/1/2022 à 18h28min.

³⁰² Battagliola Françoise, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Dans Cités*, Vol.1, n°22, 2001, p.80.

ses leçons, les normes et valeurs partagées aux filles par les femmes amènent à conserver une place de soumission à celles-ci, qui peut affecter leur évolution socioprofessionnelle.

II.6.1.2. Femmes se considèrent naturellement comme les êtres les plus faibles en matière de travail

A cause des éléments stéréotypés véhiculés dans la société, les femmes tchadiennes se considèrent naturellement de sexe faible ne pouvant pas exercer certaines tâches d'ordre professionnel à l'instar de celles relatives au domaine des ONG humanitaires. Ceci revient à démontrer que, la plupart des femmes ne parviennent pas à franchir « le plafond de verre »³⁰³, ce qui démontre qu'elles sont encore écartées de certains milieux professionnels. Ces problèmes s'expliquent d'une part par la discrimination dont elles sont victimes et la socialisation reçue dans leur environnement social³⁰⁴.

Par conséquent, les femmes tchadiennes redoutent elles-mêmes de leurs compétences et capacités afin de pouvoir opter pour un travail important, surtout elles conservent l'idée progressiste de leur rôle toujours catonné et réduit inférieur essentiellement dans la sphère domestique lié donc à la maternité, au ménage, c'est pourquoi elles hésitent à s'engager dans l'humanitaire. Celles-ci manifestent par ailleurs, manifestent peu d'engouement pour leur intégration sollicitée et encouragée par les ONG humanitaires. Ainsi décrit la répondante Kadi :

*Le défaut c'est nous les femmes, au lieu de montrer une volonté du travail au moins dans les domaines professionnels tels que les ONG humanitaires, nous sommes là à nous manquer de confiance (...), les femmes se voient non importantes, moins fortes pour assigner le travail lié au domaine des ONG*³⁰⁵

Bref, le complexe d'infériorité est désormais lié aux formes des clichés qui empêchent les femmes tchadiennes de manifester une volonté voire ambition flexible à s'intéresser pour l'environnement du travail relatif au domaine des ONG humanitaires.

³⁰³ Laufer Jacqueline, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.28.

³⁰⁴ Tabet Paola, *La construction de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, 1998, p.45.

³⁰⁵ Entretien 2, le 18/1/2022 à 13h22min.

**DEUXIEME PARTIE : PERCEPTIONS SOCIALES
DES IMPACTS, DES DEFIS ET PERSPECTIVES
DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES
DES ONG HUMANITAIRES**

Cette seconde partie analyse les perceptions sociales par rapport au travail de la femme tout en incluant l'impact des obstacles liés à ce travail. Ainsi, l'impact du travail féminin auprès des ONG humanitaires sur la société tchadienne s'observe à travers ses enjeux et les multiples problèmes auxquels les femmes font face dans la société à cause de leur travail.

Elle illustre également, la vague des mesures que les organisations humanitaires et le gouvernement tchadien doivent prendre en compte notamment pour améliorer les différentes situations et conditions de l'accès des femmes au travail. Il revient à élucider et de proposer des directives à suivre tout en identifiant des différents défis et perspectives.

CHAPITRE III : IMPACT DES REPRESENTATIONS SOCIALES, DES FACTEURS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS SUR L'ACCES AU TRAVAIL DES FEMMES TCHADIENNES AUPRES DES ONG HUMANITAIRES

Le nouveau chapitre, présente l'impact des différents obstacles qui limitent la pleine progression et émancipation de la femme tchadienne sur le marché d'emplois. Il est question de démontrer les réels effets des représentations sociales, des facteurs professionnels et personnels qui plongent les femmes travailleuses dans un état de discrimination par rapport aux opportunités et privilèges présents dans le secteur des ONG humanitaires.

Toutefois, il est question de mettre en évidence toutes les difficultés et conditions que les femmes humanitaires subissent affectant leur place au travail.

III.1. Préjugés sexistes liés au rôle de la femme en milieu du travail

En général, le statut de la femme au marché du travail est moins apprécié suite à des préjugés liés à son rôle préalablement considéré comme principal dans son environnement social. Ainsi, les préjugés se perpétuent encore plus dans le monde professionnel, les femmes restent quasiment jugées par rapport à leur rôle mobilisateur cautionné moins important que celui de l'homme. Il revient à élucider que, les pratiques culturelles ont longtemps et majoritairement favorisés les hommes et le secteur professionnel n'en fait pas totalement exception aux femmes³⁰⁶. Cette tendance donne force aux pesanteurs passéistes d'impacter considérablement le travail rémunéré de la femme.

Par conséquent, les fondements issus de toutes les idées et croyances au Tchad sont nécessairement symboliques. En effet, ils constituent un réel obstacle pour l'émancipation des femmes et l'égalité des sexes dans le cadre du travail professionnel. C'est dans cette logique que Prisca explique :

Alors, la femme subit sans cesse une complication d'adaptation, d'exclusion et de marginalisation considérable en milieu du travail. Néanmoins, il procure un planché des préjugés dans le monde professionnel au point que les employeurs, les supérieurs ne valorisent pas tout ce que la femme mène ou exerce comme activité comme il le faut. Ainsi, le rôle des femmes dans les ONG n'est pas parfois admiré par la majorité des collègues masculins. Parfois, les collègues souhaitent toujours que les femmes ne puissent être à la hauteur et capables d'assumer les responsabilités ou répondre aux attentes. En fait, c'est un lieu qui crée des tensions et des rapports homme-femme, parce

³⁰⁶ PNUD, Evaluation des progrès accomplis en Afrique dans la réalisation des Objectifs de Millénaire pour le Développement-Rapport(OMD), Kampala(Ouganda), 2011, p.37.

*que c'est un endroit qui lie la femme et homme dans une atmosphère très différente.*³⁰⁷

Il ressort de cette logique que, les préjugés sur les rôles sociaux des femmes freinent leurs progressions en matière d'emploi. Il est lieu de souligner comme Alain Roger et Cansu Akpinar, le milieu du travail reconduit toute sorte des valeurs stéréotypées à l'égard des femmes, d'où les obstacles persistent non seulement niveau social mais aussi au niveau de la culture organisationnelle de travail³⁰⁸.

Par ailleurs, le travail de la femme au sein d'une ONG est parfois mal conçu. En cas d'une évolution au travail, les autres cherchent à dénigrer l'image de la femme pour justifier au prétexte vis-à-vis de son contact avec les supérieurs. A l'évidence, le travail des femmes est toujours jugé par suite des préjugés atteints à son image, car il est presque claire de constater la victimisation des femmes cadres ou celles qui mènent les emplois mieux rémunérés³⁰⁹. Ainsi, pour le coordonnateur de Word Vision International monsieur Houloum :

*Quand la femme travaille auprès des ONG, directement on pense aux idées malsaines comme la prostitution. En réalité, l'ONG est considérée dans la conception tchadienne comme un endroit malsain de risque pour la femme. Sa dignité est toujours remise en jeu. Les gens ne comprennent pas toujours ce que c'est le travail. Sinon, l'on voit partout la sollicitation pour la promotion féminine à travers les ONG. Mais, les gens pensent que ces genres d'institutions amènent les filles ou les femmes à se prostituer vue la présence massive des hommes qui les entourent*³¹⁰.

Ceci amène à déduire que, les préjugés sociaux sur le statut de la femme limitent la pleine participation et progression des femmes au sein des organismes humanitaires.

En somme, la persistance des préjugés liés au statut social de la femme tchadienne, ne permet pas aisément de débloquer le tas des pesanteurs qui affecte son travail rémunéré au sein des ONG. Partant de cette logique, la majorité des femmes se retrouvent bloquer et préfèrent exercer pour la plupart d'autres emplois dans un domaine encore différent plutôt qu'auprès des ONG humanitaires. Ceci permet de constater aussi aujourd'hui, un énorme écart des femmes et hommes dans le secteur le plus dominé par les hommes³¹¹.

³⁰⁷ Entretien8, le 25/1/2022 à 10h28min.

³⁰⁸ Cansu Akpinar-Sposito, Rocher Alain, *Obstacles et opportunités des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale*, Paris, AGHR, 2007, p.2.

³⁰⁹ Belghiti-Mahut Sophia, « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres », *Dans Revue française de gestion*, Vol.4, n°151, 2004, p.155.

³¹⁰ Entretien 7, le 22/1/2022 à 12h28 min.

³¹¹ Sika Eiev, Bernier Christiane, « Perception de la femme cadre dans une entreprise typiquement masculine », *Dans Reflets*, Vol.9, n°2, 2003, p.89.

III.2. Femmes et accès aux responsabilités auprès des ONG humanitaires

De nos jours, les réalités mettent en évidence des grands écarts des femmes sur le marché par rapport à la prépondérance masculine qui demeure fortement détentrice de presque toutes les tâches des responsabilités. Les femmes sont confrontées à des préjugés d'attitudes au travail sur leur prise en charge des responsabilités familiales³¹². Ces réalités révèlent les conséquences des comportements sexistes sur la performance du travail des femmes.

Il en résulte que, malgré certains progrès de la promotion pour l'accès au travail, les femmes subissent des discriminations en matière de gestion des responsabilités dans le cadre professionnel. C'est qu'il faut ajouter avec Jacqueline Laufer, l'aventure des femmes d'avoir des responsabilités dans le cadre de travail émane d'un système distinctif permettant d'entraîner leur marginalisation³¹³.

De ce fait, les femmes font face à un accès difficile au travail rémunéré lié à la sphère publique, qui demeure aussi pour elles un lieu selon lesquelles les inégalités s'accroissent, se reproduisent ou se transforment³¹⁴. En ce sens, les écarts rendent compte de la continuité d'une part des disparités des sexes dans le cadre aussi professionnel qui influencent les conditions des femmes ainsi que leur entrée sur le marché du travail.

III.2.1. Postes hiérarchiques

Aujourd'hui encore, les postes des hautes fonctions sont presque occupés par la plupart des hommes, ce qui garantit davantage leurs places importantes dans le monde professionnel.

A cet égard, dans les postes hiérarchiques les hommes détiennent tout le contrôle en occupant les plus hautes fonctions contrairement aux femmes qui restent quasiment plongées en dessous de l'échelle du rang. Il s'agit notamment d'une position, qui met l'écart de la place différentielle que les femmes et hommes occupent au travail, conférant à la division sexuée des tâches qui les confinent à des fonctions particulières³¹⁵.

Dès lors, la persistance du plafonnement du travail prend amplement tournure, en laissant entreprendre une réelle problématique sur la place des femmes et surtout leurs progressions dans un cadre professionnel.

³¹² Adjamagbo Agnès, Philippe Antoine, « Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou », *Dans Recherches féministes*, Vol.29, n°2, 2016, p.19.

³¹³ Laufer Jacqueline, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.22.

³¹⁴ Nolwen Henaff, Lange Marie-France, « Inégalités scolaires au sud : transformation et reproduction », *Autre part, Presses des Sciences sociales et politiques*, Vol.3, n°59, 2011, p.3.

³¹⁵ Ady Emma Victorine, « Préjugés sur les femmes et difficultés d'accès à des postes de responsabilités : cas des établissements secondaire », Mémoire de Master en Sciences de l'éducation, Université de Yaoundé 1, 2014, p.58.

III.2.1.1. Influence du « plafond de verre » et les inégalités des sexes en termes de postes de direction ou de gestion

Généralement, le concept du « plafond de verre », est apparu en 1986 pour la première fois dans un journal du Wall Street, où il est conçu comme un ensemble des préjugés ou des barrières empêchant la promotion des femmes dans le milieu dit professionnel à occuper des hautes fonctions³¹⁶. Autrement dit, ce terme caractérise les barrières qui créent les préjugés comportementaux, organisationnels empêchant les femmes d'accéder aux plus importantes responsabilités dans le cadre professionnel.

Dès lors, le plafond de verre est un élément qui construit les inégalités de genre en termes des fonctions sur le marché du travail. En ce sens, il définit l'ordre des branches d'activités et des professions qui sont considérées comme féminines ou masculines. Toutefois, cet élément permet de construire des obstacles dans le domaine du travail relatif aux ONG, qui peuvent entraîner la rareté des femmes dans les fonctions décisionnelles. Selon Jean-Pierre Lachaud : « *Les femmes ont toujours été faiblement représentées dans les institutions humanitaires à des fonctions à responsabilités. Cette situation témoigne l'influence de plafond de verre en milieu professionnel* »³¹⁷.

Il revient à démontrer que, l'influence du plafonnement de travail laisse entreprendre une place distinctive à chaque catégorie sexuelle, or la victimisation des femmes reste assez récurrente. D'où selon le rapport de l'ONU sur l'objectif millénaire pour le développement (OMD), 70% des femmes sont peu à s'attendre d'être promues à des postes d'encadrement. Car elles se retrouvent majoritairement, à occuper qu'un quart des postes de direction ou des responsabilités³¹⁸. Ces postes de gestion ou de direction sont pour la plupart confiés aux hommes, qui sont considérés comme les vrais leaders en matière des postes de direction et de gestion. Parce que, malgré les inégalités qui sont dans la famille s'ajoutent et amplifient celles les plus récurrentes au domaine de travail en termes des postes. En d'autres termes, c'est à base des inégalités perdurent au sein de groupe familial ou social, que se remarque d'autres disparités des sexes au milieu du travail empêchent l'occupation des postes à responsabilités par les femmes³¹⁹.

³¹⁶ BIT, *Briser le plafond de verre : la promotion des femmes aux postes de direction*, Genève, 2004, p.25.

³¹⁷ Lachaud Jean pierre, *Les femmes et le marché au travail urbain en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 1997, p.25.

³¹⁸ ONU, « Objectif du Millénaire pour le Développement : égalité entre les sexes et autonomisation des femmes. Tableau de suivi 2010 ». Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES) juillet 2010, p.2.

³¹⁹ Gobillon Laurent, Meurs Dominique, Roux Sébastien, « La difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés », *Dans regards croisés sur l'économie*, Vol.3, n°17, 2014, p.141.

En vue de cela, les considérations et avantages accordés aux hommes au travail jouent en défaveur des opportunités aux chances des femmes dans le cadre professionnel, il revient de voir que, le statut de l'homme en milieu du travail permet de cantonner toujours l'emploi des femmes des plus faibles qualifications. C'est qui montre à évidence qu'aujourd'hui, même si les femmes sont toujours plafonnées dans le domaine du travail, elles supportent mieux les emplois de faible qualification dans l'espoir de progresser³²⁰. De plus, il se constate aussi que la plupart des femmes compétentes, qui sont capables de gérer les mêmes fonctions que les hommes se retrouvent marginalisées ou négligées. C'est ce qui rend par conséquent aujourd'hui, très visible une confrontation des préjugés d'attitudes à l'égard des femmes hautement qualifiées dans le domaine d'emploi rémunéré³²¹.

III.2.1.2. Pouvoir des décisions et disparités des sexes

Généralement, il ressort que plus souvent ce sont majoritairement les hommes qui détiennent le pouvoir décisionnel. Les femmes quant à elles, se retrouvent très limitées dans leurs tâches lorsqu'il s'agit des hommes qui contrôlent la gestion du pouvoir. Les femmes participent à certaines séances des décisions mais celles les plus importantes sont généralement prises et dictées par les hommes³²². Dans ce cadre, se reflètent des préjugés sexistes sur les rôles sociaux des femmes auxquels nous pouvons constater toujours une maintenance du pouvoir de l'homme concernant toutes décisions dans le domaine lié au travail. Alors que, l'absence des décisions chez les femmes les expose à des logiques de vulnérabilité au milieu de leur travail³²³.

Par ailleurs, la persistance des disparités des sexes dans l'humanitaire en termes de pouvoir de décisions amènent à accorder et à placer la confiance des décisions sous le dos de l'homme. C'est à l'homme qu'il revienne de dicter les lois, les règles et non la femme³²⁴. En dépit de la domination symbolique, les hommes se méfient de la place aux quelles les femmes peuvent représenter après avoir en leur possession tout pouvoir décisionnel. C'est ce qui conduit la participante Fati, l'animatrice de l'Association Humanitaire pour le Développement (AHD) d'affirmer ainsi:

Tout ce que la femme décide est souvent amer chez les autres travailleurs. Imaginez même sur le fait que la femme peut difficilement

³²⁰ Tomei Manuela, *La discrimination entre les sexes au travail : tendance, enjeux et incidences sur les politiques publiques*, Paris, Gonthier, 2019, p.55.

³²¹ Idem, p.63.

³²² Lais Abramo, Valenzuela Maria, « Emploi des femmes en Amérique Latine, un bilan », *Dans Revue Internationale du Travail*, Vol.144, n°4, 2005, p.391.

³²³ Okba Mahrez, « L'accès des femmes aux métiers : la plus longue marche vers l'égalité professionnelle », *Dans Premières informations, premières synthèses*, Vol.2, n°3, 2004, p.27.

³²⁴ Rufin Jean- Christophe, *L'aventure humanitaire*, Paris, Gallimard, 1994, p.151.

convaincre les bénéficiaires en cas d'une aide humanitaire, ceux-là restent insaisissables. Combien encore son point de vue au sein de la structure peut encore porter ! Sincèrement, les femmes peuvent bien guider les différents projets mais dans le cadre de décisions ici dans la plupart des ONG, elles sont souvent écartées, peu de chance pour qu'elles puissent participer aux décisions. A mon avis, il n'y a aucun effet pour changer l'opinion des hommes sur des décisions importantes³²⁵.

Il convient de déduire que les décisions que prennent les femmes pour les projets du travail sont remises automatiquement en question. En ce sens, toutes les capacités d'agissement des femmes d'ordre sensationnel sont jugées probablement comme superficielles, elles sont parfois automatiquement rejetées. Ce qui conduit Michèle Ferrand de concevoir, l'un des domaines qui semble le plus résistant à l'égalisation de position selon les sexes est bien le domaine lié aux ONG, mais ne fait particulièrement exception pour les privilèges des décisions que les hommes peuvent imposer au sein de l'univers du travail³²⁶.

Toutefois, il est important de rappeler que certains des informateurs considèrent que cette constante situation liée aux disparités des sexes en termes des décisions au travail expose les femmes à des formes des marginalisations psychologiques. D'où Cette logique amène le chef de mission au CARE International, le répondant Germain à déclarer que

La faible participation des femmes dans le processus de pouvoirs décisionnels au sein des ONG, renforce les forces relatives à la marginalisation des femmes dans le cadre de travail. Tout de même, les femmes sont moins motivées pour la prise des décisions, plus souvent elles n'ont pas cette chance. Alors que ce genre des situations démoralise les femmes à adopter des attitudes significantes pour exprimer leur courage et volonté de participer aux choix décisionnels. Dans leur esprit, il reste tout un cliché déjà de leur imite et infériorité³²⁷.

De plus, la place réservée aux hommes et femmes en termes des décisions freine la proportion excessive d'ambitions des femmes à pouvoir espérer une place significative dans l'environnement professionnel. Cette attitude tend à limoger, les femmes du cercle de leadership. C'est dans cette optique que, Christina Lunchi, pense que c'est par rapport aux choix décisionnels placés sous la domination de l'homme dans le domaine du travail, que la plus grande proportion des femmes n'accède pas à certaines occasions des opportunités³²⁸.

³²⁵ Entretien 17, le 29/1/2022 à 11h13min.

³²⁶ Ferrand Michèle, *Masculin, Féminin*, Paris, La Découverte, 2004, p.17.

³²⁷ Entretien n°11, réalisé le 26/1/2022 à 14h21min.

³²⁸ Lunchi, Christina, « L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances », Mémoire de Master en Sociologie, Université Paris Dauphine, 2005, p.69.

Dès lors, aujourd'hui, les femmes travailleuses dans les ONG humanitaires connaissent des lourdes marginalisations liées aux attitudes défavorables produites à leur égard. En termes des décisions, les hommes désobéissent aux décisions prises généralement par les femmes à cause des préjugés sexistes développés par la société liés aux statuts et rôles sociaux des femmes³²⁹. Par contre, cette attitude permet d'observer une grande négligence de la main d'œuvre féminine, réduisant leurs compétences et capacités de tout leur savoir. C'est plus précisément pour cette raison que, certains conçoivent la mobilité de la femme en tant que travailleuse comme un fragment de nullité³³⁰.

III.3. Caractéristiques personnelles des catégories sexuelles et qualification pour les postes hiérarchiques auprès des ONG humanitaires

L'influence des conditions ou de certains critères permettant à avoir l'accès au travail auprès des ONG humanitaires, constitue un réel problème pour l'entrée de la plupart des femmes tchadiennes au domaine professionnel ainsi pour leur progression vers les postes hiérarchiques. Il faut surtout voir que, l'environnement de travail recouvre des caractéristiques qui réduisent considérablement les avantages professionnels des femmes. Il est de ce fait important de relever que, les caractéristiques remplies par les groupes des sexes se divergent parfois par une force liée à la qualification non identique entre eux³³¹. C'est ainsi, plus souvent, le travail de la femme à l'humanitaire place les hommes et femmes comme deux groupes sexués qui n'ont aucunement pas les mêmes problèmes, les mêmes situations face au monde professionnel³³². En effet, les hommes et femmes remplissent difficilement les mêmes critères c'est ce qui engendre pour la plupart leur écart en termes des postes et de la rémunération.

Dès lors, les réalités tchadiennes démontrent aussi que, les femmes sont sous représentées dans les postes hiérarchiques auprès des ONG humanitaires d'une part à cause de leurs qualifications. Celles-ci, les maintiennent à subir sans cesse des attitudes discriminatoires au niveau de l'occupation des postes. C'est dans cette mesure, Nicole Echard, pense que les relations de discrimination entre les sexes dans les lieux de travail se créent par des habitudes quotidiennes liées à la qualification de chacun. Selon elle, pour arriver dans

³²⁹ Noah Manga Léon, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Yaoundé, Editions CLE, 2015, p.24.

³³⁰ ACIDI, « Promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (OMD 3), page consultée en ligne le 2juillet 2022, <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida.nsf/fra/JUD-131841-HC7>.

³³¹ Kouidri Haoua Mouni, « Quelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ? Effets de sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille », Thèse en Psychologie, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2015, p.66.

³³² Julien Michel, « Impact des interventions des ONG en Haïti : Nécessité d'un nouveau cadre de partenariat », *Dans Haïti Perspectives, Revue thématique*, Vol.1, n°2, Montréal, 2012, p.75.

l'échelon de pouvoir pour les postes à responsabilités, tant des barrières bloquent la femme d'où il est question de les franchir étape par étape³³³.

En outre, il s'agit d'écarts de qualification entre hommes et femmes qui s'observent de façon régulière dans l'occupation des postes et tant d'autres privilèges au travail. Par conséquent, ces écarts se justifient à travers plusieurs niveaux.

III.3.1. Formation des hommes et des femmes

A travers l'évidence des réalités liées aux conditions dont se trouvent les femmes, celles-ci possèdent difficilement des bonnes formations suite à leur niveau d'éducation et de leurs rôles de maintenance. En dépit des progrès significatifs en matière d'éducation, la situation des femmes reflète de leurs parcours scolaire ainsi de leurs acquis professionnels. Elles se heurtent à des nombreux obstacles qui bloquent leurs chances d'accès au travail³³⁴.

A cet égard, dans l'environnement du travail comme les ONG, il s'opère le choix en matière de qualification comme profil important. Puisque, se pose une échéance sur des privilèges à détenir dans le domaine du travail suite au profil ou de parcours très rationnel permettant une évolution, à chaque fois où un domaine demande plus de compétitivité³³⁵ comme celui-ci. Or de ce pas, les hommes possèdent une grande chance de formation qui leur permet d'évoluer aux postes les plus importants dans les ONG. C'est ce qui permet à notre informateur l'assistant de projet au PNUD monsieur Yves d'affirmer que

*Le degré de formation reste quasiment important pour les deux sexes, surtout pour les femmes il porte garant pour leur accession au travail lié auprès des ONG humanitaires. Une femme qui a un niveau important peut accéder sans faute dans les institutions humanitaires. D'ailleurs, c'est très visible pendant le recrutement on sait que la femme est toujours privilégiée puisque sa présence compte aux yeux de l'organisation.*³³⁶

La plupart de nos enquêtés qui travaillent dans les ONG révèlent que, au sein de l'organisation, les formations dispensées aux hommes et femmes impliquent plus ou moins des orientations différentes. Il s'agit plus souvent des formations importantes et qualifiantes pour les hommes puis pour les femmes des orientations sur la nature de leurs fonctions. C'est ce qui laisse Christina Lunghi de penser aussi que

³³³ Echard Nicole, *les relations entre les hommes-femmes dans le bassin du Lac Tchad*, Paris, ORSTOM, 4^{ème} édition, 1991, p.42.

³³⁴ Lauwerier Tribut, Akkari Abdeljalil, « Repenser l'influence de la banque mondiale sur les politiques d'éducation de base en Afrique de l'Ouest francophone », *Dans Revue des sciences de l'éducation de McGill*, Vol.46, n°3, 2011, p.347.

³³⁵ Charmes Jacques, « Femmes africaines, activités économiques et travail dans l'humanitaire : de l'invisibilité à la reconnaissance », *Dans Revue Tiers-monde*, Vol.46, n°182, 2005, p.261.

³³⁶ Entretien, le 20/1/2022 à 10h23min.

Les formations dispersées dans une organisation ou dans un cadre de travail sont différentes selon le masculin et féminin. Les hommes reçoivent plus des formations qualifiantes, débouchant sur une promotion tandis que les femmes sont souvent concernées par une formation d'adaptation à leur poste de travail³³⁷.

A cet effet, les valeurs et les règles de l'organisation du travail ne profitent pas totalement aux femmes ce qui explique en partie ce qu'elles subissent comme discrimination dans leurs lieux de service. Il revient à démontrer, pendant que les femmes restent confrontées à des situations personnelles assez ardues qui ne facilitent pas leur accès sur le marché du travail et ont d'impact sur leur productivité au travail. Les hommes quant eux bénéficient d'une très bonne formation vue leur engagement total dans l'espace rémunéré³³⁸.

En résumé, il à noter la faible formation des femmes permet de constater leur difficulté d'accès au travail. Il faut déjà signaler qu'avec une politique la prise en compte des questions spécifiques aux formations, permettront de mieux intégrer le genre dans les organismes humanitaires.

Image 2: Formation sur le genre dans le cadre de travail par l'ONG ADES



Sources : Site ades-international.org, Projet-Genre, septembre 2020.

Cette rencontre a permis de constater que le renforcement des capacités des femmes est prioritaire. Car la majorité d'entre elles, ne parviennent pas à s'adapter dans le cadre de

³³⁷ Lunghi Cristina, « L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur de performances », Mémoire de Master en Sociologie, Université Paris Dauphine, 2004-2005, p.29.

³³⁸ Idem, p.33.

leur travail. Il est aussi révélé que, les femmes ne participent pas régulièrement aux formations conduites à leurs avantages. Ceci démontre que les femmes ne répondent toujours pas aux parcours dans les ONG contrairement aux hommes qui marquent leur pleine participation à tous les niveaux.

II.3.2. Compétence

Au Tchad, les différences entre les hommes et les femmes en milieu du travail se mesurent non seulement en qualification mais aussi en compétence. Les hommes ont toujours devancé les femmes en termes de compétence³³⁹, ils détiennent le pouvoir d'un certain nombre de rigueurs de leur travail, permettant de justifier tour à tour les capacités de mieux travailler que les femmes.

A travers leur retard sur le processus éducatif, peu des femmes tchadiennes qui réussissent suites aux différents obstacles qui peuvent régénérer de ce facteur limitant leurs ambitions à vouloir travailler dans le cadre professionnel. Alors, ces obstacles subis par les femmes mettent en relief leur frein considérable aujourd'hui dans les zones à compétences³⁴⁰. La plupart d'entre elles sont pour le travail moins actif ne demandent aucune compétence. Par conséquent elles ne possèdent pas une bonne qualité d'éducation et de formation et se retrouvent face au frein lié à leur accession et évolution sur le marché du travail³⁴¹. C'est dans cette lignée qu'ajoute Cherif le responsable des programmes genre au Ministère de la femme :

Sachant que, les ONG humanitaires exigent toujours les critères des compétences, des connaissances et capacités. Si on ne répond pas à certains critères il est d'abord difficile de postuler. Les critères sont toujours connus, on demande toujours la compétence et la connaissance tels que la maîtrise de langues, qualification en termes de niveau et de domaine précis ; c'est un passage incontournable dans les ONG. Soit le profil recherché est bon on est admis, soit l'accès est difficile dans une organisation pareille. Les femmes ont toujours leurs difficultés, la majorité d'entre elles ne sont pas compétentes et n'ont pas une bonne qualification de répondre à certains critères. C'est pourquoi elles sont presque absentes dans les ONG. C'est un champ que l'on trouve presque des hommes³⁴².

Il en résulte que, malgré les principes normatifs des institutions internationales et nationales existant ainsi la promotion de la femme pour l'accès aux formations, les femmes tchadiennes connaissent un retard au niveau de la formation appropriée couvrant toutes les qualités des compétences. C'est ainsi que, les institutions à l'instar des ONG rebutent ou évitent un recrutement d'un nombre important des femmes. Face à cela, se développent tant

³³⁹ Safarti Anne-Cécile, *Etre femme au travail : ce qu'il faut savoir pour réussir qu'on ne vous dit pas*, Paris, Odile, Jacop, 2013, p.48.

³⁴⁰ Mbaïosso Adoum, *L'éducation au Tchad : Bilan, problèmes et perspectives*, Paris, Karthala, 1990, p.25.

³⁴¹ Idem, p.29.

³⁴² Entretien 5, le 21/1/2022 à 15h 16min.

des préjugés sur le rôle inutile des femmes où jugé juste d'accompagnement dans le cadre du travail³⁴³, notamment dans certaines zones à l'instar des ONG.

Il convient dès lors de rappeler que, les exigences pour la plupart des ONG humanitaires concernant l'accès au travail sont liées à la compétence requise à travers un parcours important et aussi bien par une qualification dans un domaine recherché. Le niveau des femmes peut donner une énergie face à la compétitivité au sein de l'entreprise. Plus la femme a un niveau important, plus elle peut gagner une place considérable afin de pouvoir s'imposer dans ses activités professionnelles³⁴⁴. Car, la compétitivité des femmes peut aussi rendre visible leurs efforts au départ réduits et jugés de façon négligeable.

Mais, les femmes tchadiennes ne se donnent pas à fond pour être en compétition avec les hommes suite à leur subordination liée parfois au facteur éducatif et tant d'autres facteurs. Ainsi sur cette base, les hommes ont toujours une avance par contre les femmes ont manqué de culture de compétitivité à cause des inégalités sociales, elles cherchent simplement à travailler sans chercher à s'imposer pour garantir leur place comme font les hommes³⁴⁵.

Cependant, à cause des barrières qui bloquent les femmes, le choix dans les ONG humanitaires est basé plus sur la main d'œuvre masculine ainsi automatiquement le système de quotas diminue et l'écart des sexes en termes d'accès au travail devient plus en plus incontestable.

III.3.3. Carrière professionnelle

La carrière des femmes auprès des ONG humanitaires n'est pas une évidence, elles se progressent dans les instances de l'organisation avec une représentativité moins importante dont un effectif limité. Leurs carrières amènent certains à croire que les hommes dominent le milieu professionnel au sein des ONG avec un niveau important et du potentiel. Pour la plupart de leur parcours c'est dans les domaines précaires à l'instar de service secrétariat, animatrice, administration etc.

³⁴³ Cécile Saint-Pierre, Monique De Sève, « La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs », *Dans Revue Internationale d'action humanitaire*, Vol.65, n°25, 1991, p.97.

³⁴⁴ Dabsou Guidaoussou, « Relations de genre en matière de scolarisation au Tchad », Mémoire de Master en Administration et Gestion des programmes de population, Université de Yaoundé II(IFORD), 2001, p.44.

³⁴⁵ Dubar Claude, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin 2eme édition, 1996, p.75.

Pour Jacques Charmes, le domaine de l'humanitaire reste moins travaillé par les femmes sur le compte de certaines réalités sociétales³⁴⁶, il s'observe alors des fortes activités menées par les hommes et non les femmes.

Toutes fois, l'influence du domaine d'étude est un élément aussi important qui permet de rendre compte de la précarité des femmes en termes des salaires dans le milieu professionnel. Car la qualité du domaine d'étude des individus détermine, la progression d'une carrière aussi très importante³⁴⁷. Par ailleurs, le milieu professionnel comme les ONG humanitaires offre la chance à l'emploi lorsque le parcours personnel est important y compris le domaine étudié ainsi le niveau d'étude. Cette situation met la plupart des femmes à subir un acte plus discriminatoire en termes de salaire si seulement elles ne répondent pas aux critères au domaine du travail.

En bref, les carrières des femmes continuent à les maintenir dans une situation d'écart en termes de progression dans la hiérarchie organisationnelle. A cette base, se fonde une place des femmes dans le cadre d'emplois moins valorisés en termes de compétences où se retrouvent des emplois « non stratégiques »³⁴⁸

III.4. Inégalités des salaires au sein de l'organisation

Si les inégalités de sexes tirent leur originalité dans le cadre social, il demeure également un produit d'une codification professionnelle. En effet, les différences entre homme et femme sont aujourd'hui un sujet très préoccupant, car les facteurs majeurs de l'écart de salaire entre les deux sexes sont d'une part les conséquences des inégalités plus générales sur le travail rémunéré, elles occasionnent une divergence presque inégalitaire entre les hommes et femmes en termes de salaire.

Une étude sur les disparités de sexes au travail, démontre que la persistance de l'écart salarial entre les hommes et femmes est liée aux différentes formes basiques des disparités qui cautionnent les conditions salariales non équivalentes pour les deux sexes³⁴⁹. Dès lors, les différences de rémunération entre les sexes peuvent s'expliquer à travers plusieurs caractéristiques.

³⁴⁶ Charmes Jacques, « Femmes africaines, activités économiques et travail dans l'humanitaire : de l'invisibilité à la reconnaissance », *Dans Revue Tiers-monde*, Vol.46, n°182, 2005, p.266.

³⁴⁷ Safarti Anne-Cécile, *Etre femme au travail : Ce qu'il faut savoir pour réussir qu'on ne vous dit pas*, Paris Odile Jacop, 2013, p.124.

³⁴⁸ Gobillon Laurent, Meurs Dominique, « La difficulté d'accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés », *Dans Regards croisés sur l'économie*, Vol.3, n°17, 2014, p.149.

³⁴⁹ Tomei Manuela, *La discrimination entre les sexes au travail : tendance, enjeux et incidences sur les politiques publiques*, Paris, Gonthier, 2019, p.14.

III.4.1. Inégalité salariale en fonction du sexe et types d'emplois

La parité hommes-femmes dans un cadre professionnel reste une illusion utopique. Ainsi, plusieurs facteurs liés à la ségrégation sexuelle et aux questions sur des exigences de certaines structures du travail permettent d'expliquer l'écart des salariés (hommes-femmes).

Le rapport mondial sur les salaires estime que d'une part, l'écart salarial entre les hommes et femmes peuvent s'expliquer par les différences dans les attributs et caractéristiques des femmes et d'hommes occupant un emploi rémunéré, d'autre part, l'écart salarial entre les hommes et femmes peuvent s'expliquer par la qualité de leur instruction et autres caractéristiques qui correspondent aux critères du travail³⁵⁰.

Les préjugés perdurent dans le cadre socioprofessionnel et amènent automatiquement la structure de travail, à orienter les emplois des sexes de façon différente. Dans le secteur d'activité, les fonctions des hommes et femmes ne sont pas toujours identiques vue leurs quotidiens moins différentiels au sein de l'organisation. En effet, chacun de ces catégories se retrouvent dans son monde propre dans le cadre professionnel. C'est ce qui engendre tant d'écarts salariaux entre les hommes et femmes. Car c'est en fonction du type d'emploi et sa qualité que chacun évolue en termes de salaire.

III.4.1.2. Femmes et les emplois précaires au près des ONG humanitaires

Les femmes se vaquent généralement, dans les emplois moins importants à cause de tous les préjugés sexistes liés aux rôles sexués dans le domaine professionnel. Ainsi, le statut des femmes en termes des fonctions est régulièrement menacé par des obstacles socioculturels qui se reproduisent quotidiennement dans le champ professionnel. Tant disque, la répartition des tâches féminines dans les emplois les plus subordonnés et celles des hommes dans les plus hautes fonctions auprès des ONG reste comme un facteur incontournable en termes d'écarts de salaire entre hommes et femmes. En effet, les postes dont les femmes occupent sont non qualifiés et précaires comparant à ceux des hommes.

A cet effet, le problème que les femmes rencontrent n'est pas seulement celui de l'accès au travail mais aussi le problème de la mauvaise qualité d'emplois auxquelles elles accèdent, les femmes continuent à souffrir de discriminations en termes de salaire liés aux conditions d'emplois³⁵¹.

La répartition des emplois selon les sexes continue à faire l'objet des disparités car, certains emplois restent fortement considérer comme les mieux adaptés aux femmes

³⁵⁰ OIT, Rapport mondiale sur les salaires, Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ? 2018, p 17.

³⁵¹ Okba Mahrez, « L'accès des femmes aux métiers, la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Dans Premières informations Premières synthèses*, DARES, Vol.2, n°3, 2004, p .22.

qu'aux hommes. Cette tendance provoque la concentration des femmes à certains types d'emplois, elle conduit les femmes à percevoir et se limiter à un travail plus ou moins décent.

III.4.2. Travail des femmes en temps partiel et la précarité de salaire

Généralement, le travail à temps partiel est aujourd'hui répandu dans presque dans toutes les sociétés davantage chez les femmes contrairement aux hommes qui mènent pour la plupart le plein au travail. A travers le monde, la proportion constante d'emplois indique que les travailleurs progressent avec des emplois à des horaires très divers surtout avec l'écart considérable entre les sexes. Les femmes effectuent généralement moins d'heures rémunérées, qui les exposent à l'occupation de l'emploi à temps partiel, ce qui n'est pas exactement le même cas chez les hommes qui ont une possibilité en moyenne d'effectuer le nombre d'heures important dans le cadre de leur travail³⁵².

Cependant, les lourdes charges des activités familiales et professionnelles amènent les femmes tchadiennes à se focaliser sur l'emploi à temps partiel. Or, ce type d'emploi qu'il soit volontaire ou pas influe sur l'émancipation des femmes, il présente tant d'inconvénients pour les femmes qui sont concernées par les salaires³⁵³.

En tenant compte l'importance de la présence en termes d'image dans le cadre de travail, le temps partiel reste un vrai obstacle pour la progression des femmes dans son milieu professionnel. Il s'avère que ce temps peut être pris comme un manque du sérieux du côté de travail de la femme, par ce fait se pose un problème de réputation à l'image de la femme. C'est dans cette mesure que l'informatrice Bintou soulève

Les conséquences de tout ce qui s'oppose à l'accès au travail des femmes, c'est plus une affaire simplement de vouloir travailler mais plutôt pouvoir travailler. C'est une question de choix parfois, la femme qui décide de travailler là où c'est payant elle doit surement être présente pour éviter de gâcher sa réputation de femme apte au travail. A l'époque mes enfants étaient petits, j'étais également petite pour vite faire le choix jusqu'aujourd'hui, je ne sais pas trop si c'est bien mon engagement de rester à la maison est bien ou non mais j'ai l'impression que pour les femmes qui travaillent à temps partiel ce n'est pas facile, c'est un travail qui peut donner mauvaise qualité à son image au travail³⁵⁴.

En d'autres termes, l'emploi à temps partiel réduit la chance de la femme tchadienne à avoir une très bonne image dans lieu de travail et aussi de gagner un salaire important. C'est un type de travail exécuté plus par les femmes pour consolider les responsabilités

³⁵² Meda Dominique, *Le temps de femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2002, p.47.

³⁵³ Maruani Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000, p.57.

³⁵⁴ Récit de vie n°4, réalisé le 12/2/2022 au quartier Farcha, 1^{er} Arrondissement de Ndjamena.

professionnelles et familiales. En fait, les femmes sont obligées de s'arranger à un travail lié au temps partiel qui ne leur permet pas de gagner le même salaire que les hommes qui travaillent en plein temps au sein de l'ONG. C'est dans cette logique que le chargé de suivi-évaluation des projets au sein de l'Association pour le développement Communautaire (ADC), monsieur Ali ajoute aussi que

Travailler à domicile rend plus difficile la combinaison des deux. C'est une contrainte qui impose aux femmes la nécessité de trouver des moyens de contournement du travail, ou une inadaptation à l'heure au travail professionnel. Ce n'est pas facile de se conformer à l'heure du travail soit la femme tarde et cherche à rentrer tôt, parce que, le problème est là.³⁵⁵

Dès lors, les contraintes liées au travail à temps partiel imposent aux femmes de trouver les moyens de l'inadaptation à l'heure au travail. Ceci conduit la femme à gagner de salaire moins important, adapté en fonction de son temps restreint au travail.

D'après le rapport du Bureau International du Travail (BIT), les femmes ont une durée de travail très inférieure dans le cadre de l'emploi total. Par cette conviction, à l'échelle mondiale elles occupent plus de 57% de l'emploi à temps partiel de surcroît elles se vagent majoritairement³⁵⁶. D'autre part, c'est la division sexuée du travail dans le cadre social qui permet aux femmes d'assumer plus les charges d'activités non rémunérées liées au domestique, tout en rendant la place de la femme dans le marché du travail encore plus problématique. Toutefois, il revient à constater que à elle seule, sortir exécuter un travail rémunéré et d'accomplir également les devoirs sociaux conduit à des lourdes tâches c'est pourquoi la majorité des femmes optent pour un travail à temps partiel³⁵⁷.

III.4.3. Impact du contrat sur le salaire des femmes

Le processus de contrat détermine le modèle idéal des ONG humanitaires. Il représente l'une des règles de l'organisation, pour permettre aux employés de faire partie du milieu du travail. Le coordonnateur de Word Vision, monsieur Houloum atteste que

Chaque ONG a ses régularités en termes de contrat mais plus souvent le critère du contrat est le même. De façon spontanée, les employés à recruter doivent avoir l'idée du salaire en fonction de leur contrat avec la structure en place. Même parfois, il faut préciser combien il faut par mois percevoir comme salaire c'est pourquoi, d'autres travailleurs qui effectuent le même type d'emploi mais se retrouvent avec de salaires de manière inégale. Pour le cas

³⁵⁵ Entretien 4, réalisé le 20/1/2022 à 13h40min.

³⁵⁶ BIT, Rapport sur les calculs du BIT à partir de données relatifs à l'emploi du monde, 2020.

³⁵⁷ Meda Dominique, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Dans Premières informations Premières synthèses*, Vol.50, n°3, 2005, p.38.

*des employées femmes c'est encore compliqué de fixer un contrat assez significatif, elles-mêmes qui acceptent la plupart de conditions salariales*³⁵⁸.

C'est donc la signature du contrat amène plus les femmes à opter justement à un emploi convenable à leur statut de femmes et de leur satisfaction, contrairement aux hommes qui visent un salaire aussi important en signant un grand contrat. En tenant compte cet élément de contrat, les conditions des femmes correspondant au travail deviennent de plus en plus précaires, c'est ce qui incitent les femmes à se limiter davantage sur un contrat arrangé qui ne profite pas une bonne rémunération.

III.5. Influence de la société sur la capacité personnelle de la femme travailleuse

Face à leur quête d'autonomie, les difficultés personnelles des femmes sont liées aux facteurs socioculturels qui les exposent à de nouvelles vulnérabilités. Elles apparaissent aussi bien sur le plan économique, social ainsi que sur le plan politique.

III.5.1. Capacité à l'autonomie des femmes sur le plan économique

Les obstacles sur le plan économique sont restés encore majeurs, certains relèvent que les femmes travailleuses ont des difficultés dans la gestion de leurs ressources dans un environnement social défavorable qui n'encourage pas la progression en termes d'économie. Ce facteur produit des conséquences sur le développement économique et social des femmes et de leur ménage.

Cependant, les difficultés dans la gestion de ressources économiques des femmes sont perçues différemment par les différents enquêtés. La plupart des participants considèrent que les femmes ont des difficultés à ce sujet parce que c'est le résultat du système provenant des valeurs liées aux représentations sociales (croyances religieuses, culturelles). D'autres conçoivent ces difficultés de l'accès aux ressources économiques chez les femmes travailleuses comme un produit de la socialisation des femmes qui conduit à la mal gestion de leurs ressources par elles-mêmes. Toutes ces convictions ramènent, à comprendre que les femmes ont intériorisé des idéologies traditionnelles qui leurs maintiennent dans une incapacité de pouvoir développer leurs ressources économiques³⁵⁹. Toutefois, elles restent concentrer sur les détails et gaspillages inutiles qui constituent un obstacle à leur autonomie en termes de ressources économiques. C'est en ce sens que l'avocat Gilbert explique

En prenant l'exemple de certaines catégories des femmes, elles peuvent gagner beaucoup d'argent en travaillant dans les grandes institutions, mais

³⁵⁸ Entretien n°7, réalisé le 22//2022 à 12h35min.

³⁵⁹ Tabet Paola, *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, 1998, p.32.

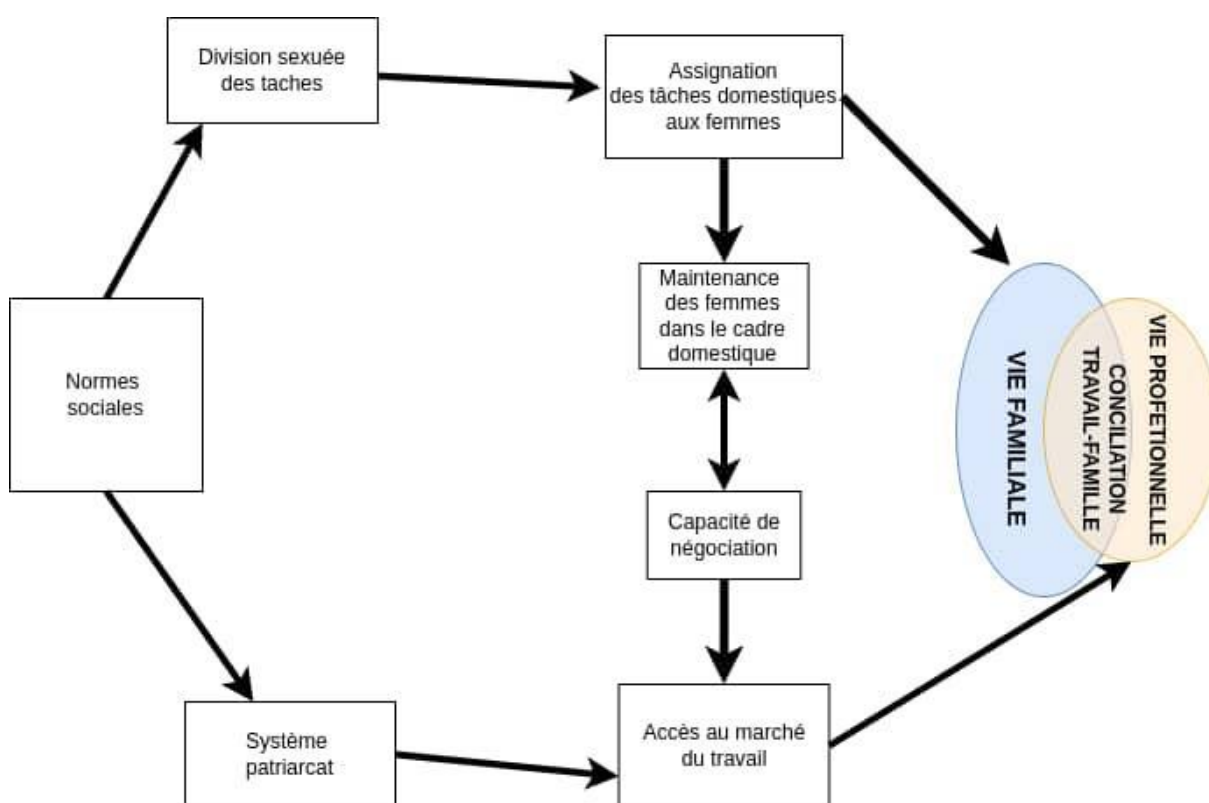
elles dépensent de façon étonnante. Elles n'ont pas l'idée de contrôle moins encore une capacité de gérer leurs argents gagnés comme fruit de leur travail. Tout ce qu'elles savent faire, c'est de dépenser soit pour leur beauté ou soit pour des cérémonies. Moi je trouve tout ceci est due d'une part à leurs leçons apprises lors de leur éducation différentielle dès le bas âge³⁶⁰.

En outre, les participants considèrent pour leur part que même si les femmes gaspillaient profondément c'est justement parce qu'elles continuent dans leur inconscience et idées bornées liées aux préjugés sexistes en termes de détention et contrôle des ressources économiques.

III.6. Incompatibilité de conciliation travail-famille

La relation travail-famille constitue d'énormes soucis pour les femmes, elles ont des difficultés de les combiner facilement à la fois. La contrainte de temps est un facteur principal qui rend incompatible la conciliation travail-famille. En effet, les femmes n'ont pas une grande possibilité d'exécuter les rôles domestiques ou familles et les taches professionnelles à la fois.

Figure 1: l'incompatibilité de vie professionnelle et familiale



Source : Résultat du terrain, 2022.

Cette figure illustre les éléments majeurs ayant des impacts sur la progression de la carrière féminine. Ces éléments montrent à priori que les rapports sociaux de sexes tirent

³⁶⁰ Entretien n°13 réalisé le 27/1/2022, 16H37min.

leur origine dans les normes sociales. En effet, ces dernières définissent une répartition sexuée des rôles selon lequel tout ce qui est lié au travail domestique est réservé presque aux femmes tout en légitimant le système patriarcal au sein de l'environnement social. Ce système limite les marges de manœuvre et le pouvoir de négociation des femmes dans le ménage et permet de renforcer la répartition inégale des tâches domestiques en faveur des hommes. Ainsi, la figure relève aussi que les normes sociales sont à l'origine des rapports de différenciation entre les femmes et les hommes en termes de droits aux ressources et accès des femmes au travail. Cette figure invite aussi à comprendre que les femmes sont moins instruites et disposent de moins de capitaux, elles ont un accès limité au marché du travail. Toutefois, cette tendance maintient les femmes dans des activités économiques à la limite des tâches domestiques.

Dès lors, L'incompatibilité entre le travail et la famille se justifie aussi par la contrainte de temps, c'est pour cette raison que Olivier Doni et Ponthieux Sophie, pensent que

Le nombre d'heures disponibles à répartir entre les tâches domestiques et le travail rémunéré et les loisirs, y compris le repos, est limité chez la femme. Pour beaucoup des femmes, mener de front une activité rémunérée et les obligations du foyer est une vraie gageure ce qui expliquent davantage leurs attitudes d'abandonner rapidement le travail professionnel³⁶¹.

II.6.1. Impact d'incompatibilité sur la relation emploi-famille

L'incompatibilité de la relation famille-emploi génère une tension qui freine l'adaptation des femmes dans l'environnement socioprofessionnel. En effet dans le cadre de travail, on y retrouve des différents éléments provenant des caractéristiques d'emploi qui ne sont pas paisibles pour encourager la femme à garder la tête posée dans leur travail³⁶². Il en est de même qu'en se basant sur la relation de travail- famille, la femme se retrouve toujours tourmentée par l'esprit de défaillance pour le jonglage des rôles sociaux et professionnels. Mais cette attitude rend de plus en plus l'accès difficile de la femme dans le cadre professionnel, sans tenir compte des défis importants à affronter pour parvenir à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Des études menées sur la question d'instabilité de temps au travail chez les femmes, décrivent l'influence de genre d'emploi et de famille sur le conflit et la perception du stress qui contrarient davantage la tranquillité au travail³⁶³. Il est d'emblée important de souligner

³⁶¹ Donni Olivier, Ponthieux Sophie, « Approches économiques du ménage : Du modèle unitaire aux décisions collectives », *Travail, genre et sociétés*, Vol.2, n°26, 2011. p.69.

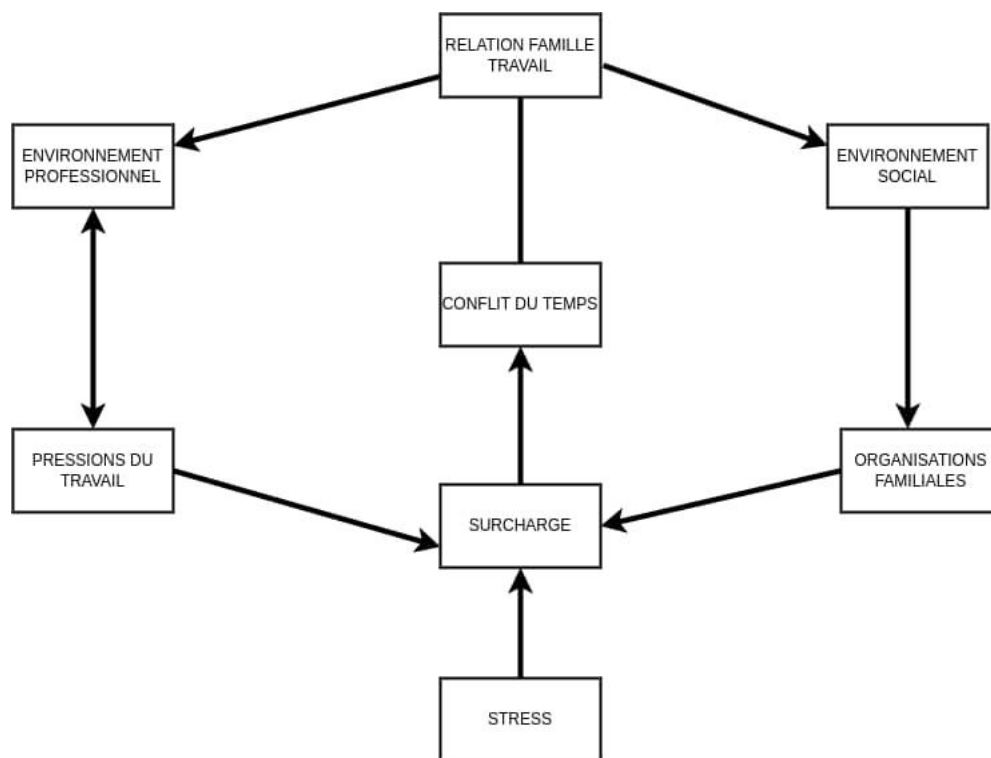
³⁶² Descaries Francine, Corbeil Christine, « Ré/conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche », *Dans Cahier Réseau de recherches féministes*, Université de Québec, Vol.46, n°182, 1995, p.31.

³⁶³ Maillé Chantal, Nancy Guberman, Pierre Maheu, *La conciliation famille-travail vue sous l'angle de la prise en charge des adultes dépendants*, Montréal, Université de Québec, 2004, p.22.

que la discordance suite à l'incompatibilité de la relation famille-travail amène les femmes à subir des lourds stress dans l'environnement aussi bien social que professionnel.

A l'instar de Barrere-Maurrison, nous pouvons également considérer que la situation de la relation travail-famille implique des troubles pour les femmes ayant l'esprit de conquérir le milieu professionnel. Car la culture organisationnelle dans le domaine relative aux ONG humanitaire, influence le niveau de conflit emploi-famille selon laquelle la femme se retrouve pénalisera sur sa pleine relation de vie famille. Ainsi, il ressort une attitude négative parfois des supérieures qui plongent la femme dans une situation des stress et des frustrations. A cet effet, cette conviction permet de voir d'une part la réalité constate qui affecte les conditions psychologiques des femmes que nous analyserons dans la figure suivante.

Figure 2: L'impact de l'incompatibilité de relation famille-travail



Source : Résultat du terrain, 2022.

Cette figure démontre que la relation entre famille et travail a un impact sur la position de la femme travailleuse dans le cadre professionnel. Il ressort que l'accumulation des tâches socioprofessionnelles constitue des surcharges pour les femmes travailleuses. En effet, la femme se retrouve positionner à faire face au conflit du temps qui perturbe son travail professionnel. D'un côté, elle croise des pressions de travail et de l'autre, des stress pouvant

lui déconcentrer dans son travail. Tous ces éléments amènent les femmes à peu s'intéresser pour ce domaine de travail.

III.6.2. Changement d'activité par les femmes suite à l'incompatibilité du travail et les rôles sociaux

Sortir au marché du travail pour plusieurs femmes reste un grand souci, c'est pourquoi une étude montre que l'engagement des femmes dans leur rôle domestique (conjugal, familial) conduit à arrêter ou à changer leur activité³⁶⁴. Il s'agit, d'une incompatibilité que les femmes ressentent entre le rapport du travail rémunéré et leurs charges familiales. Ce facteur s'explique par une influence profondément originaire de représentations sociales des normes de genre, comme l'explique l'interviewée responsable de programme genre madame Prisca :

Quotidiennement, les femmes travailleuses que ce soit à l'humanitaire ou ailleurs, du moment où elles subissent des pressions familiales liés à leurs rôles sociaux, elles sont majoritairement prêtes à changer leur emploi et surtout se vaguer vers un travail qui est moins important. On a beaucoup plus constaté ici dans notre institution, un manque d'ambition de certaines employées qui cherchent simplement un moyen emploi juste pour recouvrir leurs besoins, d'autres restent concentrer par des travaux partiels ce qui causent la progression des femmes dans ce domaine. Il faut savoir que, ces attitudes des femmes sont parfois non volontaires mais plutôt dues à la pression familiale sur les rôles des femmes bien sûr.³⁶⁵

Le récit de la ménagère Falmata illustre encore un fait récurrent concernant l'abandon du travail par les femmes suite à l'incompatibilité de conciliation entre la vie familiale et professionnelle :

C'est une affaire personnelle je crois, ce n'est pas nécessaire d'évoquer ! Mais ce que vous devrez comprendre est que, abandonner le travail pour une femme c'est vraiment difficile parce que grâce à un travail qu'elle peut va gagner sa place dans la société vue notre précarité et conditions de vie difficile. Abandonner mon travail, ce n'était pas mon idée ni mon rêve mais il y a des choses qu'on peut surpasser, l'autorité du mari dans la décision professionnelle des femmes comptent réellement et les injonctions sociales à se consacrer sur les rôles de mère et épouse au détriment du travail payé sont fortes. Par ailleurs, si on brise certaines étapes nous aurons des difficultés, moi lorsque j'ai abandonné mon travail je me suis sentie malheureuse mais l'importance est que c'est une solution pour éviter des conflits dans les couples. Pour autant, l'idée de rester à la maison à ne rien faire expose toujours la femme à la dépendance économique mais avec ça la majorité d'époux trouvent mieux que de nous laisser sortir. Il y a aussi l'impact de la

³⁶⁴ Beguy Donatien, *Emploi et fécondité à Lomé : quelles interactions ?*, Paris, DIAL, 2004. p.17.

³⁶⁵ Entretien 8, le 25/1/2022 à 10h28min.

*maternité sur le travail qui ne laisse pas systématiquement la sortie dans le marché du travail. Du coup il n'y a pas grand choix qui reste pour ce cas*³⁶⁶

En définitive, l'incompatibilité de la vie professionnelle et familiale positionne la femme dans une posture complexe pouvant impacter son entrée dans le cadre du travail. Toutefois, il résulte un problème de conciliation qui ne favorise pas un bon climat d'ambition des femmes à pouvoir effectuer un travail à l'extérieur.

II.7. Éléments comportementaux

Dans le monde du travail, les femmes sont exposées à des risques des comportements qui affectent leurs personnalités et dignités. C'est la raison pour laquelle, la majorité d'entre elles se retrouvent contrariées pour s'intégrer dans une activité professionnelle en matière des ONG.

II.7.1. Harcèlement sexuel dans le milieu professionnel

C'est une forme des attitudes liées aux abus d'ordre sexuel ou physique qui affectent l'image des employés dans un cadre professionnel. C'est dans cette logique que Léon, Noah, le définit comme : « *un comportement à connotation sexuelle ou autre comportement physique, verbal ou non importun, fondé sur le sexe qui affecte la dignité de la femme ou de l'homme au travail* »³⁶⁷. En effet, c'est un comportement plus en plus blessant pour les personnes qui subissent, découlent de nombres bases qui peuvent affecter le travail de la femme ainsi sa dignité.

II.7.1.1. Harcèlement sexuel comme moyen d'intimidation à l'égard des femmes au milieu du travail

A priori, à cause de leur vulnérabilité physique et émotive, les femmes subissent sans cesse le harcèlement sexuel. Elles sont les plus exposées à diverses formes d'insécurité dans les institutions publiques et privées au domaine du travail, par le phénomène d'harcèlement de multiples formes contrairement à la catégorie des hommes³⁶⁸. Sur cette base, la femme est intimidée par des gestes sexuels au sein du travail, elle subit des pressions sur le lieu de travail avec une violation des normes et principes de l'organisation, souvent les supérieures s'en servent par cette arme pour faire taire la femme. Il s'agit aussi parfois des discriminations positives à l'égard des femmes tout en l'offrant une chance et faveur sur les décisions en matière d'accès au travail, rémunération, affectation, qualification, le renouvellement du contrat. C'est pourquoi l'animatrice de l'Association Humanitaire pour le Développement (AHD) madame Fati affirme:

³⁶⁶ Récit de vie n°1, réalisé le 3/2/2022.

³⁶⁷ Noah Manga Léon, « Femme et travail : la fin des discriminations ? », Editions CLE, Yaoundé, 2015, p.120.

³⁶⁸ ACIDI, Education, Egalité entre les sexes, Gatineau (Québec), fiches-conseil, juin 2010, p7.

Partout au Tchad et dans le reste des pays du monde, l'on sait que dans le cadre professionnel le harcèlement dans le milieu du travail est le plus fréquent. Sans doute ce sont généralement les femmes qui sont victimes, moi je m'étonne pas lorsqu'on parle d'harcèlement des femmes. D'ailleurs ça commence avec les mots doux, les flatteries de façon répétitive, les hommes utilisent tous les moyens pour parvenir à leur fin. Car ils font tout pour inciter les femmes à céder sinon les conflits naîtront. Rire, si tout ne marche pas comme prévu, certains passent de force et intimident la femme. C'est une situation réelle que les femmes vivent en choisissant le domaine de l'humanitaire³⁶⁹.

Dès lors, ce phénomène d'harcèlement s'explique aussi par la façon dont les supérieurs promettent une nomination des conditions du travail au point où la femme se sente embarrassée. Cette situation amène certaines femmes à être opportunistes. D'autres se retrouvent menacés et abandonnent systématiquement ce cadre professionnel. C'est dans cette mesure que le responsable des programmes genre au ministère de la femme, Cherif déclare que

Dans le cadre du travail, la femme subit toutes formes d'harcèlement, pour le sexe c'est inévitable, certains intimident les femmes à accepter tant des conditions, c'est comme tu gagnes je gagne. D'autres les utilisent juste pour le désir et les femmes les utilisent pour parvenir à leur fin. C'est pourquoi l'espace professionnel comme l'ONG est très risqué, je vois c'est facile de profiter de la femme.³⁷⁰

Ceci conclut que le harcèlement est considéré comme un moyen de menace qui peut affecter le travail de la femme dans le domaine professionnel.

II.7.1.2. Harcèlement comme violence à l'égard des femmes

Le harcèlement constitue une forme des violences qui démotivent les femmes à continuer ou postuler au travail dans le cadre professionnel notamment auprès des ONG humanitaires. En effet, les femmes reçoivent des pressions et les avances sexuelles répétées et non désirées à travers des gestes et comportements des employeurs et supérieures. En tant que victimes, les femmes subissent les frustrations, le stress qui les maintient dans un état de peur, de dégoût, chagrin etc. C'est ce qui fait dire notre répondante la comptable Rose :

Harcèlement sexuel est une violence claire sur la femme, on sait tous que c'est contre sa volonté qu'on cherche à abuser d'elle, la pauvre subit une forme de domination parce que son rang est qualifié de sexe plus faible, sinon elle est traitée avec pression dans le domaine de travail. C'est dur pour les femmes de s'en débarrasser de ce genre de problème, il y a toujours de tentatives à son égard, peu importe le domaine du travail où elle se retrouve,

³⁶⁹ Entretien 17, le 29/1/2022 à 11h13min.

³⁷⁰ Entretien 5, le 21/1/2022 à 15h16min.

dans les ONG encore c'est une évidence. C'est pourquoi je ne conseille jamais les femmes naïves d'intégrer de tels endroits, il y a du commerce, l'entreprenariat dehors, la femme peut s'en approprier des bonnes stratégies et s'en sortir rapidement que de compter sur le travail des ONG et fonction publique³⁷¹.

Toutefois, il convient de conclure que, les hommes violentes sexuellement les femmes qui tentent de résister aux provocations et agissements liés au harcèlement. Ce cas amène les femmes travailleuses, à dénoncer ce problème ou soit prendre les risques de le supporter en s'y habituant aux troubles aussi psychologiques.

II.7.2.2. Comportements sévères envers les femmes

D'habitude, les femmes sérieuses et fermes en milieu du travail confrontent de nombreuses difficultés liées à leur travail. Parfois, les collègues cherchent à ruiner le travail de la femme sous prétexte du refus des avances faites, sur certains malentendus. Ils se servent généralement, de certains complots pour dénigrer l'image de la femme au sein de l'entreprise et mettre fin à sa carrière professionnelle. Aussi, certains personnels se comportent assez sévèrement avec les femmes qui s'entêtent et qui ne cèdent à aucune tentation des hommes. Il incombe, de justifier ceci par des contraintes et de menaces pour attirer l'attention indirectement des femmes sur la perte de leur emploi.

Au terme de cette analyse, les facteurs comportementaux sont les sources majeures du refus ou de l'abandon de l'emploi professionnel par les femmes. Ce sont des phénomènes, sont encore récurrents dans le domaine de l'humanitaire empêchant la pleine intégration et engagement des femmes.

³⁷¹ Entretien 6, le 22 /1/2022 à 10h40min.

CHAPITRE IV : PERCEPTION SOCIALE DE L'INFLUENCE DU TRAVAIL FEMININ ET PERSPECTIVES DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES

Ce nouveau chapitre, fait une relecture de l'influence du travail des femmes auprès des ONG humanitaires ainsi la place qu'elles peuvent occuper dans la société. Il s'agit rationnellement, de définir les différentes mutations qu'engendre désormais le travail féminin au sein de l'environnement social et professionnel. Tout en démontrant, à travers le travail de la femme humanitaire la nouvelle orientation du statut que peuvent occuper les femmes dans leur entourage partant des acquis personnels et postures des femmes considérées comme influentes.

Aussi, il est question de proposer des perspectives relatives à la prise en compte de l'accès au travail dans l'humanitaire chez les femmes tchadiennes.

IV.1. L'influence du travail de la femme

L'engagement de la femme dans le domaine professionnel, a été toujours perçu comme un élément réfractaire aux normes et valeurs sociales. Ainsi, le système patriarcal au Tchad, a placé des idéaux consistant à encourager et de privilégier les efforts productifs de l'homme en vue d'occuper la haute place dans la société. Pour cet effet, la société tchadienne a démontré aussi longtemps des directives orientées plus vers des valeurs essentiellement patriarcales. C'est pourquoi il est attribué à l'homme de pousser ses pas dans le monde de l'extérieur (travail)³⁷².

Dès lors, avec l'implication des femmes dans le salariat ou des activités rémunérées, la société tchadienne enregistre des mutations tant sur le plan économique, politique, social aussi bien culturel.

IV.1.1. Influence économique

Par son rôle décisif que ce soit dans le cadre social que professionnel, le travail de la femme tchadienne est généralement perçu comme un élément ayant trait à l'influence dans le cadre économique. En effet, il est d'une évidence que la forte participation des femmes à la vie économique peut avoir des conséquences sur la vie sociétale du fait de l'avantage salarial qui peuvent couvrir plus ou moins les besoins financiers des femmes. En ce sens, la progression des femmes dans le domaine productif permet de constater l'introduction des

³⁷² Echard Nicole, *Les relations entre les hommes et femmes dans le bassin de Lac Tchad*, Paris, ORSTOM, 4^{ème} édition, 1991, p.8.

nouvelles tendances économiques au sein de la société, pouvant modifier la place de la femme³⁷³.

Par ailleurs, la modification du statut des femmes en termes d'accès aux moyens économiques traduit selon la société tchadienne, une marche consistant à modeler une nouvelle posture des femmes influentes au sein de la société. Cette évidence a permis, d'attribuer une image commune relative à la domination économique chez les femmes travailleuses. D'où, celles qui travaillent dans les ONG humanitaires sont généralement considérées comme celles indépendantes financièrement. C'est pour cette logique que, le pharmacien Ali estime que

Les femmes qui travaillent dans l'humanitaire ont de la chance. Elles peuvent clairement être très animées par vouloir continuer dans ce domaine, leur salaire suffit pour combler les besoins ainsi les imprévus. Il y a une multitude besoins pour réellement savoir la place de la femme dans l'humanitaire en terme d'économie. Elle est bien loin, c'est pourquoi aujourd'hui, celles qui sont présentes dans un tel domaine sont difficiles à gérer³⁷⁴.

Dans ce sillage, bien que les choses tendent à changer la situation économique des femmes au sein de leur environnement social avec surtout leur implication dans le monde productif, la société tchadienne insiste en posant toujours un regard sur l'aspect négatif de l'implication des femmes dans ce cadre du travail, qui pour elle, cette implication permet la modification de la place économique de la femme telle que considérée dans la société.

Toutefois, le salaire obtenu par les femmes au lieu du travail fait aussi état d'un sérieux problème qu'elles peuvent rencontrer au sein de leur famille surtout lorsqu'elles sont mariées. Dès lors, il se pose les conditions de marginalisation qu'une femme travailleuse peut parfois subir à cause de son argent. Certains époux ignorent quasiment l'importance de la progression des femmes en matière de l'économie³⁷⁵. Ce qui explique aussi que, la majorité des hommes tchadiens rejettent le rôle économique des femmes. Surtout il est perçu par la plupart, comme système qui crée automatiquement les rapports sociaux des sexes au sein de la société et des couples.

³⁷³ Dandurand Renée, « Femmes et familles : sous le signe du paradoxe », *Dans Recherches Féministes*, Vol.7, n°1, 1994, p12.

³⁷⁴ Entretien n°20, le 30/1/2022 à 12h43min.

³⁷⁵ Meda Dominique, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Dans Premières informations, Premières synthèses*, Vol.50, n°3, 2005, p.43.

IV.1.1.1. Autonomie financière de la femme et les rapports sociaux des sexes

Le désaccord entre les femmes et hommes par rapport à la confrontation économique, naît au moment où la femme intègre le travail rémunéré. Nécessairement, les rôles sociaux conformes à la gestion des responsabilités familiales amènent les hommes à détenir le monopole du contrôle d'économies ainsi de prendre en charge les besoins de leurs membres de famille. Dès lors, lorsque ce cas s'inverse au moment où les femmes entrent dans le rang de détention d'économie, se créent des rapports de confrontations entre elle et son entourage en place. C'est pour conviction que la ménagère Bintou affirme

Dans ce milieu, les conflits se créent même au moment où la femme possède quelque chose en termes d'économies. Je vous assure que c'est d'abord l'entourage qui combat contre elle. C'est vrai être femme, c'est savoir obéir à certains critères dictés par la société mais cela n'empêche de pouvoir mieux construire sa vie. Mais dans ce milieu compliqué, les efforts des femmes en termes d'économies sont presque rejetés parfois même par nous, par notre entourage juste pour éviter l'épanouissement de la femme. C'est triste !³⁷⁶

En outre, l'autonomie financière des femmes crée les tensions relatives aux statuts sociaux qui opposent les hommes et les femmes. C'est le constat qui amène Nadira, Barkallil, à démontrer que l'indépendance financière de la femme trouble et menace quotidiennement le statut de l'homme en tant qu'être dominant de la société. Selon l'auteure, c'est suite à cette logique que se créent et s'organisent des violences conjugales à l'égard des femmes. C'est dans cette mesure qu'elle affirme : « *L'argent des femmes est souvent la source des violences conjugales qui peuvent se manifester les agressions physiques et ou psychologiques à l'encontre des femmes* »³⁷⁷. En vue de cela, la société tchadienne considère l'indépendance financière de la femme comme un élément consistant à créer un rapport pourvoir conflictuel entre les sexes.

IV.1.1.2. Egalité des sexes en termes d'économie

Généralement, le travail rémunéré des femmes est conçu au Tchad comme un système d'ouverture permettant à la femme tchadienne d'atteindre un statut égalitaire en matière d'économie que l'homme. Il est bien considéré, comme une forme de modification face à la situation en termes d'accès au pouvoir économique. Bien que ce soit un processus qui permet aux femmes de s'insérer dans la course économique, l'égalité des sexes en termes d'économie consistait selon certains enquêtés aussi une lourde charge qui peut créer des rapports sociaux des sexes. C'est pourquoi le pharmacien Ali ajoute en affirmant que

³⁷⁶ Entretien réalisé le 12/2/2022 à 14h32min.

³⁷⁷Nadira Barkallil, « Genre et activités économiques au Maroc, la persistance de la précarité dans l'activité féminine », Livre Blanc, projet genre, 2005.

L'égalité des sexes en matière d'économie n'est pas chose facile. Parce que l'homme tchadien est de nature plus souvent mal à l'aise lorsque la femme possède les mêmes choses que lui. Nous voulons toujours dominer matériellement, mais si la femme entre dans le jeu de concurrence pour une égalité économique, il y aura sincèrement un désaccord constant. Les hommes en général ne supportent pas être en égalité économiquement avec les femmes, c'est une réalité très fréquente³⁷⁸.

Par ailleurs, l'égalité économique entre les hommes et femmes amène à la confrontation sur l'accès aux ressources économiques à l'instar de l'accès aux terres et des biens. En effet, ce rapport de confrontation expose la femme à des risques et lui attire d'autres soucis dans la société. C'est dans cet ordre d'idées qu'explique la commerçante Catherine :

L'égalité économique ne profite pas grande chose en faveur d'une femme, d'autant plus que les hommes qui l'entourent lui créent des soucis soit pour ruiner sa réputation, soit pour arracher progressivement les biens qu'elles détiennent. Parfois, dans son couple elle ne s'en sort pas à cause de son ego. Elle peut au moins faire usage du respect envers son mari et son entourage lorsqu'elle possède des biens de façon économique, sinon les conflits seraient les mêmes³⁷⁹.

Somme toute, la société tchadienne a toujours privilégié une dominance économique originale à la possession de l'homme et du moment où les femmes entrent dans cette course en matière d'économie automatiquement tout rapport de sexe prend le règne. C'est pour cette conviction que la société tchadienne considère le salariat féminin comme un moyen qui occasionne une transformation sociale permettant de légitimer le pouvoir égalitaire des sexes.

IV.1.2. Influence du travail des femmes dans le cadre socioculturel

Le travail de la femme dans le cadre professionnel est perçu comme illégitime lorsque la femme a accès pour une rémunération. La société assimile ses efforts comme synonyme de la dévalorisation des normes et valeurs sociales. De surcroît, les femmes travailleuses dans l'humanitaire sont beaucoup plus jugées par rapport à leur position sociale. En outre, leur travail reste perçu comme un impact contribuant à la modification des normes et valeurs sociales.

IV.1.2.1. Détachement des normes et valeurs

A priori, les normes et valeurs sociales sont les facteurs qui déterminent principalement les rôles sociaux des sexes, de plus si les femmes peuvent travailler ou non. Or, avec l'exigence des mesures internationales et nationales prises relatives à la promotion d'égalité de genre et à l'autonomisation des femmes, les normes et valeurs sociales subissent des transformations. Toutes fois, selon la société l'émancipation de la femme dans le cadre

³⁷⁸ Entretien n°20, idem.

³⁷⁹ Entretien 27, le 8/2/2022 à 10h17min.

professionnel contribue aux changements des normes et valeurs sociales, traduisant un recul de l'usage lié aux éléments symboliquement définis comme image de la femme dans la société. Par conséquent, cette préoccupation amène le Business Man Hamay de certifier que

Les décisions prises par les institutions internationales et nationales pour faire émanciper la femme, transgressent les normes et valeurs sociales. Je dis ceci, juste quand on observe aujourd'hui, les plus grandes défaillances et modifications de certaines normes et valeurs sur le statut de la femme sont toutes liées à ces mesures. S'il n'y avait pas eu des instruments qui prônent l'égalité des sexes en matière des droits, nécessairement nos normes et valeurs resteront les mêmes, je veux dire intactes. Cette émancipation de la femme n'est pas une affaire de notre culture³⁸⁰.

En résumé, la société tchadienne prend les modèles empruntés par les institutions internationales et nationales sur le sujet de la modification de la place de la femme liée aux activités rémunérées comme élément des transgressions qui peuvent influencer les normes et valeurs sociales.

IV.I.2.1.1. Emergence d'une société matriarcale

L'implication des femmes dans le marché du travail, est à priori perçue comme une émergence vers une société matriarcale. Il est relevé que, les femmes travailleuses tendent à occuper une place considérable dans la vie familiale. En plus de leur rôle reproductif, le rôle professionnel s'en ajoute pour fortifier le statut de la femme comme actrice et protectrice de la société³⁸¹. En ce sens, la société tchadienne taxe le travail féminin comme une nouvelle forme de tendance qui contribue à l'évolution de la puissance féminine au sein de la société à détenir le pouvoir et d'autre part, elle conçoit un progrès des valeurs matriarcales.

Outre, les tâches professionnelles auprès des ONG humanitaires sont assimilés aux rôles des hommes et non appropriés aux femmes. A cet effet, la société tchadienne conçoit ce travail comme une étape qui peut renverser les responsabilités des hommes au milieu familial et conduire à un désaccord au sein du foyer. C'est ce qui conduit notre source, le commerçant Hamid à penser que

Le travail des ONG humanitaires n'est pas une affaire idéale pour la femme, d'ailleurs ce sont des responsabilités qui amènent les femmes à être forte, parfois même dominantes aux yeux de la société. A force de travailler dans ce domaine, elle risquerait de se considérer comme cheffe de la famille, surtout lorsqu'elle est parmi les cadres au sein de son travail. Cette logique ne répond jamais à notre réalité socioculturelle. C'est évident de porter préjudice à ce genre de travail, c'est clair, il modèle tout et régénère un rapport

³⁸⁰ Entretien n°26, le 06/2/2022 à 12h16min.

³⁸¹ ACIDI, Evaluation de la mise en œuvre de la politique de l'ACIDI en matière d'égalité entre les sexes. Rapport à l'intention de la direction, Gatineau(Québec), 2008, p.44.

*conflictuel entre les femmes et les hommes en terme de parité et des responsabilités au sein de leur couple*³⁸².

Nous pouvons considérer que le travail des femmes humanitaires est perçu comme un départ pour l'égalité des sexes au sein de la société. C'est pourquoi, la plupart des parents et époux s'attachent à dévaloriser ce rôle.

Toutefois, il est important de rappeler que la société tchadienne a toujours reclassé la femme dans une situation d'assujettissement qui la met à l'écart par rapport à l'homme ce qui fait aujourd'hui que, le travail de la femme auprès des ONG humanitaires est considéré comme un facteur qui fait l'objet d'une transformation des normes et valeurs tenantes de la société. A cet effet, ces impressions ont permis à la société tchadienne d'insister à la visibilité de l'émergence des valeurs matriarcales tout en démontrant que ces valeurs peuvent permettre à renforcer les rôles sociaux et les responsabilités des femmes.

IV.1.3. Influence politique du travail féminin

En dépit de toutes les inégalités structurelles liées aux différentes des discriminations que subissent les femmes tchadiennes, la société perçoit le travail rémunéré de la femme comme un produit de l'influence sur le plan politique. Selon la société tchadienne, le travail féminin permet à transformer les formes de la vision ou des idées admises par la société sur le statut de la femme. C'est dans cette optique qu'affirme l'enseignant Issa :

Le travail de la femme a une influence considérable dans la société, ceci étant donné que la majorité des femmes qui travaillent marquent leurs poids dans la vie active, elles ont des possibilités d'imposer leur vision de voir les choses partout où elles sont. Tantôt elles sont sensibilisatrices, tantôt rebelles mêmes. A l'instar de leurs mentalités féministes, elles tentent de modifier les idéologies mises en place la société. Cette situation confirme qu'en dehors de leur nature des travailleuses, les femmes cherchent à dominer aujourd'hui leur environnement social. Il y a celles qui négligent pertinemment la vision sociale des choses.

En vue de cela, les rapports de pouvoir qui s'observent entre les hommes et les femmes se justifient d'après la société comme le produit d'une influence politique liée au travail de la femme. Car ce dernier est considéré comme source d'émancipation de la femme, qui lui permet de s'imposer comme une personne également influente et dotée d'un pouvoir au sein de la société.

³⁸² Entretien 31, le 10/2/2022 à 13h52min.

IV.1.3.1. Egalité des sexes à la prise des décisions au sein de la famille

Les femmes ont longtemps joué le rôle de conseillères dans leur famille, de surcroît, celles qui travaillent détiennent de plus en plus un pouvoir décisionnel. En effet, les femmes travailleuses assistent et participent à des décisions importantes de la famille par lesquelles elles possèdent d'une égalité de chance à faire écouter sa voix³⁸³. C'est ce qui amène l'informateur Issa de dire en plus:

Le travail de la femme modifie la façon de vivre d'une famille. La femme qui travail se croit toujours avoir à dire, normalement être femme dans notre culture c'est savoir garder sa réelle place au sein de sa famille et dans la société même. Mais aujourd'hui, les femmes instruites aussi celles qui travaillent cherchent toujours à se mêler des décisions. On ne sait pas pourquoi elles cherchent toujours à contourner leur place. Tout ce qu'elles peuvent décider au milieu de leur travail, elles pensent encore refaire à la maison c'est pourquoi, la majorité des hommes tchadiens aiment plutôt les femmes sans principe et qui ne travaillent pas afin d'éviter le chao dans un couple³⁸⁴.

Outre, la société tchadienne qualifie le travail de la femme comme une forme d'équilibre de la part des responsabilités des sexes ainsi que le pouvoir décisionnel égalitaire entre les deux.

IV.1.3.1.2. Pouvoir féminin

Le travail de la femme est conçu comme un guide du pouvoir permettant aux femmes de s'affirmer, surtout pour défendre et réclamer leurs droits. Ce pouvoir est considéré d'une part comme un nouveau système de compétitivité, qui met les hommes et femmes dans un profond rapport des confrontations en termes de domination. Il est considéré également comme un facteur de l'idéologie féministe, qui cherche à dominer la société des hommes. Comme le décrit la coiffeuse Kaltouma :

Le pouvoir de la femme est inévitable lorsqu'elle mène des activités rémunérées. Elle parvient à se mesurer à l'homme tout en cherchant même à dépasser l'homme. Lorsqu'elle travaille, arriver à la maison, si le mari parle elle parle aussi genre qu'elle n'accorde pas un grand respect à son homme. Disons parfois, elle dans l'humanitaire et son mari simple débrouillard ; Il n'y aura jamais d'équilibre mais plutôt une domination de la femme. Nous femmes sommes parfois ingrates et tellement passionnées par le travail qu'on oublie nos obligations de soumission aux époux, c'est le pouvoir qu'on recherche beaucoup plus³⁸⁵.

³⁸³ Naves Marie-Cécile, *La démocratie féministe*, Paris, Calmann-Lévy, 2020, p.22.

³⁸⁴ Entretien 31, Idem.

³⁸⁵ Entretien 22, le 06/2/2022 à 16h25min.

Toutes fois, le travail féminin permet de comprendre aussi que le pouvoir de la femme est observable lorsque qu'elle possède une bonne considération de son entourage. Il demeure un élan considérable pour la guerre entre les groupes sexués.

IV.1.4. Nécessité du travail féminin

A l'aube de tous les dégâts que subissent les femmes travailleuses dans une société fermement traditionnelle comme au Tchad, le regard est plus porté sur les atouts que le travail rémunéré de la femme peut apporter à la société. C'est dans cet optique que l'enquêtée Falmata évoque :

Dans la famille, la femme contribue à répondre aux besoins nécessaires, ceux des enfants et aussi pour aider son époux. Etre femme travailleuse, est un atout pour tous. Imaginer si la femme tend toujours les mains, elle se voit comme le fardeau pour sa famille ou pour son homme. Avec le travail rémunéré, la femme est presque un être au total qui puisse amener sa contribution, nous autres menons difficilement le combat pour répondre à nos obligations de mère et femme, parce que tout ne va pas, rien aujourd'hui rapporte d'argents, comme tu nous vois ici, c'est juste la lutte.³⁸⁶

Cette conviction permet de comprendre que, la femme travailleuse a un apport au sein de la famille. L'atout du travail rémunéré détermine incontestablement, le rôle que la femme peut jouer pour sa contribution à la prise en compte de quelques charges et besoins familiaux.

IV.1.4.1. Femme actrice au développement

Le travail de la femme est considéré comme une source de développement. En effet, l'inclusion des femmes dans le secteur professionnel, permet de fortifier le processus du développement au sein des sociétés. Par rapport à la situation précaire de la population tchadienne, le travail de la femme est considéré comme une solution pour la réduction du taux de chômage et de la pauvreté. C'est ainsi le répondant Ali analyse :

Le travail rémunéré de la femme permet d'éviter le chômage de la femme tchadienne, car la majorité ont connu le retard et tous autres obstacles limitant leur chance de travailler, mais aujourd'hui l'on sait une progression des femmes dans les carrières professionnelles. Cette progression évite le chômage dans la société. En principe, elles doivent participer de façon progressive sans abandonner ce domaine³⁸⁷.

Toutefois, si le développement est considéré comme une affaire générale attendu par les hommes ainsi que les femmes, l'économie sociale quant à elle est conçue par la plupart de cas sous l'angle de sa contribution à la construction d'un idéal modèle définissant de société et son développement. De ce fait, pour ce qui est de développement la femme travailleuse joue

³⁸⁶ Récit de vie n°2, le 06/2/2022 à 16h25min.

³⁸⁷ Entretien n°4, le 20/1/2022 à 13h40min.

un rôle non négligeable dans la société en ce sens qu'elle contribue à faire régresser le taux de la pauvreté. Car les femmes constituent, la plus grande catégorie qui est affectée par la pauvreté dans le monde en généralement et au Tchad particulièrement. Le rapport de PNUD dans le cadre de développement local au Tchad, indique que plus de 88% des femmes tchadienne ne participent pas au développement c'est ce qui renforce davantage la situation de vulnérabilité au Tchad³⁸⁸. Or, avec leur implication dans le cadre de travail rémunéré elles peuvent participer au développement humain.

IV.1.4.2. Contribution du travail dans la vie de la femme

Le travail rémunéré est aussi aujourd'hui défini comme une arme nécessaire, permettant d'apporter tant des changements dans la vie de la femme.

Dans le cadre socioculturel, il est considéré comme l'un des facteurs qui permettent de réduire les inégalités entre les hommes et femmes. En effet, grâce au travail, la femme parvient à s'insérer dans son environnement social comme un être normal qui participe dans la vie active et familiale. Toutefois, le travail rémunéré de la femme permet de répondre à des problèmes socioculturels persistants qui peuvent entraver l'émancipation des femmes et l'égalité des sexes. En fait, ceci revient à démontrer que le travail de la femme que ce soit dans le cadre des ONG humanitaires ou dans autres domaines reste une panacée permettant de déconstruire les préjugés sexistes sur les rôles réduits de la femme tchadienne, affectant leur statut dans le cadre socioprofessionnel.

Sur le plan économique, le travail permet à la femme de sortir de la sphère de dépendance économique et voire de la précarité profonde. Ainsi, le travail féminin s'inscrit dans le contexte économique de façon non négligeable, car il permet d'aider les femmes à répondre de leur état d'urgence économique liée à l'exposition face aux diverses vulnérabilités affectant leur dignité humaine. En ce sens, le travail de la femme permet une évolution constante des énormes responsabilités et engagements d'ordre international et national veillant au renforcement économique des femmes en vue de favoriser leur autonomie économique³⁸⁹.

Sur le plan humain, le travail de la femme permet de protéger la dignité de la femme. Il lui permet d'assister dans le cadre humain, puisque il lui donne la possibilité de s'affirmer comme être indispensable. A cet effet, la participation de la femme dans le cadre du travail

³⁸⁸ PNUD, Rapport sur l'analyse Genre Tchad, Dail Global Belgium, 2018.

³⁸⁹ David Hélène, *Femmes et emploi : le défi de l'égalité*, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1986, p.65.

professionnel peut permettre la réduction de leur victimisation et subordination³⁹⁰. Par ailleurs, il ressort que l'effectif des femmes dans les activités rémunérées, peut constituer une étape très indispensable à leur reconnaissance et à celle de leur statut consacrant leur dignité dans le cadre humain. Toutefois, il est important de souligner que la voie pour la stabilité de la participation féminine dans le marché du travail au Tchad, devrait être considérée comme une étape incontournable dans le processus de franchissement des situations dégradantes des femmes qui sont marginalisées dans ce pays.

Sur le plan politique, grâce à leur entrée dans le marché du travail, de nombreux instruments internationaux et nationaux d'ordre juridique et politique touchant l'égalité des sexes et la promotion en leur faveur peuvent connaître le succès. A cet effet, au-delà des intérêts politiques liés à la vision d'atteindre le stade de développement, ces instruments se présentent comme le vecteur idéologique et sécuritaire pouvant améliorer les droits des femmes ainsi que leur sécurité dans le cadre socioprofessionnel.

IV.1.4.3. Avantage du travail féminin dans l'humanitaire

La présence de la femme dans l'humanitaire, est jugée très nécessaire dans la mesure où les femmes jouent également un rôle déterminant auprès des collègues masculins tout en contribuant à la performance de l'équipe au sein de la structure.

De ce fait, certaines recherches démontrent qu'une équipe diversifiée de travail en force mixte reste plus créative. Car un environnement du travail aux quels les hommes et femmes interagissent, permet un rendement meilleur et favorable en terme d'innovation dans l'entreprise. Autrement dit, l'inclusion de la femme dans un environnement humanitaire permet à l'équipe d'analyser les problèmes de manière plus profonde et de point de vue différents. C'est ce qui amène l'animateur de OXFAM, monsieur Fadil d'avouer que

La mixité des rôles pour les personnels femmes et hommes au sein d'une ONG reste un élément important. Tout comme dans la vie familiale l'on a besoin d'un chef de famille homme et aussi la femme dans son rôle de maitresse de maison, il est également inévitable de solliciter l'équipe mixte dans les différents programmes et projets de l'organisation. L'apport des femmes reste marqué par un climat humain, genre qu'elles ont une vision et des idées particulières qui s'ajoutent³⁹¹.

Dès lors, la constance liée à l'épanouissement de l'ONG nécessite la diversité des opinions, des efforts qui aident à régénérer des nouvelles idées et des résolutions des problèmes tels que professionnels et humanitaires. Ainsi, l'intégration des femmes au sein des

³⁹⁰ Lunghi Cristina, « l'égalité professionnelle hommes-femmes : Contrainte légale ou facteur de performances », Thèse en Sociologie, Université Paris Dauphine, 2004-2005, p.66.

³⁹¹ Entretien 1, le 18/01/2022 à 9h15min.

ONG humanitaires est une occasion d'amorcer une orientation sur certains axes des objectifs, car de par leur efficacité au travail, elles peuvent amener une contribution durable au sein de la structure.

D'après la conception générale de la communauté tchadienne, la présence de la femme dans l'humanitaire permet de créer un environnement sain du travail, car les femmes en général sont empathiques avec ceux qui les entourent et de ce qu'ils ont besoins en milieu du travail. Toutes fois, intégrer les femmes dans l'humanitaire permet de créer un équilibre du travail entre homme et femme ce qui conduit à réduire les inégalités des sexes.

Etre femme humanitaire, c'est également savoir créer de la sympathie et être capable de bien comprendre son milieu et les collègues qui l'entourent. Cette capacité traduit un équilibre total en matières de sexes, le travail dans l'humanitaire a besoin nécessairement de la présence féminine et masculine pour son fonctionnement. Car, les deux peuvent amener de l'harmonie et un climat paisible au sein de l'organisation.

IV.2. Perspectives de la prise en compte de la problématique liée à la promotion de l'accès au travail des femmes dans le cadre social et dans les institutions humanitaires

Au-delà de toutes les barrières déterminantes qui placent le statut de la femme dans une situation assez ardue que dans le cadre social ainsi que professionnel, cette étude tente d'élucider une voix tenante des directives comme source propice pour faire face au problème d'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires. De ce fait, il est question de proposer des pistes des solutions en tenant compte des réponses à la situation des femmes face au marché du travail relatif aux ONG humanitaires et défis à relever pour enfin favoriser l'accession des femmes dans ce domaine si important.

IV.2.1. Prise en compte du travail féminin dans le cadre social

Dans la vision commune, il ressort que les rôles sociaux des femmes portent en elles le pôle principal des barrières qui limitent leur accès au marché du travail. Outre, ces barrières sont liées au statut, le rapport au travail émanant des contraintes familiales et exigences du marché qui pèsent sur les femmes.

En fonction de ce rapport de travail qui pose autant d'ennuie aux femmes, plusieurs stratégies et réponses ont été proposées.

IV.2.1.1. Amélioration de la politique nationale relative à la promotion du travail féminin

Il s'agit des regards portés relatifs à la promotion au travail, qui peuvent mener à l'accès des femmes au travail. Dans le cadre politique, il est important de viser la promotion

de l'égalité des sexes la plus adaptée et qui peut prévenir une discrimination fondée sur l'état matrimonial. En effet, cette tendance permet d'équilibrer les responsabilités familiales afin de favoriser l'accès des femmes au milieu professionnel.

Prendre en compte et encourager le travail féminin revient à instaurer l'égalité de chance des sexes dans la politique nationale en rapport au choix du domaine de travail de chaque sexe, pour parvenir à faciliter l'insertion des femmes dans tous les domaines de leurs choix. Toutefois, l'amélioration de la politique nationale permet de prévaloir la place de la femme dans le cadre socioprofessionnel.

IV.2.1.2. Sensibilisation de la population à la question relative au travail féminin (le gouvernement, les autorités locales, traditionnelles et religieuses)

L'entrée des femmes sur le marché du travail, par sa constance, apparaît comme un mouvement perçu par des modifications profondes non seulement sur le statut des femmes mais aussi au sein de la structure et de l'organisation sociale. Toutefois, la sensibilisation de la population aux questions liées à la problématique du travail féminin est incontestablement important à travers lesquelles, il est important de sensibiliser d'une part les groupes ethniques et religieux pour pouvoir prendre en compte ou considérer le travail rémunéré des femmes.

Outre, la sensibilisation sur des mesures relatives aux décisions des parents, permettent de réduire quelques obligations sociétales et familiales qui empêchent les femmes d'accéder et d'évoluer dans un domaine d'emploi rémunéré à l'instar des ONG.

IV.2.1.3. Sensibilisation des femmes

Éveiller la conscience des femmes reste un facteur important pour pouvoir promouvoir leur autonomisation en matière d'emploi, surtout pour changer l'état de dépendance et de la profonde précarité qui entraîne un frein pour le développement. Ainsi Charmes, Jacques pense que pour faire bloc face aux éléments qui stigmatisent encore les femmes sur le marché du travail. Il nécessite que, certaines femmes méritent de participer régulièrement à des ateliers sur le leadership³⁹², organisés notamment par les autorités ou par les acteurs des ONG.

Il est revient à déduire que, grâce à la sensibilisation et la formation, une femme peut apprendre à s'intégrer dans son travail ou à une responsabilité réservée aux hommes.

IV.2.1.4. Lutter contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) en rapport avec le travail de la femme au près des ONG humanitaires

L'insécurité et les violences basées sur le genre dans un domicile conjugal lié au travail, méritent d'être éradiquées par le biais de conscientisation des tous sur les droits humains

³⁹² Charmes Jacques, « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance », *Revue Tiers-monde*, Vol.46, n°182, 2005, p.258.

égalitaires. Toutes fois, il est convenable de renier toutes formes des violences à l'égard des femmes qui peuvent et souhaitent intégrer le monde du travail notamment les ONG humanitaires.

Image 3: Projet de mobilisation pour la lutte contre les Violences Basées sur le Genre, ONG ASRAAD



Source : ASRAAD, Guide et fiche d'évaluation, 2018.

Par ce projet, l'ONG ASRAAD cherchait à initier des stratégies pour mettre fin aux barrières des Violences Basées sur Genre (VBG) aussi bien dans la réalité sociale que dans le domaine professionnel. De ce fait, il résulte en ce sens que le travail de la femme dans le cadre professionnel est aussi freiné par ce phénomène des VBG.

IV.2.1.5. Lutte contre les discriminations sexistes au sein de la société

En tous lieux, il est primordial de lutter contre l'inégalité perdure des sexes au sein de la société afin de mettre fin aux discriminations à l'égard des femmes. L'objectif reste à intensifier les efforts permettant d'éliminer toutes formes des discriminations à l'égard des filles et femmes dans tous les domaines de vie afin qu'elles puissent jouir de leurs libertés de travailler.

IV.2.2. Prise en compte du travail des femmes au sein des ONG humanitaires

Il s'agit des directives qui peuvent être outillées par les ONG humanitaires, permettant la participation effective des femmes dans le cadre du travail. En effet, la prise en compte du travail au sein des ONG humanitaires est plus aujourd'hui une réalité plus ou moins

observable. Pour faire, quelques stratégies valides permettront l'accès des femmes dans ces institutions.

IV.2.2.1. Approche genre GED (Genre et Développement)

Cette approche, permet de prendre en compte l'intégration des hommes et des femmes au processus de développement. C'est une démarche qui tend pour la plupart, à remettre en cause toutes les représentations et pratiques inégalitaires entre les hommes et les femmes au sein des sociétés. D'emblée, elle est privilégiée par les institutions humanitaires c'est pour autant assurer la répartition égale en termes des ressources et opportunités entre les individus d'un groupe social ainsi qu'au niveau professionnel.

En effet, cette méthode propose une mise en évidence de la valeur d'égalité entre hommes et femmes dans divers domaines y compris le travail au sein des ONG humanitaires. Toutefois, pour permettre aux catégories sexuées de posséder aux mêmes opportunités et chances, des droits à des responsabilités et salaires etc.

L'approche genre et développement est cette stratégie qui vise l'intégration des préoccupations de genre dans l'analyse, dans la planification et l'organisation des programmes et des projets de développement permettant de déconstruire l'inégalité des sexes, afin de privilégier les actions correctrices pour prôner une égalité des chances pour tous les deux sexes en matière de travail.

Selon le Bureau de la coordination des affaires humanitaires (BCAH) dans un article publié en 2007, les standards pour l'intégration de la question du genre dès la première vue sont considérés comme un état d'urgence pour les organisations humanitaires. De ce fait, il est nécessaire de veiller et s'assurer que la problématique genre soit prise en compte dans les planifications d'urgence et son insertion dans le travail relatif aux programmes humanitaires³⁹³. D'après ce bureau de la coordination des affaires humanitaires, chaque institution humanitaire nécessite d'avoir un guide comme outil de vérification lui permettra de s'assurer de la prise en compte des questions de genre afin de faciliter aux hommes et femmes d'être inclus dans le processus de développement ainsi de leur accès au travail dans l'humanitaire.

Bref, l'approche genre et développement se concentre sur les relations des hommes et femmes dans un sens égalitaire en termes de développement et l'accès aux ressources. De ce fait, son adoption vise directement l'idée d'égalité, d'équité et de parité entre hommes et femmes.

³⁹³Guide pour l'intégration de l'égalité de sexes dans l'action humanitaire, OCHA en 2007, p.59.

IV.2.2.1.1. Egalité homme-femme

Adoptée suite à la 4^{ème} conférence mondiale sur les femmes à Nairobi en 1995, cette idéologie est considérée comme un instrument indispensable pour la promotion des sexes. Elle désigne l'une des approches qui prend en compte, la valeur égale des femmes et des hommes tout en brisant les préjugés sexistes qui occasionnent l'inégalité entre les deux. Ce concept implique, une stratégie des politiques visant à élaborer et prendre en compte les préoccupations des hommes et des femmes d'un plan égalitaire.

Dès lors, l'approche égalité homme-femme, cherche à instaurer un traitement égal aux droits juridiques, économiques, politiques et culturels. Elle est considérée comme un principe de justice commutative, c'est-à-dire elle permet un échange des droits et des devoirs fondés sur l'égalité des personnes³⁹⁴. Ainsi, cette approche vise concrètement l'intégration d'une politique d'égalité à tous les stades et à tous les niveaux des programmes et projets. Selon UNESCO, l'égalité homme-femme recouvre la notion selon laquelle :

Tous les êtres humains, hommes et femmes, sont libres de développer leurs aptitudes personnelles et de faire leurs propres choix, sans qu'ils ne soient bridés par les stéréotypes des rôles. Cela suppose que les comportements, les besoins des hommes et des femmes soient pris de façon égale. Cette égalité donne les mêmes droits, responsabilités et chances à chacun de ces sexes.

Cette allégation permet de comprendre que l'approche égalité homme-femme, peut viser au sein de la société en même temps l'accès égalitaire des femmes et hommes face aux moyens des ressources mais aussi d'assurer une réelle égalité professionnelle entre les deux. C'est ainsi que, pour réaliser l'égalité entre les sexes en matière de travail, il faut nécessairement aller de l'égalité familiale pour la réelle égalité professionnelle³⁹⁵.

En fin de compte, l'égalité homme-femme reste une approche d'une grande nécessité permettant la mise en place des stratégies visant des conditions favorables à l'emploi des femmes de même pied d'égalité que les hommes. Mais aussi, pour favoriser le développement économique en général.

Par ailleurs, cette vision amène à prendre en compte les aspirations et les différents besoins des hommes et des femmes de façon égalitaire, ce qui permet de valoriser et d'encourager les ambitions de ces catégories sexuelles dans le cadre du travail.

³⁹⁴ Bisilliat Jeanne, *Relation de genre et développement : Femmes et sociétés*, Paris, ORSTOM, 1992, p.47.

³⁹⁵ Barrere-Maurisson, Marie-Agnès, « Masculin/féminin : vers un nouveau partage des rôles ? », *Dans Cahiers français*, Vol.4, n°, 2004, p.22.

IV.2.2.1.2. Équité homme-homme

C'est une approche, qui prend les hommes et femmes comme deux catégories fondées par une différence biologique et sociale qui expriment des besoins plus spécifiques. Il s'agit, de traiter chacun de ces sexes, de façon différente afin de lui accorder ce qu'il lui faut. C'est ainsi que parler de l'équité, c'est reconnaître qu'un traitement impartial doit valoir aussi pour les hommes que les femmes, en fonction de leurs besoins chacun³⁹⁶. C'est une façon de déconstruire certaines inégalités.

Toutefois, cette approche permet de traiter les hommes et les femmes de façon équitable en termes d'opportunités et avantages dans le cadre du travail, surtout en fonction des différentes capacités³⁹⁷. C'est en ce sens que le document du positionnement de l'institution Solidarités Internationales au Tchad (SI), fournit des bases de la prise en compte de l'approche genre dont stipule que cette dernière servira à reconnaître les différents besoins, des différentes capacités propres aux femmes et aux hommes face au travail relatif à l'humanitaire³⁹⁸.

Ce document illustre que, la prise en compte de l'équité homme/femme au milieu humanitaire permettra d'assurer l'assistance ouverte et la mise en œuvre des manières à faire bénéficier les hommes et les femmes équitablement, afin de parvenir à prendre en compte des mesures relatives de leurs besoins et de leurs capacités à pouvoir travailler auprès des organisations humanitaires. En outre, cette proposition met en lumière l'importance de l'analyse genre dans le cadre humanitaire ainsi que sa pertinence par rapport à la situation des chances liée à l'accès et conditions au travail.

Toutefois, ce document fait appel aux acteurs humanitaires de concevoir des programmes pour répondre aux besoins des femmes et hommes afin qu'ils puissent retrouver un accès sur et équitable dans l'humanitaire. En ce sens, qu'il exige que tous les employés et candidats doivent s'assurer que la promotion et les offres promises répondent à leurs besoins.

La nécessité de ce cadre d'approche, est de veiller à ce que tous les acteurs soient sollicités, chacun à son meilleur niveau et ses compétences requises.

En outre, certaines recherches de l'Organisation Internationale du Travail(OIT) sur les formes des comportements sociaux fondés sur la distinction des sexes en rapport avec le travail rémunéré, mettent en lumière le rôle que joue l'approche par équité dans l'analyse des obstacles et aux contraintes qui pèsent lourdement sur le traitement des femmes dans le cadre

³⁹⁶ Boserup Esther, *La femme face au développement économique*, Paris, PUF, 1983, p.32.

³⁹⁸ Solidarités Internationales, La prise en considération du genre : Document de positionnement, décembre 2014, p.w.w.Solidarités.org /Fr/qui sommes-nous /notre charte.

de travail. D'après ces études, l'équité permet de réduire non seulement la persistance de la vulnérabilité des femmes au sein des sociétés mais qui offre la chance du traitement des justes valeurs pour chaque catégorie des sexes³⁹⁹. D'un côté, ces études mettent en évidence l'identification des préoccupations et des besoins spécifiques des femmes et des hommes en vue de déterminer dans quelle mesure leurs conditions se divergent.

IV.2.2.1.3. Parité homme-femme

C'est une vision qui se base sur la représentativité. Elle permet de mettre en valeur la proportion égale et chiffrée (50-50) pour représenter les femmes et les hommes dans les institutions, aux postes et fonctions à tous les niveaux. Cette idéologie, suppose que chaque sexe doit être représenté dans le principe de l'égalité dans toutes les sphères et institutions.

A cet effet, d'après cette approche les hommes et femmes doivent posséder les mêmes opportunités, les mêmes droits et situations financières de façon égale en termes de pourcentage. C'est une approche difficilement adaptée aux réalités du travail dans l'humanitaire, mais elle reste une évidence. Pour l'intervenante Prisca :

La parité entre les sexes en terme des chances dans l'humanitaire est une chose encore difficile à appropriée. En dehors même du cadre professionnel, sachons que les femmes et les hommes n'ont pas les mêmes critères. Par exemple, dans leurs carrières en termes de niveau et qualité de l'éducation. Mais pour celles qui répondent normalement aux mêmes critères et exigences de la structure, elles méritent d'être honorées par les mêmes privilèges ou opportunités que l'homme en matière du travail. Il faut dire que c'est important d'appliquer ce modèle de parité lorsqu'il le faut, c'est ce que la plupart des ONG veulent défendre aujourd'hui⁴⁰⁰.

Il relève de cette déclaration que, le système de parité permet une volonté politique dans toutes les instances décisionnelles de certaines institutions humanitaires, de numériser de façon égalitaire la place des hommes et des femmes dans un environnement de travail, afin de mettre terme aux disparités entre les sexes.

Bref, ces différentes dimensions d'approche genre expriment plus ou moins le souci majeur de la prise en compte de l'aspect genre. Dès lors, elles permettent de réduire l'inégalité des sexes puis permettent de favoriser l'accès des femmes dans le cadre du travail.

³⁹⁹ Chant Sylvia, Pedwell Carolyn, *Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle : évaluation de recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre*, Bureau International du Travail-Genève, BIT, 2008, p.38.

⁴⁰⁰ Entretien 8, le 25/1/2022 à 10h28min.

IV.2.2.2. Politique relative à la prise en compte des difficultés des femmes au travail auprès des ONG humanitaires

La politique liée à la problématique genre et en particulier à la situation de la femme dans le cadre humanitaire, reste à la fois récente et ancienne. En effet, pour OCHA, depuis de nombreuses années, le gouvernement et les acteurs humanitaires reconnaissent la nécessité de la prise en compte de la question de genre dans l'action humanitaire. Aujourd'hui, il existe de des ONG, des agences des Nations-Unies qui développent des stratégies pour atteindre l'objectif d'égalité homme/femme à travers l'inclusion de la question genre dans tous les secteurs de l'assistance humanitaire.

Ainsi, les ONG humanitaires se soumettent davantage aux engagements prédéfinis par la volonté des organisations internationales pour promouvoir les idéologies relatives à l'inclusion des hommes et femmes au sein de leurs structures afin de parvenir à offrir la chance à l'égalité de genre en termes d'accès, d'opportunités de travail.

Toutefois, les ONG humanitaires luttent pour sensibiliser le public et mobiliser tous les acteurs de la société pour éradiquer les problèmes d'exclusion sociale et de la vulnérabilité des femmes pour faciliter leur accès aux services et dans le cadre professionnel⁴⁰¹. Il en résulte que, les ONG humanitaires devraient prendre en compte les problèmes sociaux culturels des femmes afin de favoriser un bon climat environnemental pour elles dans le cadre du travail. Ce qui revient à inciter les femmes à vouloir travailler sans qu'elles ne manquent des places à des emplois au travail⁴⁰².

IV.2.2.2.1. Inclusion des projets et programmes liés à l'insertion et promotion des femmes dans le cadre socioprofessionnel

Selon la majorité des participants, l'insertion des femmes dans la foulée professionnelle permet d'une part une certaine mesure relative à des appropriations des programmes et projets y relatifs. Il s'agit d'inclure une politique qui répond à la prise en compte de l'accès au travail dans l'humanitaire afin d'offrir une chance égale aux groupes sexués (homme/femme), de participer pleinement dans les projets de développement. C'est pourquoi le responsable du programme genre, Cherif nous confirme que

L'inclusion des projets propres répondant à la promotion des femmes dans le domaine professionnel, peut être aussi une stratégie importante de donner la possibilité aux femmes d'avoir des ambitions assez poussées. Quand on regarde les réalités sur les conditions des femmes, c'est encore terrible. Elles sont simplement bornées par toutes les idées stéréotypées relatives à

⁴⁰¹ McCann Rebecca, « Les apports et limites de l'action humanitaire occidentale dans les pays en voie de développement : cas de la Tanzanie », Mémoire de Maitrise en sciences de gestion, Université HEC Montréal, 2016, p.52.

⁴⁰² Niyonzima Mireille, « Le rôle des ONG en matière de promotion de l'égalité des genres et des droits de femmes », *Dans travail, genre et sociétés*, Vol 2, n°3, 2014, p.13.

*leurs rôles sociaux. Donc, il est d'une urgence de proposer des projets sensibles qui répondent spécifiquement à leurs problèmes surtout leur ambition de travailler dans l'humanitaire*⁴⁰³.

Par ce passage, l'appropriation des programmes et des projets sensibles au genre permet d'inaugurer et d'implémenter davantage l'approche genre tout en réduisant les inégalités basées sur les sexes.

IV.3. Défis pour la prise en compte de l'approche genre et l'accès au travail féminin au près des ONG humanitaires

Cette recherche, ressort quelques défis à prendre en compte pour parvenir à l'accès au travail féminin au près des ONG humanitaires.

- Le droit de la femme dans le cadre de code des personnes et de la famille connaît des réels problèmes. Ce droit ne fait pas totalement exception en matière d'égalité des sexes et accès au travail.
- L'influence des normes socioculturelles et religieuses, reste une grande barrière malgré les multiples efforts enregistrés en matières normatifs et politiques à l'échelle internationale et nationale. De ce fait, la question liée aux droits égaux des sexes et de la protection des droits des femmes ne semble non prise au sérieux. Certains participants pensent que la plupart de ces droits ne sont pas réellement appliqués dans les faits. Car, la culture et la religion restent des obstacles incontournables à l'exercice des droits des femmes. C'est dans cette conviction que, le chef de mission au CARE International monsieur Germain déclare :

*En ce qui concerne les droits, les principes de la religion et nos cultures représentent des vrais obstacles qui désobéissent aux droits des femmes. Pour faire vaincre cela, il faut relever les défis tout en transformant les pratiques culturelles en commençant par le changement des mentalités. C'est l'unique défi sur le plan socioculturel à mon avis ! Sans cela la femme reste et restera enfermer par ses difficultés face à l'accès au travail*⁴⁰⁴.

- La difficulté relative à la liberté des femmes pour mener les activités économiques reste un défi majeur à surmonter. Autrement dit, il s'agit de l'autonomie ou la liberté du travail des femmes qui passe d'abord par une stabilité et harmonie au sein de la famille. Il, est très souvent constaté au sein du milieu social, les reproches de l'entourage familial sur le rôle qu'assignent les femmes dans le cadre socioprofessionnel. C'est ainsi que, beaucoup des femmes échouent dans leurs rôles

⁴⁰³ Entretien 5, le 21/1/2022 à 15h16min.

⁴⁰⁴Entretien 11, le 26 /1/2022 à 14h21min.

socioprofessionnels surtout lorsque leur relation n'est pas stable et elles n'ont pas parfois, l'appui de leurs maris et parents pour la sortie sur le marché du travail. C'est dans ce sens que l'interviewée Halima affirme :

On dit quotidiennement que la femme qui travaille, ne s'occupe pas de son mari normalement. Pour moi c'est déjà un grand défi à s'y soumettre. Pour relever le défi, les femmes doivent penser plutôt à concilier normalement les tâches familiales et les activités professionnelles. Juste de vaincre les parents et époux pour avoir leur soutien afin d'accéder au travail comme celui des ONG. Entre temps, Il faut aussi une harmonie dans le ménage pour que la femme puisse gagner la confiance. Nous tous savions que gérer son travail professionnel et en même temps le ménage n'est pas toujours évident pour la femme. Beaucoup des femmes échouent dans ses rôles socioprofessionnels, parce que leur relation n'est pas stable et elles n'ont pas parfois l'appui de leurs maris et de leurs parents lorsqu'elles sortent pour le marché du travail⁴⁰⁵.

En effet, les femmes n'ont pas totalement la liberté de se vaquer à leurs domaines d'ambitions ou aux travaux rémunérés, c'est un combat qui reste inachevé.

- Le favoritisme des responsabilités masculines à travers le travail rémunéré reste un grand souci pour l'accès au travail féminin. Les hommes avec leurs rôles de chefs de famille, ignorent pertinemment le rôle productif des femmes au sein de la société.
- Le problème de qualification des femmes mérite d'être traité, car c'est un réel défi. En effet, rares sont celles qui réussissent une formation qualifiante. La majorité d'entre elles n'ont pas la qualification nécessaire. Ce manque de qualification rend au préalable difficile, le domaine d'emploi où les femmes cherchent à intégrer dans le milieu professionnel.
- Il reste à résoudre le manque de formation et de suivi des femmes.
- Le manque d'organisations formelles des femmes, représente un souci récurrent qui les empêche d'évoluer dans le domaine professionnel. D'après l'opinion de la plupart de nos enquêtés, les femmes cherchent à travailler mais elles ne savent pas comment s'organiser. Ceci est due suite au manque d'un cadre formel où les femmes ne peuvent bénéficier d'un accompagnement spécifique dans l'humanitaire permettant à faciliter leur participation au développement et surtout à l'accès au travail. Autrement dit, il n'y a pas des instances spécifiques qui prennent nécessairement en compte l'encadrement des femmes et leur organisation en matière du travail. Toutes fois, il reste à formaliser les cadres où évoluent les femmes qui leur permettront d'être actrices en milieu du travail.

⁴⁰⁵ Entretien 26, le 28/1/2022 à 19h19min.

- L'absence du plan d'action approprié spécifiquement aux conditions des femmes dans le marché du travail, ne facilite pas la mise en œuvre des interventions visant la réduction des inégalités de genre et de l'autonomisation des femmes dans le monde rémunéré.
- La dimension genre reste insuffisamment prise en compte dans les politiques et programmes sectoriels.
- Malgré la légitimation de la politique d'égalité et d'équité de genre par la constitution, la représentativité des femmes dans les instances de prise de décision est moins évidente. Il y a l'insuffisance des règles portant sur la représentativité des femmes à des fonctions politiques et administratives.
- Le souci s'exprime également dans le cadre de la Santé Reproductive (S.R). Car, les femmes rencontrent également quelques difficultés dont elles ne peuvent pas surmonter. Les réalités socio-culturelles font que beaucoup des femmes pratiquent difficilement la planification familiale et se retrouvent limiter face au monde professionnel.
- Les violences conjugales que subissent les femmes restent largement un grand défi à combattre afin de favoriser leur accès au travail. Plus souvent, le travail de la femme est influencé à travers la violence psychologique et verbale voire même physique. C'est pourquoi d'après l'enquêtée Bintou :

Les violences sont bien récurrentes dans la société tchadienne. Les femmes ne sont pas souvent libres de leurs esprits lorsqu'elles travaillent. Les maris brandissent régulièrement sur l'argument du divorce lorsque la femme passe le temps au travail, pour faire valoir leurs décisions. Pour les femmes qui vivent avec leur belle famille, c'est encore difficile lorsqu'elles ne s'entendent, la femme reste toujours jugée et violente verbalement ou psychologiquement à cause de son travail à l'extérieur. Ce sont des violences à y faire face⁴⁰⁶.

De ce fait, la violence reste un lourd problème vis-à-vis de l'implication des femmes dans le cadre du travail rémunéré. Selon quelques participants, la violence verbale est la plus touchante, ce qui rend difficile l'accès aux femmes face à un travail relatif aux ONG humanitaires.

- La faible prise de conscience des femmes sur les rôles professionnels, reste un grand défi à soulever. En effet, elle émane d'une ignorance. Car les femmes tchadiennes en général ne souhaitent pas totalement être actrices. Pour elles, leur participation se

⁴⁰⁶ Récit de vie n°4, réalisé le 12/2022 à 14h 32.

limite à des manifestations moins influentes, elles sont reconnues très souvent pour leurs talents des spectatrices.

IV.4. RECOMMANDATIONS

Cette étude s'insinue en adressant quelques recommandations, qui permettent de répondre au problème de l'accès au travail des femmes tchadiennes lié au domaine des ONG humanitaires.

Au niveau régional :

- Il est important pour la Commission de l'Union Africaine d'inclure dans ledit plan d'action, des nouveaux objectifs pour l'intégration des dimensions de genre en insistant sur la prise en compte de la problématique liée à l'accès au travail des femmes dans tous les secteurs d'emplois et mettre un accent particulier sur l'accès de prise de décision entre les sexes concernant le travail.
- Les Gouvernements africains devraient, élaborer des actions et programmes adaptés aux conditions que subissent les femmes face à l'accès au travail rémunéré.
- Il est nécessaire de multiplier, des actions concrètes qui peuvent répondre de toute urgence dans le domaine lié directement au secteur de l'humanitaire. Cette possibilité peut conduire à des réformes structurelles dans le cadre socioprofessionnel afin de faire sortir les femmes des obstacles auxquels elles sont confrontées en matière d'accès à l'emploi auprès des ONG humanitaires.
- Les Gouvernements africains devraient également, suivre et évaluer les progrès de l'impact de leurs actions sur le statut des femmes dans le marché du travail.

Au niveau national :

- Le gouvernement tchadien et les organismes humanitaires devraient, veiller à l'élimination des lois discriminatoires, tout en garantissant une pleine application des lois visant à dénoncer les disparités des sexes. De ce fait, il est nécessaire de fixer comme une garantie au sein des organismes humanitaires, le principe d'égalité des chances entre les sexes pour un travail à titre égal pour encourager l'accès des femmes au travail.
- Il revient au gouvernement tchadien, de créer des stratégies propices au financement des projets pour la promotion de l'égalité des sexes et à l'autonomisation des femmes, à travers des campagnes de sensibilisation.
- Il revient aux organismes humanitaires, d'encourager et d'impliquer davantage les femmes à exercer des tâches des responsabilités et de participer à la prise de décisions dans le domaine du travail.

- Les ONG humanitaires devraient insister à l'application et au renforcement des dispositifs normatifs liés à la sécurité des femmes en milieu du travail.
- Le Ministère de la femme devrait coopérer avec les organismes humanitaires pour renforcer les mécanismes institutionnels conformément aux principes des instruments normatifs, relatifs à la promotion et l'égalité de sexes dans le cadre de l'accès au travail. Pour ce faire, il faut une application effective de tous les instruments relatifs à l'élimination des discriminations basées sur le genre et marginalisation des femmes en matière de travail.
- Il revient au gouvernement tchadien d'appliquer des stratégies favorables, pour éveiller et changer les mentalités cruciales empêchant la promotion de l'égalité des sexes et l'accès des femmes au travail rémunéré. De ce fait, le gouvernement devrait jouer le rôle d'acteur principal pour la conscientisation des populations face à ce sujet.
- Le gouvernement tchadien devrait, appuyer et veiller à la protection du droit relatif à la scolarisation des jeunes filles, à travers la mise en œuvre de nombreux projets de sensibilisation afin de freiner les obstacles de mariage précoce et tous autres facteurs qui conduisent les femmes à rester à l'écart de certains avantages dans le cadre professionnel.
- Pour résoudre le problème de l'accès au travail féminin lié à la sous scolarisation des filles, il convient aux autorités publiques, à travers le Ministère de l'enseignement primaire et secondaire de mettre en place des mesures incitatives afin que les parents puissent être conscients des privilèges et opportunités qu'apporte le travail rémunéré et inscrire leurs filles à l'école. C'est une mesure qui permettra d'assurer la continuité des filles dans les classes et études supérieures.
- Le gouvernement tchadien devrait, sensibiliser la population sur l'importance des études supérieures afin de briser les pesanteurs qui empêchent l'accès des filles et des femmes à l'instruction et à la formation professionnelle.
- Le gouvernement tchadien devrait, développer le potentiel économique des femmes et améliorer leurs conditions afin de promouvoir et protéger les droits de la femme et de la jeune fille.
- Le gouvernement tchadien devrait, jouer le rôle de défenseur contre les violences domestiques à l'égard des femmes qui exercent le travail rémunéré. En effet, il faudrait des engagements nationaux qui promettent et militent à encourager les femmes de leurs sorties au travail, tout en mettant terme aux idéologies qui les exposent à des violences domestiques ou conjugales à cause de leur travail extérieur.

- Il est important pour le gouvernement tchadien et les ONG d'amener les femmes à être conscientes et à reconnaître tous leurs droits y compris celui de travail. Pour le faire, ils devraient les sensibiliser afin de les inclure en tant qu'agents et bénéficiaires au développement pour pouvoir réaliser leur autonomisation économique.
- Il est indispensable, d'entreprendre des nouvelles reformes aux droits égaux de sexes en matières des ressources économiques, notamment à un accès égal au contrôle d'économie permettant d'assurer à tous les mêmes avantages et possibilités d'avoir accès à un emploi productif et décent. Pour le faire, le gouvernement tchadien devrait insister sur le respect du code des personnes et de la famille et la constitution nationale du Tchad. Cette disposition permettra d'éviter la persistance des idéologies et valeurs traditionnelles qui causent un réel problème dans le cadre de la protection des droits des femmes.

CONCLUSION

Cette présente étude est partie d'un certain nombre des constats selon lesquels, depuis la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, le souci pour l'émancipation des femmes est effectivement exprimé. De nombreuses interventions internationales, ont été enregistrées à travers la mise en œuvre des idéologies politiques et des différents instruments juridiques. Le but était de lutter pour la promotion de la femme ainsi que l'égalité des sexes en termes des droits. Ainsi, plusieurs pays africains avaient adopté des mesures juridiques et politiques clés, notamment en promulguant des lois et en adoptant des idéologies politiques spécifiques à la prise en compte des conditions des droits et libertés des femmes africaines. Par ailleurs, dans le contexte national, plusieurs dispositions ont été prises en compte. Le Tchad, avait adopté de nombreuses lois à travers, la ratification des instruments internationaux relatifs à l'égalité des sexes et la promotion de la femme dans le cadre du travail.

Cependant, l'application effective de ces différentes dispositions juridiques et politiques reste un défi majeur. Malgré tous les efforts consentis, il y a par conséquent un réel problème d'accès des femmes au travail dans le cadre des ONG humanitaires. Dès lors, ce besoin nécessite plus d'actions nouvelles et stratégiques pour prendre réellement en compte les différentes lacunes liées à l'accès des femmes au travail.

Au regard de ces réalités, cette présente étude cherche à mettre en lumière les conditions d'accession des femmes au travail dans le domaine des ONG humanitaires. D'où la question principale de cette recherche était de savoir : comment comprendre et analyser la perception sociale de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes ? A cette interrogation, une hypothèse était formulée comme suit : la négligence récurrente du rôle productif de la femme au sein de la société tchadienne permettrait de déterminer le problème de l'accès au travail auprès des ONG humanitaires chez les femmes tchadiennes.

Cette question principale a donné lieu aux trois autres questions secondaires : la première question secondaire était d'interroger quels sont les facteurs qui freinent l'accès au travail des femmes tchadiennes au près des ONG humanitaires ? Pour répondre à cette question, une hypothèse proposée qui postule que : les représentations sociales, les facteurs professionnels et les facteurs personnels pourraient freiner l'accès au travail chez les femmes tchadiennes dans le cadre des ONG humanitaires.

La deuxième question était de savoir quel est l'impact des représentations sociales, des facteurs personnels et professionnels sur le travail de la femme tchadienne au près ONG humanitaires ? De ce fait, à cette question, il correspondait une hypothèse formulée qui, incite

à démontrer que les facteurs liés aux représentations sociales, les facteurs d'ordre professionnel et personnel pourraient avoir une grande influence sur le travail des femmes dans le cadre des ONG humanitaires. De ce fait, ces facteurs pourraient placer les femmes dans un statut d'infériorité en termes de salaires, des postes de responsabilités et autres privilèges dans le monde du travail.

La troisième et dernière question secondaire cherchait à connaître quelles sont les stratégies à mettre sur pieds pour la prise en compte de l'accès au travail féminin au près des ONG humanitaires ? Toutefois, cette interrogation avait obéi à une hypothèse selon laquelle, la mise en œuvre des nouvelles stratégies politiques et juridiques pour la promotion de genre permettrait au gouvernement tchadien et aux organismes humanitaires de prendre en compte l'accès au travail féminin.

Suite à la recherche de la vérification des hypothèses proposées, une mobilisation du cadre théorique et méthodologique a été effective. Du point de vue théorique, la théorie des représentations sociales a permis de donner plus d'opportunités aux enquêtés de se prononcer sur la conception, l'explication et leur expérience au sujet face au problème lié à l'accès du travail des femmes. Ainsi, de démontrer comment quotidiennement les représentations ou les éléments partagés dans la société tchadienne sont à l'origine des obstacles liés à l'accès du travail féminin auprès des ONG humanitaires. Quant à l'approche Genre Organisation Système (GOS) elle a servi d'interroger les différentes caractéristiques professionnelles et les facteurs personnels des femmes constituant le frein à leur accès au travail.

Quant au cadre méthodologique, la technique d'entretien a permis de collecter des données relatives aux opinions, croyances, valeurs culturelles ou traditionnelles en rapport avec les rôles et statuts des femmes. En outre, l'entretien semi-directif a permis d'obtenir des informations auprès des personnes clés afin de ressortir davantage les logiques d'accessibilité des femmes dans ce type de travail. De ce fait, s'ajoute des récits de vie qui ont facilité d'enquêter les jugés afin de pouvoir exprimer leurs expériences en rapport avec la réalité étudiée. Toutefois, l'observation directe a aussi permis d'observer l'environnement humanitaire afin de rendre compte de la présence féminine au travail et les réactions par rapport à leur environnement au travail. Enfin, le recours à la recherche documentaire a facilité le recueil des éléments des données documentaires liés à cette recherche.

Ainsi, succinctement résumée, cette étude présente des résultats d'ordre successif. Premièrement, les résultats issus de cette recherche indiquent d'une part que les obstacles liés à l'accès au travail de la femme tchadienne auprès des ONG humanitaires ne sont pas forcément systématiques. Car, ils proviennent d'un certain nombre d'idées ayant traits aux

éléments de représentations quotidiennement construites sur le travail féminin au sein de la société tchadienne. En effet, il ressort que les rôles sociaux dévolus à la femme tchadienne dans la société permettent de répondre à des obligations familiales et conjugales et non le travail rémunéré. Ces obligations conduisent les femmes à assumer les travaux ménagers et leurs rôles des mères et d'épouses au foyer, tout en limitant leur accès au travail. Ces derniers sont construits, à travers les idéologies religieuses, des normes et des valeurs essentiellement patriarcales qui maintiennent de plus en plus les femmes dans le secteur domestique, jouant en défaveur de la sortie des femmes dans le monde du travail. En outre, à travers les entretiens réalisés, il ressorti que les normes et valeurs sociales ainsi les idéologies religieuses constituent tant de poids à l'accès au travail des femmes. Celles-ci, se retrouvent généralement à obéir à leurs rôles traditionnellement construits. Cette attitude favorise la domination des époux et parents par rapport à leur accès au travail rémunéré des femmes.

En second lieu, cette recherche révèle que les véritables obstacles freinant l'accès du travail féminin dans les ONG humanitaires sont plus ou moins d'ordre professionnel et personnel. En effet, il relève que les caractéristiques professionnelles liées à la qualification des femmes en termes d'instruction et de formation restent un sérieux problème. C'est pourquoi cette étude confirme que la majorité des femmes ne sont pas assez qualifiées, aussi bien une éducation de qualité pour accéder au travail auprès des ONG humanitaires. Ceci indique que les profils des femmes ne correspondent pas totalement aux critères des ONG humanitaires. Ensuite, il est révélé que le rôle de reproduction constitue un énorme poids pour le travail de la femme au sein de l'humanitaire. Car, les conditions des ONG exigent plus de disponibilité, les tâches de terrain, des séminaires et des périodes de formations qui ne profitent pas aux femmes mères ou épouses au foyer. A cela, s'ajoutent les facteurs liés aux conditions sanitaires et physiques des femmes qui ne sont pas totalement stables pour un travail relatif à l'humanitaire qui demande tant d'efforts. Dès lors, il est dévoilé également que les facteurs psychologiques constituent un obstacle majeur pour l'ambition des femmes de pouvoir travailler dans l'humanitaire. Car, les normes et valeurs socialement inculquées aux femmes par rapport à leur statut social, sont restées comme un encrage symbolique acceptées naturellement par les femmes. Ce trait, empêche les femmes de pouvoir manifester une ambition ou un intérêt de postuler pour le travail.

Le troisième résultat de cette étude révèle que, les éléments de représentations sociales et les barrières d'ordre professionnel et personnel ont un impact dans le cadre du travail rémunéré de la femme au sein des ONG humanitaires. L'influence s'observe au niveau de la progression, des opportunités des chances ou des privilèges de travail. Ainsi, il est constaté

que les éléments socioculturels et religieux principalement définis par rapport au statut des hommes et femmes s'observent également dans le monde du travail. Dans les ONG humanitaires, les places accordées aux hommes et aux femmes découlent de l'ordre typiquement hiérarchique. Les ONG attribuent davantage les responsabilités de gestion plus aux hommes ainsi que le pouvoir décisionnel. Aussi, les facteurs personnels des femmes liés à leur qualification et leurs conditions sociales les exposent à la précarité d'emplois et des salaires. Ceci s'explique par la confrontation des femmes à des réalités différentes, contrairement aux hommes qui possèdent certains avantages en termes de qualification, de liberté au temps du travail. Il se dégage dans cette étude que, les femmes ont du mal à concilier les tâches domestiques et professionnels, c'est pourquoi la plupart d'entre elles se retrouvent opter pour des emplois indécentes qui limitent leurs chances aux opportunités offertes dans le cadre de l'humanitaire.

Bref, les facteurs révélés d'ordre socioculturel, religieux, professionnel et personnel impactent considérablement le travail de la femme. Ils constituent des éléments réfractaires pour la progression des femmes en matière du travail.

Ensuite, le quatrième résultat de cette recherche invite d'une part à comprendre que la société tchadienne considère le travail de la femme au sein des ONG humanitaires comme un moyen de changement et de modification des normes et valeurs qui peuvent engendrer une influence socioculturelle, économique et politique. Cette tendance démontre qu'une part de la population n'admet pas le rôle productif de la femme dans la société. Sur le plan économique, le travail des femmes est perçu comme un élément ayant l'influence sur le contrôle des biens puis une indépendance économique. Ainsi, sur le plan socioculturel, le travail dans l'humanitaire est considéré comme une opportunité qui peut modifier le statut de la femme tout en permettant l'émergence d'une société matriarcale. D'un point de vue politique, le travail de la femme au près des ONG humanitaires est conçu par certains comme un système pouvant influencer le rapport de pouvoir au sein de la société tchadienne.

D'autre part, les résultats ressortent l'importance du travail féminin dans le domaine des ONG humanitaires. En effet, pour quelques répondants, le travail rémunéré s'avère logique et important permettant pour la femme non seulement de sortir de sa profonde condition de précarité et de marginalisation au sein de la société. Il lui permet également de participer au développement.

Enfin, il ressort que malgré la présence des cadres juridiques et institutionnels sur les droits de la femme au plan international que national, l'accès au travail de la femme tchadienne dans l'humanitaire reste plus impacté par différents facteurs. Il est important, de

relever quelques défis tels que le respect et l'application effective des différentes lois internationales nationales et de toutes autres dispositions ou cadres. Continuellement dans la même sphère, ces résultats invitent au renforcement des instruments juridiques et l'adoption des nouvelles stratégies politiques par le gouvernement et les institutions humanitaires pour promouvoir les droits de femmes et leur accès dans le marché du travail. En ce sens, il a été jugé nécessaire d'instaurer une politique pour la prise en compte de l'approche genre dans toutes les institutions organisationnelles du travail puis de développer des stratégies politiques relatives à la prise en compte des conditions liées aux difficultés spécifiques des femmes en matière du travail. Il est également important, de développer des mécanismes sensibles permettant d'inclure des projets et programmes relatifs à la promotion des droits de la femme et de son accès dans le monde professionnel.

En somme, cette recherche permet d'apporter une contribution à la littérature sur la complexité des conditions des femmes entre leurs univers domestiques et le cadre du travail auprès des ONG humanitaires. Toutefois, elle a produit des éclaircissements sur les différences de genre en matière d'accès au travail et permet de comprendre aussi que dans un contexte essentiellement patriarcal où les femmes sont socialement et religieusement placées sous l'autorité des hommes ainsi les normes sociales définissent différemment les rôles sociaux, les expériences professionnelles des femmes et des hommes diffèrent fondamentalement. De ce fait, la proportion des femmes pour participer à des tâches professionnelles dans l'humanitaire reste quasiment réduite ou moins élevée à cause d'une part de leur niveau d'instruction, de leur statut professionnel, de l'état matrimonial et du statut social. D'après le rapport de BIT, les femmes représentent actuellement 40% de la population active mondiale. En dépit de cela, les différences au niveau de participation au travail entre les hommes- femmes et de leurs profils d'emplois se tiennent beaucoup plus aux différences du système de production, des conditions, du système de formation et d'éducation, d'attitudes et des valeurs sociales dominantes, y compris les rôles de genre⁴⁰⁷.

Cependant, ce travail ainsi clôturé ne tend pas forcément à l'exhaustivité et surtout loin d'être original. De ce fait, il existe certainement des aspects omis, des incohérences dans cette étude. Ainsi, les résultats issus de cette présente étude restent encore un plan inachevé et fugace. Toutefois, les remarques et suggestions qui seront énumérées à la lecture de cette étude nous permettront de mieux améliorer et positionner cette recherche.

⁴⁰⁷ BIT : bureau de l'égalité entre hommes et femmes ; un travail décent pour les femmes, Genève, 2000, p.3.

BIBLIOGRAPHIE

I. Ouvrages généraux

ADJAMAGBO Agnès, GUILLAUME Agnès, N'GUESSAN Koffi, *Santé de la mère et de l'enfant : exemples africains*, Paris, IRD, 1999.

BRISILLIAT Jeanne, *Relation de genre et développement : femmes et sociétés*, Paris, ORSTOM, 1992.

CAPDEVILA Luc, *Hommes et Femmes dans la France en guerre : 1914-1945*, Paris, Payot, 2003.

CLAUDE Suzanne, JEAN-NOUVEAU Didier, *L'allaitement maternel*, Paris, Jouvence, 2006.

DE LA MORANDIERE Juilliot, *Devoirs et droits des époux*, Bruxelles, Bruylant, 1960.

DE PAGE Henri, *Traité élémentaire de droit civil belge : les régimes matrimoniaux*, Bruxelles, Bruylant, 1949.

DELAIRESSE Yannick, *Vie quotidienne de la ménagère d'autrefois : cuisine, astuces, art de la table, conseils, entre de la maison*, Paris, Noire Dessin, 2010.

DINGAMTOUDJI Maikoulbou, *La femme Ngambaye (Tchad) dans la société précoloniale*, Paris, L'Harmattan, 2006.

ECHARD Nicole, *Les relations entre les hommes et femmes dans le bassin du Lac Tchad*, Paris, ORSTOM, 1991.

FENOUILLET Dominique, *Droit de la famille*, Paris, Dalloz, 1997.

GUETAT-BERNARD Hélène, *Développement rural et rapports de genre : mobilité et agent au Cameroun*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2011.

INGLEHART Ronald, PIPPA Norris, *Rising tide: gender equality and cultural change around the World*, New York, Cambridge University Press, 2003.

JOHNSON Elisabeth, *Dieu au-delà du masculin et du féminin*, Paris, Cerf, 1999.

KABEER Naila, *Intégration de la dimension genre à la lutte contre la pauvreté et Objectifs du Millénaire pour le Développement. Manuel à l'intention des instances des décisions et d'intervention*, Paris, L'Harmattan, 2005.

- KOVANA Varsia**, *Précis des guerres et conflits au Tchad*, Paris, l'Harmattan, 1994.
- KNIBIEHLER Yvonne**, *Maternité : affaire privée, affaire publique*, Paris, Bayard, 2001.
- LA CROIX Xavier**, *Homme et femme : l'insaisissable différence*, Paris, Cerf, 1999.
- LANGE Marie-France**, *L'école et les filles en Afrique : scolarisation sous conditions*, Paris, Karthala, 1998, p.254.
- LAOUKOURA Jacques** *Pour une éducation adaptée contre une solidarité ethnique exclusive*, N'Djamena, CEFOD, 2011.
- MBAIOSSO Adoum**, *L'éducation au Tchad : bilan, problèmes et perspectives*, Paris, Karthala, 1990.
- MENISSIER Patricia**, *Etre mère XVIIIème, XXIème*, Paris, CNRS, 2016.
- MOSCOVICI Serge**, *La psychanalyse, son image et son public*, Paris, PUF, 1961.
- MOSS KANTER Rosabeth**, *Men and Women of cooperation*, New York, Basic Book, 1977.
- MUCCHIELLI Alex**, *l'Identité*, Paris, PUF, 1986.
- NAVES Marie-Cécile**, *La démocratie féministe*, Paris, Calmann-Lévy, 2020, p.22.
- PILON Marc**, *Scolarisation et stratégies familiales : possibilités d'analyse des données d'enquêtes démographiques*, Paris, ORSTOM, 1993.
- ROY Olivier**, *L'Islam mondialisé*, Paris, Seuil, 2002.
- RYDER Guy**, *Plan d'action BIT pour l'égalité entre hommes et femmes*, Genève, BIT, 1996.
- TABOADA LEONETTI Isabel**, *Les femmes et l'Islam : entre maternité et intégrisme*, Paris, L'Harmattan, 2004.
- ZOUNGRANA Cécile, TOKINDANG Jean**, *La trajectoire scolaire des filles de Bamako : un parcours semé d'embûches*, Paris, Karthala, 1998.

II. Ouvrages méthodologiques

ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Québec, Editions CEC, 1996.

ARBORIO Anne- Marie, *l'Observation directe en sociologie : quelques réflexions méthodologiques à propos des travaux de recherche sur le terrain hospitalier*. Dans *Recherches en soins infirmiers*, Associations en soins infirmiers, Nantes, 2007.

BENOIT Gauthier, *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Québec, Presses Universitaires du Québec, 1984.

DESLAURIÉS Jean-Pierre, *Recherche qualitative : guide pratique*, Montréal, Edition MC Graw HILL, 1991.

DURKHEIM Emile, *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 11ème édition 2002.

FERRAND Michèle, *Masculin, Féminin*, Paris, la Découverte, 2004.

GHILIONE Rodolphe, MATALON Benjamin, *Les enquêtes sociologiques : théories et pratiques*, Paris, Armand Colin, 1978.

GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 11ème édition, 2001.

HERMAN jacques, *Les langages de la Sociologie*, Paris, PUF, 1983.

LAWRENCE Olivier, GUY Bedard, FERRON Julie, *Élaboration d'une problématique de recherche : sources, outils et méthodes*, Paris, L'Harmattan, 2005.

QUIVY Raymond, CAMPENHOUDHT Luc Van, *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod, 1988.

ROMY Sauvaryre, *Les méthodes de l'entretien en sciences sociales*, Paris, Dunod, 2013.

YVES Alpe et al, *Lexique de Sociologie*, Paris, Dalloz, 2ème édition, 2007.

III. Ouvrages spécifiques

ANTIER Chantal, *Les femmes dans la grande guerre*, Paris, Napoléon, 2011.

BATTAGLIOLA Françoise, *Histoire du travail des femmes*, Paris, La Découverte, 2000.

BEGUY Donatien, *Emploi et fécondité à Lomé : quelles interactions ?*, Paris, DIAL, 2004.

BOSERUP Esther, *La femme face au développement économique*, Paris, PUF, 1983.

BOURDIEU Pierre, *La domination masculine*, Paris, Seuil, 1998.

BOUTILLIER Sophie, LESTRADE Brigitte, *Le travail des femmes : axes d'émancipation*, Paris, L'Harmattan, 2004.

CAMUS Ghislaine, *L'allaitement maternel : guide à l'usage des professionnels*, Paris, L'Harmattan, 2017.

DAVID Hélène, *Femmes et emploi : le défi de légalité*, Sillery, Presses de l'Université du Québec, 1986.

DE BEAUVOIR Simone, *Le deuxième sexe* Tome 1, Paris, Gallimard, 1949.

DUBAR Claude, *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2^{ème} édition, 1996.

DUNEZAT Xavier, HEINEN Jacqueline, HIRATA Hélène, *Travail et rapports sociaux de sexe : rencontre de Danièle Kergoat*, Paris, L'Harmattan, 2010.

HURMANN Sophie, *Infirmières pendant la première guerre: journal de Geneviève 1914-1918*, Paris, Gallimard, 2012.

HERITIER Françoise, *Masculin/féminin : dissoudre la hiérarchie*, Paris, Odile Jacob, 2002.

LAMPERIERE Anna, *Le rôle social de la femme : devoirs, droits, éducation*, Paris, ALCAN, 1898.

LAOT Jeannette, *Stratégie pour les femmes*, Paris, Stock, 1977.

LAUCHAUD Jean-Pierre, *Les femmes et le marché du travail urbain en Afrique subsaharienne*, Paris, L'Harmattan, 1997.

LAUFER Jacqueline, *La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel*, Paris, L'Harmattan, 1997.

MAILLE Chantal, GUBERMAND Nancy et MAHEU Jean-Pierre, *La conciliation famille- travail : vue sous l'angle de la prise en charge des adultes*, Montréal, Université de Québec, 2004.

MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, 2000.

MARUANI Margaret and REYNAUD Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, 2004. Flammarion, 2002.

MEDA Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris,

NOAH MANGA Léon, *Femme et travail : la fin des discriminations ?*, Yaoundé, Editions CLE, 2015.

PAT HEIM Susan, *La femme est un loup pour la femme : comprendre et résoudre les conflits entre femmes au travail*, Paris, Payot, 2004.

QUETEL Claude, *Femmes dans la guerre, 1939-1945*, Paris, La Rousse, 2004.

RUFIN Jean-Christophe, *L'aventure humanitaire*, Paris, Gallimard, 1994.

SAFARTI Anne-Cécile, *Etre femme au travail : ce qu'il faut savoir pour réussir qu'on ne vous dit pas*, Paris, Odile Jacop, 2013.

SOUCHON Marie-Pierre, *Femmes dans la guerre : entre l'ombre et lumière, 1914-1918*, Paris, SUTTON, 2008.

TABET Paola, *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, Paris, L'Harmattan, 1998.

TOMEI Manuela, *La discrimination entre les sexes au travail, tendance, enjeux et incidences sur les politiques publiques*, Paris, Gonthier, 2019.

TREBAUT Françoise, *Les femmes au temps de la guerre de 14*, Paris, Petit Bibliothèque Payot, 2013.

VOGEL Laurent, *La santé des femmes au terrain en Europe : des inégalités non reconnues*, Bruxelles, BTZ, 2003.

IV. Conventions, traités internationaux et régionaux

Année internationale de la femme, proclamée par l'Assemblée Générale des Nations Unies, 1975.

BIT, Résolution concernant les statistiques de la population active, de l'emploi, du chômage et du sous-emploi, adaptée à la treizième conférence internationale des statisticiens du travail, Genève, 1982.

Charte africaine des droits de l'Homme et des Peuples, 1981, Article 15.

Charte des Nations Unies, 1945, Article 1 et Article 71 du chapitre 10.

Conférence de Mexico 1975.

Conférence de Copenhague 1980.

Conférence Internationale sur la population au Caire, 1994.

Conférence de Beijing, 1995.

Conférence des Chefs d'États et des gouvernements de l'Union Africaine, Durban (Afrique du Sud), 2002.

Conférence d'Addis-Abeba, Déclaration solennelle pour l'égalité de genre, 2004.

Convention sur l'Élimination de toutes formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF), 1979, Articles : 3, 4, 5, 8, 11-1° et 11-2°.

Conventions de L'OIT :

Convention n° 100, Recommandation 90, 1951.

Convention n° 111, Recommandation 111, 1958.

Convention n° 165, Recommandation n° 165, 1981.

Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, 1948, Articles : 1, 2, 22, 23, 24, 25.

Forum de Nairobi de la conférence mondiale sur la femme, Kenya, 10-19 juillet 1985.

Organisation de l'unité africaine, Acte constitutif de l'union africaine, Lomé (Togo), 11 juillet, 2000, Articles : 3, 4.

Pacte international aux droits économiques, sociaux et culturels, 16 décembre 1966, Articles : 6, 7.

Protocole de la charte africaine des droits de l'homme et des peuples, Ouagadougou (Burkina Faso), adoptée le 9 juin 1998.

Stratégies de Nairobi, « la naissance du féminisme mondial », 1985,

Paragraphes : 53, 54, 69, 81, 83, 163, 164, 165, 169, 170, 172, 200, 201, 2002, 268, 285, 287.

V. Lois, et règlements internes

Arrêté n°055/PM/96 du 31 décembre 1996, Portant le règlement intérieur des normes et principes de la CNDH.

Arrêté n° 078/08 du 28 mai 2008, Portant la protection des droits de la femme.

Code des personnes et de la famille, avril 1993, Articles : 2, 3, 243.

Code du travail du Tchad, décembre 1996, Articles : 6, 246, 247.

Constitution nationale du Tchad adoptée le 31 mars 1996 et révisée le 15 juillet en 2005, Articles : 4, 5, 14-1, 14-2.

Loi n°031/PR/94, Portant création de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), septembre 1994.

Loi n°019/PR/95, Portant adoption de la politique d'intégration de la femme au développement, septembre 1995.

Loi n°038/PR/96 du 11 décembre 1996, Portant code du travail sur le processus du recrutement aux emplois publics.

Loi n°08/PR/2005 du 15 juillet 2005, Portant révision de la constitution.

Loi n°16/PR/06 du 13 mars 2006, Portant orientation du système éducatif tchadien.

L'ordonnance 05/PR/86, Portant statut général de la fonction publique.

Politique Nationale Genre du Tchad, décembre 2011.

Recueils de textes relatifs aux droits des femmes, CEFOD, 2005.

Revue juridique tchadienne, n°17, décembre, 2009.

VI. Dictionnaires

AKOUN André, ANSART Pierre, *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Le Robert-Seuil, 1999.

CORMIER Monique-Catherine, FRANCOEUR Aline, BOULANGER Jean-Claude, *Les dictionnaires le Robert*, Montréal, PUM, 2003.

FERREOL Gilles, *Dictionnaire de Sociologie*, Paris, Armand Colin, 1991.

GRAWITZ Madeleine, *Lexique des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 2003.

RAYMOND Guillien, VINCENT Jean, *Lexique des termes juridiques*, 14eme Edition, Paris, Dalloz, 2003.

VII. Rapports

ACDI, Education, égalité entre les sexes, fiches-conseil, Gatineau, Québec, juin 2010.

Banque mondiale, Réduire les inégalités des sexes pour favoriser l'esprit d'entrepreneuriat, Rapport, 2005.

BIT, Bureau de l'égalité entre hommes et femmes : un travail décent pour les femmes, Genève, 2000.

BIT, Rapport sur les calculs du BIT à partir des données relatives à l'emploi du monde, Genève, 2020.

IRC, Rapport annuel, N'Djamena, 2007.

OIT, Rapport mondial sur les salaires : quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ?, Genève, 2018.

OIT, La protection de la maternité au travail : révision de la Convention n°103 et Recommandation n°95 sur la protection de la maternité (1952), Rapport de 1999.

ONU, Déclaration et Programme d'Action de Beijing adoptés par l'Assemblée Générale des Nations Unies à la 16eme séance plénière, 1995.

ONU, Les femmes en l'an 2000 : égalité entre les sexes, développement, paix, pour le XXIème siècle », Session extraordinaire de l'Assemblée Générale des Nations Unies, New York, 5-9juin 2000.

ONU, Objectif du Millénaire pour le Développement : égalité entre les sexes et autonomisation des femmes. Tableau de suivi 2010, Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (DAES), juillet 2010.

ONU, Rapport sur la violence à l'égard des femmes : état des lieux, New York, 2010.

ONU FEMMES : Les conférences mondiales sur les femmes, « plan d'action de Nairobi », 2000, p.3.

ONU FEMMES : Déclaration politique et textes issus de Beijing + 5, United Nations, 2014, p.13.

ONU-FEMMES, Rapport sur le progrès des femmes dans le monde, New York, Nations Unies, 2015-2016.

PLAN, La situation des filles en Afrique, Bureau régional pour l'Afrique de l'Ouest, Dakar, 2007, 2012.

PNUD, Rapport mondial sur le développement : droits de l'Homme et de développement humain, Paris, Bruxelles, 2000.

PNUD, Rapport mondial sur le développement humain, 2003.

PNUD, Evaluation des progrès accomplis en Afrique dans la réalisation des Objectifs de Millénaire pour le Développement-Rapport(OMD), Kampala (Ouganda), mars 2011.

PNUD, Rapport sur l'analyse Genre Tchad, Dail Global Belgium, 2018.

VIII. Articles scientifiques

ABRAMO Lais, VALENZUELA Maria, « Emploi des femmes en Amérique latine : un bilan », *Dans Revue Internationale du Travail*, Vol.144, n°4, 2005, pp.32-47.

ADJAMABGO Agnès, PHILIPPE Antoine, « Travail-famille : un défi pour les femmes à Cotonou », *Dans Recherches féministes*, Vol.29, n°2, 2006, pp.17- 43.

ALWAIJIRI OTHMAN Abdulaziz, « La femme en Islam et son statut dans la société islamique », *Dans société, droit et religion*, Vol.1, n°4, 2014, pp.15-26.

Barrere-Maurisson, Marie-Agnès, « Actualité et pertinence de la relation travail-famille : les mutations d'un enjeu sociétal, l'interface vie de travail-vie privée », *Dans Psychologie du travail*, Paris, L'Harmattan, Vol.4, n°12, 2012, pp.51-76.

BELGHITI-MAHUT Sophia, « Les déterminants de l'avancement hiérarchique des femmes cadres » *Dans Revue française de gestion*, Vol.4, n°151, 2004, pp.145-160.

BATTAGLIOLA Françoise, « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », *Dans Cités*, Vol.1, n°22, 2001, pp.75-85.

BERNIER Christiane, CODERRE Cécile, MICHAUD Jacinthe, « Le genre en contexte : pratiques sociales et représentations », *Dans Reflets*, Montréal, Vol.9, n°1, 2003, pp.10-20.

BOUILLAGUET-BERNARD Patricia, GAUVIN Anne, « Le travail féminin, famille et système productif », *Dans Consommation*, Université de Paris-I, Vol.3, n°2, 1982, pp.54-73.

BOUYA Alphonsine, « Education des filles : quelques perspectives pour l'Afrique au XXIème siècle », *Dans Afrique et développement*, Vol.21, n°4, 1994, pp.11-34.

CAPPONI Irène, HORBACZ Christine, Femmes et transition vers la maternité : sur qui comptent-elles ?, *Dans Dialogue*, Vol.1, n°175, 2007, pp.115-127.

CHARMES Jacques, « Femmes africaines, activités économiques et travail dans l'humanitaire : de l'invisibilité à la reconnaissance », *Revue Tiers-monde*, Vol.46, n°182, 2005, pp.255-279.

CHATENET Aurèlie, « La femme, maîtresse de maison ? Rôle et place des femmes dans les ouvrages d'économie domestique au XVIIIe siècle », *Dans Histoire, économie et société*, Vol.4, n°13, 2009, pp.21-34

DANDURAND Renée, « Femmes et familles : sous le signe du paradoxale », *Dans Recherche Féministes*, Vol.7, n°1, 1994.

DELPHY Christine, « Penser le genre », *Dans Nouvelles questions féministes*, Vol.21, n°1, 2002, pp.126-133.

DESCARIES Francine, CORBEIL Christine, CARMEN Gill, « Des femmes, du travail et des enfants : des vies dédoublées », *Dans Nouvelles pratiques sociales*, Vol.3, n°2, 1990, pp.99-115.

DESCARIES Francine, CORBEIL Christine, « Ré /conciliation famille-travail : les enjeux de la recherche », *Cahier Réseau des Recherches féministes*, Université Québec, Vol.3, n°12, 1995, pp.25-48.

DESGANE André, « Les règles du code civil relatives « aux pouvoirs » dans le cadre de la famille », *Dans Cahiers de droit*, Vol.4, n°3, 1961, pp.50-68.

DIAGNE Assa, « Enfant et société », *Dans vie et santé*, Vol.12, n°4, 2012, pp.19-22.

DONNI Olivier, PONTHEUX Sophie « Approches économiques du ménage : du modèle unitaire aux décisions collectives », *Dans Travail, Genre et Sociétés*, Vol.2, n°26, 2011, pp.67-83.

DURKHEIM Emile, « Représentations individuelles et représentations collectives », *Dans Revue de Métaphysique et de Morale*, Vol.6, n°3, 1898, pp.273-302.

CAPPONI Irene, HORBACZ Christine, « Femmes et transition vers la maternité : sur qui comptent-elles ? », *Dans Dialogue*, Vol.1, n°175, 2007, pp.115-127.

COUSSY Jean, « Les crises économiques de l'Afrique subsaharienne, les paradigmes d'interprétation ; crise et population en Afrique », *Dans Centre Français sur la population et développement*, Vol.13, n°13, 1996, pp.9-49.

EISENRING Gabriela, « Eléments constitutifs du système matrimonial helvétique », *Dans Revue générale de droit*, Vol.22, n°1, 1991, pp.181-193.

ELIEV Sika, BERNIR Christiane, « Perception de la femme cadre dans une entreprise typiquement masculine », *Dans Reflets*, Vol 9, n°2, 2003, pp.87- 113.

EL TIBI Zeina, « La place de la femme dans l'Islam mondialisé », *Dans sociétés, droit et religion*, Vol.1, n°4, 2014, pp.59-64.

FAGENSOU-ELLAN Ellen, Perceived masculine and feminine attributes examined as a function of individuals sex and level in the organizational power hierarchy. A test of four theoretical perspectives », *In Journal of applied Psychology*, Vol.75, n°2, 1990, pp.204-201.

GOBILLON Laurent, MEURS Dominique, ROUX Sébastien, « La difficulté accès des femmes aux emplois les mieux rémunérés », *Dans Regards croisés sur l'économie*, Vol.3, n°17, 2014, pp.137-153.

GONDEU Ladiba, « La dynamique d'intégration nationale : dépasser la conflictualité ethnique d'un état entre parenthèse », *Sahel : research group*, Vol.8, n°2, 2013, pp.34-58.

GORNICK Janet, MEYERS Marcia, « Entre travail rémunéré et responsabilités familiales : le rôle des Etats providence », *Dans Revue française des affaires sociales*, Vol.1, n°18, 2006, pp.187-212.

GUIRAYO Jérémie, « Le rôle de la femme dans la gestion de cité au Tchad », *Annales de l'Université de Moundou*, Série-FLASH Vol.7, n°2, 2020, pp. 209-229.

GUY Claire, « Visibilité et lisibilité du travail féminin », *Dans Revue Innovation*, Vol.2, n°20, 2004, pp.193-216.

JODELET Denise, « Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie », in S. MOSCOVICI, *Dans Psychologie sociale*, Paris, PUF, Vol.1, n°13, 1984, pp.357-378.

JULIEN Michèle, « Impact des interventions des ONG en Haïti : nécessité d'un nouveau cadre de partenariat », *Dans Revue thématique*, Vol.1, n°2, Montréal, 2012, pp.79-80.

LANGÉ Marie-France, « La persistance des inégalités d'accès à l'instruction », *Dans Genre, population et développement*, Vol.3, n°12, 2005, pp.69-80.

LAUWERIER Tribaut, AKKARI Abdeljalil, « Repenser l'influence de la Banque Mondiale sur la politique d'éducation de base en Afrique de l'Ouest Francophone », *Dans Revue des Sciences de l'éducation de McGill*, Vol.46, n°3, 2011, pp.343-362.

LE BILAN-YOUIYOU Blanche, CLAUDE Martin, « Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe », *Dans Concilier vie familiale vie professionnelle*, Vol.24, n°3, 2008, pp.5-34.

LEGAULT Gisèle, « Le Forum de Nairobi sur la femme », *Dans Service Social*, Vol.34, n°2, 1985, pp.339-398.

MACCIOCHI Maria-Antonietta, « Les femmes et la traversée du fascisme.in Eléments pour une analyse du fascisme », *Union générale d'éditions*, Paris, Vol.12, n°10, 1976, pp.171-197.

MEDA Dominique, « La difficulté de conciliation entre vie professionnelle et familiale », *Dans Premières informations Premières synthèses*, Vol.50, n°3, 2005, pp.32-48.

MELANÇON Louise, « Je crois en Dieu...La théologie féministe et la question du pouvoir », *Dans Théologiques*, Vol.8, n°2, 2000, pp.77-97.

MORRISSON Alastair, VON Glinow, « Women and minorities in management », *in American Psychologist*, Vol.45, n°12, 1990, pp.200-208.

MOSCOVICI Serge, « La psychanalyse, son image et son public », in Benjamin Alexandre. NKOUM (dir), *Les sciences sociales au secours des sciences infirmières*, Paris, PUF, Vol.2, n°2, 2008, pp.304-338.

NIYONZIMA Mireille, « Le rôle des ONG en matière de promotion de l'égalité des genres et des droits des femmes », *Dans Travail, Genre et Sociétés*, Vol.2, n°3, 2014, pp.10-24.

NOLWEN Henaff, LANGÉ Marie-France « Inégalités scolaires au sud : transformation et reproduction », *Dans Presses des Sciences Politiques*, Vol. 3, n°59, 2011, pp.3-18.

OKBA Mahrez, « L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle », *Dans Premières informations premières synthèses*, Vol.2, n°3, 2004, pp.12-32

PERIVIER Helene, « Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis, une mise en perspective avec la France et la Suède », *Dans Revue de L'OFCE*, Vol.1, n°108, 2007, pp.49-84.

ROUCH Hélène, « Les nouvelles techniques de reproduction : vers l'indifférenciation sexuelle ? », *Dans La frontière*, Vol.3, n°18, 1995, pp.251-270.

SAINT-PIERRE Céline, DE SEVE Monique, « La division sexuelle du travail : un jeu de miroirs », *Dans Revue internationale d'action communautaire*, Vol.65, n°25, 1991, pp.93-102.

SPINA Raphael, « Le temps du volontariat dirigé », *Dans Histoire du STO*, Vol.2, n°1, 2017, pp.23-37.

SUDDA Magali Della, MALOCHET Guillaume, « Pouvoir, genre et religions », *Dans Travail, Genre et Sociétés*, Vol.18, n°27, 2012, pp.29-32.

VERNET Antoine, « La gestion de la main d'œuvre durant la première guerre : la pratique d'une entreprise française moyenne en région Stéphanie », *Dans guerres mondiales et conflits contemporains*, Vol.3, n°267, 2017, pp.111-122.

VREYER Philippe, « Une analyse économique de la démarche d'éducation en Côte d'ivoire », *Dans Revue d'économie du développement*, Vol.2, n°3, 1993, pp.49-79.

YAMGNANE Amina, « Une approche relationnelle de l'accouchement », *Dans Travail, genre et sociétés*, Vol.1, n°39, 2018, pp.187-192.

IX. Autres documents

BARCALLIL Nadira, « Genre et activités économiques au Maroc : la persistance de la précarité dans l'activité féminine », *Livre Blanc*, Projet genre, 2005.

CANSU Akpinar-Sposito, ALAIN Roger, « Obstacles et opportunités pour l'évolution des femmes cadres dans la filiale d'une entreprise multinationale », 28ème congrès de l'association francophone de gestion des ressources humaines (AGRH), du 11 au 13 octobre 2007, Aix-en-Provence France, halshs-01629222.

CHANT Sylvia, PEDELL Carolyn, « Femmes, égalité entre les sexes et économie informelle : évaluation des recherches menées par l'OIT et propositions concernant la marche à suivre », Bureau International du Travail-Genève, BIT, 2008.

OCHA Tchad, Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans l'action humanitaire, 2007.

IRC N'Djamena, Guide stratégique de la prise en compte de l'aspect genre, 2014.

IASC, Guide des genres pour les actions humanitaires, 2017.

PNUD, Guide pour l'institutionnalisation de l'approche genre, N'Djamena, 2013.

SOLIDARITES INTERNATIONALES, La prise en considération du genre : document de positionnement, Tchad-N'Djamena, 2014.

UNESCO, Genre et Education pour tous, le pari de l'égalité, Editions UNESCO, 2003.

X .Thèses et mémoires

ABOA NGONO Jacqueline, « Femmes et salariat au Cameroun : le cas de la SOSUCAM », Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 1993.

ADY EMMA Victorine, « Préjugés sur les femmes et difficultés d'accès à des postes de responsabilités : cas des établissements secondaires », Mémoire de Master en Sciences de l'éducation, Université de Yaoundé 1, 2014.

ALAIN KOBELA Emmanuel, « L'impact des projets de développement sur la qualité de vie des femmes : exemple du PRODALKA au Tchad », Thèse en Sociologie, sous le sceau de l'Université Bretagne Loire, 2017.

CAMBOURNAC Isolde, « La masculinité et la féminité : à la lumière de l'anthropologie de Thomas d'Aquin », Thèse de Doctorat en Théologie, Université de Fribourg, Suisse, 2018.

GUIDAOUSSOU Dabsou, « Relation de genre en matière de scolarisation au Tchad », Mémoire de Master en Administration et Gestion des programmes de population, Université de Yaoundé (IFORD), 2001.

KONE ALI Aboubakar, « La socialisation politique au Tchad : une analyse critique du contenu des livres pour la période 1960-2005 », Thèse de Doctorat en Sociologie, Université de Franche-Comté, France, 2011, p.15.

KOUIDRI Haoua Mouni, « Quelle égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ? Effets de sexe et du genre sur les représentations sociales de la réussite professionnelle, de la compétence et sur les interférences entre travail et famille », Thèse en Psychologie, Université de Reims Champagne-Ardenne, 2015.

KOUTOU YIMGA Odette, « Professionnalisation féminine et égalité des sexes au foyer : le cas de la ville de Yaoundé », Mémoire de Maitrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2004-2005.

LAVAUD Eve-Marie, « Cuisines et transmissions féminines : pouvoirs et pratiques culinaires en Méditerranée », Mémoire de Master en Anthropologie sociale et ethnologie, Université Aix-Marseille, 2018, p.10.

LUNGIH Cristina, « L'égalité professionnelle hommes-femmes : contrainte légale ou facteur des performances », Mémoire de Master en Sociologie, Université Paris Dauphine, 2004-2005.

MC-CANN Rebecca, « Les apports et limites de l'action humanitaire occidentale dans les pays en voie de développement : cas de la Tanzanie », Mémoire de Maîtrise en Sciences de gestion, Université HEC Montréal, 2016.

NANTCHOUANG Dany Forming, « Contraintes socioprofessionnelles du travail de la femme et choix de la taille de la famille », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2005-2006.

NDJAH ETOLO Edith, « Femmes au foyer et problème des loisirs extérieurs : contribution à une analyse de la vie quotidienne des mères au foyer à Yaoundé », Mémoire de Master en Sociologie, Université de Yaoundé 1, 2011-2012.

NORBERT Kpadonou, « Travail-famille : conciliation des rôles économiques et domestiques dans trois capitales d'Afrique de l'Ouest », Thèse de Doctorat en Sciences Politiques et Sociales (Démographie), Université Catholique De Louvain, 2019.

OUABA Maxime, « La prise en compte de l'approche genre dans les projets de développement : le cas des ONG françaises », Mémoire de Maîtrise en Sociologie, Université de Paris 8, Saint-Denis, 2006-2007.

PIA CARRASCO Carmen, « Théorie et pratique de l'approche genre : politique du logement social et stratégies des femmes à la Pintana (Chili) », Thèse de Doctorat en Philosophie, Université du Québec, 2007.

UWIZEYE Judith, Les droits des époux en cas de mariage non suivi de cohabitation en droit rwandais, Mémoire de Master en Droit, Université Nationale Rwanda, 2005.

YOPAANG Rila Mandela, « Le cadre juridique des organisations non gouvernementales (ONG) », Mémoire de Master en Gestion de projet de développement en Afrique, Université de Paris Sud, Jean Monnet, 2009.

XI. Webographie

<http://www.genderindex.org>, OECD Development Center 2019, Chad report, page consultée le 20 mai 2022.

<http://www.un.org/french/women> Watch/follow up/beinging5: session/RES. Consulté le 20 avril 2022.

[http : www.au.int/Fr](http://www.au.int/Fr) ' about : nut Shell. Page consultée le 28 décembre 2021.

[http : www.adequations.org/spip.php](http://www.adequations.org/spip.php) ? article1515, consulté 30 décembre 2022.

<http://www.pasec.confemen.org/wp-content/ploads/2021/1/RportPass>, contribution écrite des organisations de la société tchadienne pour l'examen périodique universel du Tchad, mars, 2022.

<http://www.humanitarianreponse.info/sites/www.humanitarianreponse.info/files/2019/01/Tchad-Rapport-final-Enquete-Smart-2018>, page consultée le 13 Février 2022.

Banque mondiale, Pauvreté vue d'ensemble,

<http://www.banquemondiale.org/fr/topic/poverty/overview>, page consultée le 27 septembre 2021.

Banque mondiale, Toujours des personnes pauvres en Afrique malgré les progrès réalisés en matière d'éducation et santé ', consulté le 2 mars

2022.<http://www.banquemondiale.org/fr/news/press-erelease/2015/10/16>.

Revue juridique tchadienne, n°17, décembre 2009, P.29.[http :www.cefod-tchad.org/revue-juridique](http://www.cefod-tchad.org/revue-juridique), consulté le 20 mars 2022.

Solidarités Internationales, La prise en compte du genre : document et positionnement, décembre, 2014.[ww.Solidarités.org](http://www.Solidarités.org) /Fr/qui sommes-nous /notre charte. P. Consultée le 15 février 2022.

ANNEXES

Annexe 1

Canevas d'observation

Objectif :

Observer l'environnement professionnel

Constater les tâches des femmes

1-Identification du contexte

Lieu

date.....

Les éléments

observés.....

Les

informations.....

2-Environnement professionnel

Heure réglementaire du

travail.....

La présence des femmes au lieu du

travail.....

Réactions des femmes par rapport au

travail.....

2-Les activités féminines

Les types d'emploi des femmes auprès des ONG.....

Les secteurs de

services.....

Annexe 2

Guide d'entretien n°1 : Adressé aux populations/autres travailleurs

Section 1 : Identification de l'enquête
Région Département Arrondissement Quartier Numéro d'entretien
Section 2 : Identification de l'enquêté
Q1- Sexe Homme Femme Q2- Age Q3- Religion Islam Christianisme Athée Autre à préciser Q4- Situation matrimoniale Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf (ve) Concubin(e) Q5- Nationalité Tchadienne Autre à préciser Q6- Région d'origine CENTRE EST NORD SUD

Q7-Catégorie professionnelle

Élève

Étudiant(e)

Fonctionnaire

Non travailleur

Autre à préciser

Section 3 : Connaissance et perception sociale du travail féminin auprès des ONG humanitaires**A- Connaissance du travail féminin**

Q8- Connaissez-vous le travail féminin ? Si oui parlez-nous du travail féminin au Tchad

Q9- Connaissez-vous le type de travail qui correspond à celui de la femme au Tchad ?

B- Perception sociale sur l'accès au travail féminin dans les ONG humanitaires

Q10- Les femmes tchadiennes travaillent-elles dans les ONG humanitaires ? Si oui comment percevez-vous ce travail?

Q11- Quel est votre avis sur l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires ?

Q12- Que savez-vous sur l'accès au recrutement des femmes dans les ONG humanitaires ?

Q13- Que pensez-vous du temps de travail chez les femmes tchadiennes dans les ONG ?

Q14- Que pensez-vous de type de travail des femmes au sein des ONG humanitaires ?

Q15- Quel regard porté vous sur le déplacement des femmes humanitaires dans le cadre des missions et décente au terrain ?

Q16- Comment concevez-vous le statut des femmes humanitaires dans la société tchadienne ?

Q17- Quel est le regard porté par la société sur le rôle professionnel de la femme auprès des ONG humanitaires ?

Q18- Selon vous, c'est difficile de concilier la vie professionnelle et privée par la femme ?

Q19- Selon vous, les femmes ont le droit à accéder aux postes de responsabilités ? Justifiez votre réponse

Q20- Que pensez-vous de la chance égale des hommes et femmes en termes de rémunération?

Section 4 : Connaissance des obstacles liés à l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires

Q21- A votre avis, quelles sont les facteurs qui empêchent les femmes de travailler auprès des ONG humanitaires ?

Q22-A votre avis, quelles sont les difficultés que peuvent rencontrer les femmes dans le cadre de travail auprès des ONG humanitaires?

Section 5 : Connaissance sur l'influence du travail féminin

Q22-selon vous, le travail féminin a-t-il un impact dans la société ? Si oui, justifier votre réponse.

Section 6 : Perspectives pour l'accès au travail des femmes auprès des ONG humanitaires

Q23- Comment intégrer les femmes dans les institutions humanitaires ?

Faire la promotion de genre

Sensibiliser la population au sujet du travail féminin dans tous les domaines et particulièrement au secteur des ONG humanitaires.

Sensibiliser les femmes

Q24- Comment prendre en compte l'approche genre et le travail féminin au sein des ONG humanitaires ?

Q25- Comment promouvoir le travail féminin à travers la société?

Suggestions

Annexe 3

Guide d'entretien n°2 : Adressé aux cadres/Agents des ONG et institutions humanitaires

Section 1 : Identification de la structure
Nom de l'institution Domaine d'intervention Lieu
Section 2 : Identification de l'enquêté
<p>Q1- Sexe Homme Femme</p> <p>Q2- Age</p> <p>Q3- Religion Islam Christianisme Autre à préciser</p> <p>Q4- Situation matrimoniale Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf(ve) Concubin(e) Autre à préciser</p> <p>Q5- Nationalité Tchadienne Autre à préciser</p> <p>Q6-Région d'origine CENTRE EST NORD SUD Autre à préciser</p> <p>Q7- Catégorie professionnelle Élève</p>

<p>Étudiant(e)</p> <p>Fonctionnaire</p> <p>Non travailleur</p> <p>Autre à préciser</p>
<p>Section 2 : Perception sur les raisons liées aux rapports d'inégalités de genre et au problème de l'accès au travail féminin auprès ONG humanitaires</p>
<p>Q8- Selon vous, existe-t-il des inégalités des sexes sur l'accès au travail auprès des ONG humanitaires ? Justifiez votre réponse !</p> <p>Q9- Comment justifiez-vous, l'écart entre les femmes et hommes en matière d'accès à l'emploi et salaire au sein de votre structure ?</p> <p>Q10- Légitimez-vous, les responsabilités masculines au sein de cette institution ? Justifier votre réponse !</p> <p>Q11- Selon vous, qu'est-ce qui freine la progression et l'accès au travail chez les femmes dans le domaine des ONG humanitaires ?</p> <p>Q12- Les stéréotypes ont-ils un impact sur le contexte du travail féminin en milieu du travail ?</p> <p>Q13- Quelle est la situation de la femme au sein de l'institution dans laquelle vous intervenez ? Décrivez.</p>
<p>Section 3 : Perception sur les difficultés relatives à l'emploi des femmes</p>
<p>Q14- D'après vous, qu'est-ce qui limite l'accès chez les femmes tchadiennes à tous les emplois au sein des ONG ?</p> <p>Q15- Décrivez la grande difficulté chez les femmes pour s'adapter aux travaux des ONG ?</p> <p>Q16- Comment expliquez-vous les difficultés des femmes à effectuer un travail à plein temps ?</p> <p>Q17- Quel est l'impact du travail à temps partiel sur le statut professionnel de la femme ?</p>
<p>Section 4 : Conception de la prise en compte des questions genre dans les actions des ONG.</p>
<p>Q18- Quel est votre avis sur la prise en compte des questions spécifiques au genre ?</p> <p>Q19- Les questions liées au genre sont prises au sein de votre structure ? Si oui dites-nous comment ?</p> <p>Q20- Est-ce que la prise en compte du genre est-t-elle une priorité pour les bailleurs de fond</p>

?

Q21- Que savez-vous sur le critère lié à l'accès au recrutement dans les ONG humanitaires

?

Q22- Que pensez-vous de l'accès à la participation au travail de terrain chez les femmes ?

Q23- Selon vous les femmes accèdent elles au poste de responsabilité ? Justifiez votre réponse

Q24- Les femmes ont-elles la chance égale en termes de rémunération?

Section 5 : Perspectives pour l'accès au travail des femmes auprès des ONG Humanitaires

Q25- Comment faciliter l'intégration des femmes dans les ONG humanitaires ?

Q26- Que faut-il faire pour valoriser le travail féminin au sein des ONG Humanitaires ?

Q27- Comment respecter les principes genre liés à la parité, Egalite, équité?

Suggestions

Annexe 4

Guide d'entretien n°3 : Adressé aux femmes travailleuses auprès des ONG et institutions humanitaires

Section 1 : identification d'enquête
Région
Département
Arrondissement
Quartier
Numéro d'entretien
Section 2 : Identification de l'enquêtée
Q1- Age
Q2- Religion
Islam
Christianisme
Athée
Autre à préciser
Q3- Situation matrimoniale
Célibataire
Mariée
Divorcée
Veuve
Concubine
Autre à préciser
Q4- Nationalité
Tchadienne
Autre à préciser
Q5- Région d'origine
CENTRE
EST
NORD
SUD
Autre à préciser
Q6- Quelle est votre catégorie d'emploi

Q7- Niveau d'étude

Q8- Durée du poste actuel

Section 2 : Perception des femmes humanitaires sur l'accès au travail auprès des ONG

Q9- Quel est votre avis sur l'accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires ?

Q10- Que savez-vous sur les règles établies en matière de l'accès au recrutement des femmes dans les ONG humanitaires ?

Q11- Que pensez-vous de l'accès de participation des femmes au travail de terrain ?

Q12- Quel est votre temps de travail à l'heure actuelle ?

Temps Partiel

Temps Complet

Justifiez votre réponse !

Q13- Selon vous les femmes accèdent-elles aux postes de responsabilités ? Justifiez votre réponse !

Q14- Les femmes ont la chance égale en termes de rémunération ?

Section 3 : Connaissance des facteurs liés aux obstacles et leurs impacts sur le travail des femmes auprès des ONG humanitaires

Q15- Selon vous, quelles sont les causes qui empêchent les femmes de travailler auprès des ONG humanitaires ?

Q16- A votre avis, quelles sont les difficultés que peuvent rencontrer les femmes humanitaires ?

Q17- Les travaux domestiques peuvent freiner l'ambition des femmes de pouvoir travailler dans l'humanitaire ? Justifiez votre réponse !

Q18- La charge de maternité constitue-t-elle un poids pour le travail féminin ? Justifiez votre argumentation !

Q19- Comment percevez-vous la conciliation de la vie domestique et professionnelle ?

Q20- Selon vous, quelle est l'origine des interférences négatives entre la vie professionnelle et privée ?

Q21- Quelle est l'impact de la conciliation entre vie professionnelle et privée sur le plan physique, psychologique et comportemental ?

Q22- Que pensez-vous du harcèlement à l'égard des femmes dans le domaine du travail ?

Q23- Que savez-vous des obstacles psychologiques qui empêchent les femmes d'évoluer dans leur travail ?

Q24- Quel est l'impact des travaux de l'humanitaire sur la santé de la femme ?

Q25- Quels sont les comportements professionnels qui freinent l'évolution au travail chez les femmes ?

Q26- Avez-vous déjà subi des comportements discriminatoires à votre égard en milieu du travail ? Si oui lesquels ?

Q27- Selon vous, les comportements discriminatoires liés au salaire et occupation des postes de directions relèvent-ils de facteurs personnels ? Justifiez votre réponse !

Section 5 : Conception sur l'avantage du travail des femmes au sein des ONG

Q28- Quelle est la nécessité du travail féminin pour les ONG humanitaires ?

Q29- Le travail des femmes auprès des ONG peut contribuer au développement personnel de la femme?

Section 6 : Perspectives pour l'accès au travail des femmes auprès des ONG humanitaires

Q30- Comment faciliter la prise en compte de l'accès du travail féminin dans l'humanitaire ?

Q31- Comment faire face aux difficultés de la conciliation entre travail rémunéré et les responsabilités familiales ?

Q32- Comment légitimer le travail féminin auprès des ONG à travers la société ?

Q33- Quelles sont les leçons dont les femmes doivent apprendre pour accéder au travail des ONG?

Suggestions

Annexe 5

Guide d'entretien n°4 : Adressé aux religieux

Section 1 : identification d'enquête
Région
Département
Arrondissement
Quartier
Numéro d'entretien
Section 2 : Identification de l'enquêté
Q1- Sexe
Homme
Femme
Q2- Age
Q3- Appartenance religieuse
Islam
Christianisme
Athée
Autre à préciser
Q4- Situation matrimoniale
Célibataire
Marié(e)
Divorcé(e)
Veuf (ve)
Autre à préciser
Q5- Nationalité
Tchadienne
Autre à préciser
Q6-Région d'origine
CENTRE
EST
NORD
SUD
Autre à préciser

Q7- Catégorie professionnelle

Travailleur

Non travailleur

Q8-Statut religieux**Section 2 : Perception religieuse sur l'accès au travail féminin auprès des ONG**

Q9- Comment trouviez-vous le travail féminin auprès des ONG humanitaires ?

Q10- Votre religion permet l'accès au travail des femmes ? Sinon pourquoi?

Q11- D'après votre religion, la femme a-t-elle un choix décisionnel pour son accès au travail rémunéré ? Justifiez votre réponse!

Q12- Votre religion permet l'accès à la participation des femmes à la prise de décision ?

Q13- Selon vous les femmes méritent d'effectuer un travail rémunéré ? Justifiez votre réponse !

Section 3 : Les barrières religieuses sur l'accès au travail des femmes auprès des ONG humanitaires

Q14- Selon vous, la religion constitue-t-elle un poids à l'accès au travail féminin ?

Q15- Quel est votre opinion sur l'introduction du principe égalité homme-femme en matière d'accès au travail ?

Q16- D'après votre conception religieuse, appréciez-vous la sortie de la femme dans le marché du travail ? Justifiez votre élément de réponse !

Q17- En quoi la religion peut entraîner la disparité des sexes en termes du travail ?

Section 5 : Perception religieuse sur l'impact du travail féminin

Q18- A votre avis, l'implication des femmes dans le cadre professionnel a un impact sur l'aspect religieux ? Si oui expliquez

Q20- Que pensez-vous de la prise en compte de l'approche genre liée à l'égalité de sexe en matière d'emploi et salaire ?

Section 6 : perspectives de la prise en compte du travail féminin

Q22- A votre avis quelles sont les stratégies possibles à mettre en œuvre pour prendre en compte le travail féminin ?

Q23- Comment légitimer le travail de la femme à travers la religion ?

Q24- Quels sont les principes religieux à respecter pour faciliter l'accès au travail féminin ?

Suggestions

Annexe 6

Guide d'entretien n°5 : Adressé aux autorités publiques

<p>Section 1 : Identification d'enquête</p> <p>Région Département Arrondissement Quartier Numéro d'entretien</p>
<p>Section 2 : Identification de l'enquêté</p> <p>Q1- Catégorie sexuelle Homme Femme</p> <p>Q2- Age</p> <p>Q3- Religion Islam Christianisme Athée Autre à préciser</p> <p>Q4- Situation matrimoniale Célibataire Marié(e) Divorcé(e) Veuf (ve) Concubin(e) Autre à préciser</p> <p>Q5- Nationalité Tchadienne Autre à préciser</p> <p>Q6- Région d'origine Centre EST NORD SUD Autre à préciser</p> <p>Q7- Catégorie professionnelle Fonctionnaire Autre à préciser</p> <p>Q8- Niveau d'étude</p> <p>Q9- Catégorie d'emploi</p> <p>Q10- Poste occupé</p>
<p>Section 2 : Connaissance des stratégies politiques institutionnelles et</p>

normes juridiques relatives au travail féminin.

Q11- D'après vous, existe-t-il des règles institutionnelles et juridiques permettant de prendre en compte le travail féminin dans tous les domaines ? si oui les quelles ?

Q12- En quoi votre institution intervient-elle dans les questions liées au genre ?

Q13- Comment faites-vous la promotion sur l'accès au travail des femmes ?

Q14- Votre structure valorise-t-elle l'occupation des responsabilités par les femmes ?

Q15- Que savez-vous de la politique et normes liées à l'égalité de sexes en termes de rémunération?

Section 3 : les facteurs qui limitent la promotion de genre au travail

Q16- Selon vous, quel est le facteur qui limite la mise en œuvre de l'approche genre ?

Q17- En quoi le principe de parité en termes du travail peut régénérer des rapports sociaux des sexes ?

Q18- Quelles sont les difficultés institutionnelles relatives à la promotion genre ?

Q19- Qu'en pensez-vous de la charge maternelle et le rôle professionnel des femmes?

Q20- quels sont les comportements professionnels qui freinent le travail des femmes humanitaires?

Défis pour la prise en compte du travail féminin dans l'humanitaire

Q21- Qu'est-ce qu'il faut faire pour concrétiser la prise en compte du travail féminin dans tous les domaines, y compris les institutions humanitaires ?

Q22- A votre avis, quelles sont les stratégies permettant à valoriser le travail de la femme dans le cadre des ONG humanitaires ?

Q23- Quelles sont les réformes à faire dans les normes nationales et internationales par rapport aux conditions des femmes au travail ?

Q24- Qu'est-ce qu'il faut faire au sein de la société afin de faciliter l'accès au travail féminin dans le cadre des ONG humanitaires ?

Section 6 : Suggestions

Annexe 7

Liste de tous les travailleurs interrogés (ONG/institutions humanitaires, fonctionnaires et autres travailleurs)

N°	Surnom	Sexe	Age	Statut matrimonial	Responsabilité au travail	Durée	Date/Heure	Quartier
1	Fadil	Masculin	31 ans	Célibataire	Animateur à Oxfam	48 min	18/1/2022 à 9h15min	Farcha
2	Kadi	Féminin	34 ans	Mariée	Directrice au Ministère de la culture, jeunesse et sport	44min	18/1/2022 à 13h22min	Chagoua
3	Yves	Masculin	44 ans	Marié	Assistant de projet au PNUD	32min	20/1/2022 à 10h23min	Farcha
4	Ali	Masculin	29 ans	Célibataire	Chargé de Suivi-évaluation des projets à l'Association pour le Développement Communautaire (ADC)	39min	20/1/2022 13h40min	Dembé
5	Cherif	Masculin	40 ans	Marié	Responsable des programmes genre au Ministère de la femme	59min	21/1/2022 15h16min	Farcha
6	Rose	Féminin	27 ans	Célibataire	Comptable à	50min	22/1/2022	Chagoua

					BEAC		10h40min	
7	Houloum	Masculin	36 ans	Marié	Coordonnateur Word Vision International	1h02min	22/1/2022 12h35min	Chagoua
8	Prisca	Féminin	32 ans	Célibataire	Responsable des programmes et projets genre à l'IRC	52MIN	25/1/2022 10h28min	Dembé
9	Khadîdja	Féminin	30 ans	Mariée	Chargé de communication et marketing organisationnel A l'ACAFDI (Association pour l'action humanitaire et le développement durable)	43min	25/1/2022 13h31min	Goudji
10	Mbairass em	Masculin	43 ans	Marié	Directeur adjoint au Ministère de l'éducation	37min	26/1/2022 10h52min	Farcha
11	Germain	Masculin	38 ans	Marié	Chef de mission CARE International	1h07min	26/1/2022 14h21min	Dembé
12	Issa	Masculin	39 ans	Marié	Enseignant	56min	27/1/2022 11h43min	Kelemat
13	Gilbert	Masculin	33 ans	Célibataire	Avocat	52min	27/1/2022 16h37min	Chagoua
14	Mahamat	Masculin	36 ans	Marié	Superviseur à Solidarités	21min	28/1/2022 9h30min	Dembé

					Internationales (SI)			
15	Moussa	Masculin	42 ans	Marié	Censeur du lycée	41min	28/1/2022 12h45min	Dembé
16	Halima	Féminin	25 ans	Célibataire	Secrétaire au Ministère de l'éducation	32min	28/1/2022 15h9min	Kelelat
17	Fati	Masculin	28 ans	Mariée	Animatrice à l'Association Humanitaire pour le Développement (AHD)	58min	29/1/2022 11h13min	Goudji
18	Armand	Masculin	34 ans	Célibataire	Gestionnaire à la brasserie	32min	29/1/2022 13h24min	Goudji
19	Ache	Féminin	41 ans	Mariée	Infirmière	42min	29/1/2022 16h08min	Goudji
20	Ali b	Masculin	31 ans	Célibataire	Pharmacien	46min	30/1/2022 12h43min	Farcha
21	Alafi	Masculin	30 ans	Célibataire	Maitre	35min	30/1/2022 15h05min	Kelelat

Source : Enquête de terrain 2022.

Annexe 8

Liste des personnes enquêtées : les religieux, parents et époux

N°	Surnom	Sexe	Age	Statut matrimonial	Religion	Activités / rôles	Durée	Date/Heure	Quartier
22	Amin	Masculin	35 ans	Marié	Islam	Imam	48min	2/2/2022 7h40min	Farcha
23	Hawai	Féminin	29 ans	Mariée	Islam	Commerçante	1h03min	2/2/2022 16h15min	Dembé
24	Zena K	Féminin	52 ans	Mariée	Islam	Ménagère (mère)	54min	4/2/2022 11h39min	Goudji
25	Carine	Féminin	48 ans	Mariée	Christiansme	Ménagère (mère)	58min	4/2/2022 15h36min	Farcha
26	Hamay	Masculin	39 ans	Marié	Islam	Businessman (époux)	33min	6/2/2022 12h16min	Farcha
27	Catherine	Féminin	55 ans	Mariée	Christiansme	Commerçante (mère)	44min	8/2/2022 10h17min	Farcha
28	Roland	Masculin	56 ans	Marié	Christiansme	Pasteur	53min	8/12/2022 13h19min	Chagoua
29	Mariam	Féminin	34 ans	Mariée	Islam	Enseignante de lois islamiques	37min	9/2/2022 8h35min	Kelemat
30	Nour	Masculin	26 ans	Marié	Islam	Célibataire	32min	10/2/2022 10h34min	Kelemat
31	Hamid	Masculin	28 ans	Marié	Islam	Commerçant (époux)	27min	10/2/2022 13h52min	Goudji
32	Paul	Masculin	61 ans	Marié	Christiansme	Couturier (père)	57min	11/2/2022 15h50min	Chagoua

Source : enquête de terrain 2022.

Annexe 9

Liste des personnes ayant fait l'objet de récit des vies

N°	Nom	Sexe	Age	Activité	Statut matrimonial	Durée	Date/Heure	Quartier
1	Falmata	Féminin	27 ans	Ménagère	Mariée	51min	3/2/2022 9h11min	Kelemat
2	Kalta	Féminin	24 ans	Coiffeuse	Célibataire	47min	6/2/2022 16h25min	Kelemat
3	Lune	Féminin	39 ans	Vendeuse de légumes	Mariée	32min	9/2/2022 14h53min	Dembé
4	Bintou	Féminin	28 ans	Ménagère	Mariée	1h4min	12/2/2022 14h32min	Chagoua
5	Solange	Féminin	35 ans	Ménagère	Mariée	29min	14/2/2022 13h22min	Dembé
256	Marie	Féminin	29ans	Ménagère	Mariée	35 min	16/2/2022 11h13min	Dembé
7	Hadjé	Féminin	22 ans	Ménagère	Mariée	49 min	16/2/2022 15h42min	Goudji

Source : Enquête de terrain 2022.

Annexe 10

Attestation de Recherche

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN
Paix - Travail - Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

BP : 755 Yaoundé
Siège : Bâtiment Annuaire FALSH-UYI, à côté AUP
E-mail : depart.socio200@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON
Peace - Work - Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiante **FATIME BOURBA GARANDI**, Matricule **160747**, est inscrite en Master professionnel *Genre et Développement*, option Action humanitaire et violences basées sur le genre. Elle effectue, sous la Direction du Professeur **Yves Bertrand DJOUDA FEUDJO**, un travail de recherche sur le thème : *«Femmes et accès au travail auprès des ONG humanitaires : une analyse des constructions sociales au Tchad»*.

Je vous serais reconnaissant de lui fournir toute information non confidentielle, susceptible de l'aider dans cette recherche.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 05 AOUT 2021

Le Chef de Département



Armand Leka Essomba
Pr Armand LEKA ESSOMBA
Maître de Conférences

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	i
REMERCIEMENTS	ii
RESUME	iii
ABSTRACT	iv
SOMMAIRE	v
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	vi
LISTE DES ILLUSTRATIONS	viii
INTRODUCTION	1
1- Contexte de l'étude.....	2
2. Justification du sujet	6
1.1. Raisons sociales	6
1.2. Raisons scientifiques.....	6
3. Problème	7
4. Problématique	8
4.1. Patriarcat et la répartition des tâches particulières pour homme-femme.....	9
4.2. Conciliation de vie familiale et professionnelle.....	11
4.3. Plafond de verre et le travail féminin.....	13
4.4. Intégration des femmes dans les affaires humanitaires.....	17
5. Questions de recherche	19
5.1. Question principale	19
5.2. Questions secondaires	19
6. Hypothèses de recherche.....	19
6.1. Hypothèse principale.....	19
6.2. Hypothèses secondaires	20
7. Objectifs de recherche.....	20
7.1. Objectif principal	20
7.2. Objectifs secondaires	20
8. Cadre théorique	21
8.1. Théorie des représentations sociales de Serge Moscovici	21
8.2. Approche GOS (Genre Organisation Système) Ellen, Fagensou -Ellan.....	22

9. Méthodologie	23
9.1. Méthode qualitative	24
9.1.1. Technique et outils de collecte des données	24
9.1.1.1. Observation	24
9.1.1.2. Observation directe	24
9.1.1.2.1. Recherche documentaire	25
9.1.1.3. Entretiens	25
9.1.1.3.1. Entretien semi-directif	26
9.1.1.4. Récits de vie	26
9.2. Analyse de contenu	27
10. Délimitation de l'étude.....	28
10.1. Délimitation spatiale	28
10.1.1. Présentation de la ville de N'Djamena.....	28
10.1.2. Justification du choix de la zone de l'étude	29
10.2. Délimitation temporaire	30
11. Population d'étude et technique d'échantillonnage	30
11.1. Technique d'échantillonnage	30
12. Cadre conceptuel	32
Accès au travail.....	32
ONG humanitaires	32
Constructions sociales.....	34
13. Difficultés rencontrées	35
14. Plan du travail	36
PREMIERE PARTIE : SPECIFICITES DU TRAVAIL FEMININ, SON EVOLUTION ET SES DIFFERENTS OBSTACLES LIES AU DOMAINE DES ONG HUMANITAIRES	37
CHAPITRE I : GENERALITES SUR LE TRAVAIL FEMININ ET SON EVOLUTION AU TCHAD	39
I.1. Bref aperçu sur le contexte sociohistorique du travail féminin dans le monde.....	39
I.2. Période de la guerre de 1914-1918.....	40
I.2.1. Mobilisation des femmes face à la crise de la guerre.....	40
I.2.1.1. Bénévolat.....	40
I.2.1.2. La recherche du tertiaire.....	41
I.3. Travail féminin et période de la seconde guerre mondiale	42

I.3.1. Situation des femmes au travail entre 1960-1980 en Europe	42
I.3.2. Entrée en scène des femmes africaines dans le monde du travail	43
I.3.3. Crises des années 90 au Tchad	44
I.4. Dispositifs internationaux et nationaux pour la promotion de l'égalité des sexes en termes des droits et de protection sociale sur le marché du travail	45
I.4.1. ONU et la protection des droits de la femme au travail : Charte des Nations Unies et la Déclaration universelle des droits humains.....	45
I.4.1.1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels	46
I.4.1.2. Convention sur l'Élimination de toute forme de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF).....	47
I.4.1.3. Stratégies prospectives d'Action de Nairobi pour l'avancée de la femme.....	49
I.4.2. Instruments fondamentaux de promotion de l'égalité des sexes au travail de l'OIT	51
I.4.2.1. Convention (n°100) sur l'égalité de rémunération, recommandation n°90, 1951. 51	
I.4.2.2. Convention (n°111) sur la discrimination en matière d'emploi et de profession. 52	
I.4.2.3. Convention (n°165), 1981, sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales	53
I.5. Promotion et protection des droits de la femme en matière de travail au niveau africain	54
I.5.1. Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.....	54
I.5.2. Protocole de la Charte africaine des Droits de l'Homme et des Peuples.....	55
I.6. Instruments nationaux de la promotion des sexes en matière des droits et accès au travail rémunéré	55
I.6.1. Cadres juridiques et institutionnels de protection des droits des sexes et promotion au travail.....	56
I.6.1.1. Constitution nationale du Tchad et l'égalité des sexes.....	56
I.6.1.2. Promotion d'égalité des sexes à l'accès au travail dans le code du travail.....	57
I.6.1.3. Protection sociale de la femme par le code des personnes et de la famille	58
I.6.1.4. Politique Nationale Genre et la promotion des sexes	59
I.6.2. Organisations étatiques et institutionnelles	60
I.6.2.1. Présidence de la république et la primature comme institution de protection de l'homme	60
I.6.2.2. Assemblée Nationale	60
I.6.2.3. Syndicats.....	60
I.6.2.4. Ministère de la femme et de la petite enfance et de la solidarité nationale	61
I.6.2.5. Ministère de la justice.....	61

I.6.2.6. Commission Nationale des Droits de l’Homme	62
I.6.2.7. Associations féminines	62
I.6. 3. Instruments de sensibilisation pour la promotion de la femme	64
Télévisions	64
Radios	64
Journaux privés	64
CHAPITRE II : FACTEURS DES OBSTACLES RELATIFS A L’ACCES DU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES AU TCHAD.....	65
II.1. Facteurs socioculturels et religieux	65
II.1.1. Facteurs socioculturels	65
II.1.1.1. Normes et valeurs sociales	65
II.1.1.1.1. Socialisation sexuée	66
II.1.1.1.2. Division sexuée des tâches	67
II.1.1.1.2.1. Réduction et dévalorisation du travail féminin	67
II.1.1.1.3. Codification de la valeur patriarcale	68
II.1.1.1.3.1. Responsabilisation masculine au sein de la famille	69
II.1.1.2. Mariage comme barrière à l’accès au travail féminin auprès des ONG humanitaires	71
II.1.1.2.1. Obligations familiales	71
II.1.1.2.2. Femme et son rôle sur les charges des enfants	72
II.1.1.2.3. Femme et rôle de maitresse de maison dans la société tchadienne	75
II.1.1.2.4. Tâches ménagères.....	75
II.1.1.2.5. Travail de la femme à la cuisine.....	76
II.1.1.2.6. Charge de la propreté domestique	77
II.1.1.2.7. Accueil des invités	77
II.1.2. Obligations conjugales	78
II.1.2.1. S’occuper de son mari	79
II.2. Facteurs religieux	80
II.2.1. Légitimité de la domination masculine et la soumission de la femme à travers la religion	80
II.2.1.1. Islam comme source de la domination masculine et rapports sociaux des sexes	81
II.2.1.2. Tradition musulmane et son influence sur le statut de la femme dans l’environnement professionnel.....	82
II.2.2. Christianisme et la domination de l’homme	83

II.3. Facteurs naturels.....	85
II.3.1. Rôle de maternité comme obstacle au travail de la femme.....	85
II.3.1.1. Phase de grossesse.....	86
II.3.1.2. Accouchement.....	87
II.3.1.3. Pause d'allaitement.....	88
II.3.1.3.1. Allaitement maternel comme une charge naturelle de la femme.....	88
II.4. Facteurs éducatifs.....	89
II.4.1. Freins de la scolarisation des filles.....	90
II.4.1.1. Mariage précoce comme facteur relatif au frein de la scolarisation féminine au Tchad.....	91
II.4.1.2. Instruction de la fille perçue comme non prioritaire.....	92
a. Niveau d'éducation et de formation des filles.....	93
1. Limite de l'éducation féminine dans le cadre scolaire primaire et secondaire.....	94
II.5. Facteurs professionnels.....	96
II.5.1. Facteurs sanitaires et physiques.....	96
II.5.1.1. Fragilisation de la résistance féminine face aux pressions liées au travail des ONG humanitaires.....	96
II.5.1.2. Travail de terrain comme facteur à risque pour la santé de la femme.....	97
II.6. Facteurs psychologiques.....	98
II.6.1. Femmes comme obstacles à leur intégration dans le milieu professionnel.....	99
II.6.1.1. Place domestique est conçu par les femmes comme un ordre naturel ou symbolique.....	99
II.6.1.2. Femmes se considèrent naturellement comme les êtres les plus faibles en matière de travail.....	100
DEUXIEME PARTIE : PERCEPTIONS SOCIALES DES IMPACTS, DES DEFIS ET PERSPECTIVES DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES.....	101
CHAPITRE III : IMPACT DES REPRESENTATIONS SOCIALES, DES FACTEURS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS SUR L'ACCES AU TRAVAIL DES FEMMES TCHADIENNES AUPRES DES ONG HUMANITAIRES.....	103
III.1. Préjugés sexistes liés au rôle de la femme en milieu du travail.....	103
III.2. Femmes et accès aux responsabilités auprès des ONG humanitaires.....	105
III.2.1. Postes hiérarchiques.....	105
III.2.1.1. Influence du « plafond de verre » et les inégalités des sexes en termes de postes de direction ou de gestion.....	106
III.2.1.2. Pouvoir des décisions et disparités des sexes.....	107

III.3. Caractéristiques personnelles des catégories sexuelles et qualification pour les postes hiérarchiques auprès des ONG humanitaires	109
III.3.1. Formation des hommes et des femmes	110
II.3.2. Compétence	112
III.3.3. Carrière professionnelle	113
III.4. Inégalités des salaires au sein de l'organisation	114
III.4.1. Inégalité salariale en fonction du sexe et types d'emplois.....	115
III.4.1.2. Femmes et les emplois précaires au près des ONG humanitaires.....	115
III.4.2. Travail des femmes en temps partiel et la précarité de salaire.....	116
III.4.3. Impact du contrat sur le salaire des femmes	117
III.5. Influence de la société sur la capacité personnelle de la femme travailleuse	118
III.5.1. Capacité à l'autonomie des femmes sur le plan économique	118
III.6. Incompatibilité de conciliation travail-famille.....	119
II.6.1. Impact d'incompatibilité sur la relation emploi-famille.....	120
III.6.2. Changement d'activité par les femmes suite à l'incompatibilité du travail et les rôles sociaux.....	122
II.7. Eléments comportementaux	123
II.7.1. Harcèlement sexuel dans le milieu professionnel	123
II.7.1.1. Harcèlement sexuel comme moyen d'intimidation à l'égard des femmes au milieu du travail	123
II.7.1.2. Harcèlement comme violence à l'égard des femmes	124
II.7.2.2. Comportements sévères envers les femmes	125
CHAPITRE IV : PERCEPTION SOCIALE DE L'INFLUENCE DU TRAVAIL FEMININ ET PERSPECTIVES DE LA PRISE EN COMPTE DE L'ACCES AU TRAVAIL FEMININ AUPRES DES ONG HUMANITAIRES	126
IV.1. L'influence du travail de la femme.....	126
IV.1.1. Influence économique.....	126
IV.1.1.1. Autonomie financière de la femme et les rapports sociaux des sexes	128
IV.1.1.2. Egalité des sexes en termes d'économie.....	128
IV.1.2. Influence du travail des femmes dans le cadre socioculturel.....	129
IV.1.2.1. Détachement des normes et valeurs.....	129
IV.1.2.1.1. Emergence d'une société matriarcale.....	130
IV.1.3. Influence politique du travail féminin	131
IV.1.3.1. Egalité des sexes à la prise des décisions au sein de la famille	132
IV.1.3.1.2. Pouvoir féminin	132

IV.1.4. Nécessité du travail féminin	133
IV.1.4.1. Femme actrice au développement.....	133
IV.1.4.2. Contribution du travail dans la vie de la femme.....	134
IV.1.4.3. Avantage du travail féminin dans l'humanitaire.....	135
IV.2. Perspectives de la prise en compte de la problématique liée à la promotion de l'accès au travail des femmes dans le cadre social et dans les institutions humanitaires	136
IV.2.1. Prise en compte du travail féminin dans le cadre social	136
IV.2.1.1. Amélioration de la politique nationale relative à la promotion du travail féminin	136
IV.2.1.2. Sensibilisation de la population à la question relative au travail féminin (le gouvernement, les autorités locales, traditionnelles et religieuses)	137
IV.2.1.3. Sensibilisation des femmes	137
IV.2.1.4. Lutter contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) en rapport avec le travail de la femme au près des ONG humanitaires	137
IV.2.1.5. Lutte contre les discriminations sexistes au sein de la société	138
IV.2.2. Prise en compte du travail des femmes au sein des ONG humanitaires.....	138
IV.2.2.1. Approche genre GED (Genre et Développement).....	139
IV.2.2.1.1. Egalité homme-femme.....	140
IV.2.2.1.2. Equité homme-homme.....	141
IV.2.2.1.3. Parité homme-femme.....	142
IV.2.2.2. Politique relative à la prise en compte des difficultés des femmes au travail auprès des ONG humanitaires	143
IV.2.2.2.1. Inclusion des projets et programmes liés à l'insertion et promotion des femmes dans le cadre socioprofessionnel	143
IV.3. Défis pour la prise en compte de l'approche genre et l'accès au travail féminin au près des ONG humanitaires	144
IV.4. RECOMMANDATIONS	147
CONCLUSION	150
BIBLIOGRAPHIE	155
ANNEXES	171
TABLE DES MATIERES	xxix