

Modeling the Position of Women on the Labor market in Tunisia 2020

Modélisation de la Position de la Femme sur le Marché du Travail en Tunisie 2020

Jelassi Maissa

Faculté des sciences économiques et de gestion de Sfax, Université de Sfax, LR18ES27, Tunisie

Abstract: Our aim in this study is to explore the socio-economic factors that contribute to the multifaceted nature of male domination of women's employment in Tunisia, while comparing it with the situation of men in the workforce in 2020. To achieve this, we have gathered data from various sources, including the INS and Tunisian organisations such as the UGTT. With this data, we aim to create a model that captures the complexities of male dominance in the labour market. Our results reveal that women and men in Tunisia do not face the same socioeconomic conditions in the same way. The over-representation of men in the workplace reinforces and perpetuates the notion of domination in various ways. For example, the role of head of household can hinder a woman's ability to work, as the male head of household seeks to assert his authority in this position. Another scenario involves a working woman who has not moved in with her husband for personal reasons. In this case, she will manage the household alone without even holding the position of head of the family; this increases the tasks to be carried out (delegated by a spouse in his absence) without any authority. This can have a negative impact on her professional performance: not only are these additional tasks unjustified, but they also bring no direct benefit or support to her role at work.

Keywords: Male domination - gender - feminism - labour market.

Résumé: Notre objectif dans cette étude est d'explorer les facteurs socio-économiques qui contribuent au caractère multiforme de la domination masculine sur l'emploi des femmes en Tunisie, tout en le comparant à la situation des hommes dans la population active en 2020. Pour y parvenir, nous avons rassemblé des données provenant de diverses sources, dont l'INS et des organisations tunisiennes comme l'UGTT. Avec ces données, nous visons à créer un modèle qui capture les complexités de la domination masculine sur le marché du travail. Nos résultats révèlent que les femmes et les hommes en Tunisie ne sont pas confrontés de la même manière aux mêmes conditions socio-économiques. La surreprésentation des hommes sur le lieu de travail renforce et perpétue la notion de domination de diverses manières. Par exemple, le rôle de chef de famille peut entraver la capacité d'une femme à travailler, car l'homme chef de famille cherche à affirmer son autorité à ce poste. Un autre scénario concerne une femme qui travaille et n'a pas déménagé avec son mari pour des raisons personnelles. Dans ce cas, elle gèrera seule son foyer sans même occuper le poste de chef de famille; cela augmente les tâches à accomplir (déléguées par un conjoint en son absence) sans aucune autorité. Cela peut avoir un impact négatif sur sa performance professionnelle: non seulement ces tâches supplémentaires sont injustifiées, mais elles n'apportent également aucun avantage direct ni aucun soutien à son rôle au travail.

Mots-clés: Domination masculine - genre - féminisme – marché de travail.

1. Introduction

L'histoire de l'humanité montre que les femmes ont toujours été soumises à des règles juridiques différentes de celles des hommes. Selon les époques et les civilisations, le statut juridique de la femme est défini d'abord comme des « non-droits », puis comme des « droits secondaires ». Cette situation juridique inférieure est essentiellement le résultat de la fracture entre les sexes qui imprègne toutes les sociétés humaines. Ce schéma est encore courant dans toutes les religions fondées sur le patriarcat, y compris les trois religions monothéistes – judaïsme, christianisme et musulmans – dans lesquelles la suprématie masculine est consacrée au détriment des femmes. Ce n'est qu'à la fin du 19e siècle qu'émerge un mouvement visant à exiger un statut légal pour les hommes et les femmes, et il s'intensifie tout au long du 20e siècle. Depuis, les femmes ont eu le droit de travailler parmi les autres droits qu'elles ont pu avoir. Néanmoins, ce droit au travail n'est pas épargné des pratiques de la domination masculine. Ces pratiques ont plusieurs manifestations qui vont de la discrimination jusqu'à l'oppression. Ce qui a rendu la domination masculine sur le travail de la femme, avec ses

multitudes de pratique et de sens, polysémique. Mincer et Becker, théoriciens du capital humain, ont souligné le rôle des femmes à la maison et ont fermement défendu cette idée (Mincer 1962¹ et Becker 1976²). En effet, cette polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme, est influencée par plusieurs facteurs, entre autres, de nature socio-économiques. Certains facteurs socio-économiques la favorisent et certains autres la diminuent. Cela, fera l'objet de notre présent travail. Par lequel nous avons pu se différencier des études antérieures sur ce sujet. A travers l'outil d'analyse adopté qui est la modélisation mathématique et statistique des nouvelles variables, dont notre recherche va montrer leurs influences non négligeables sur la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme. En effet, ces nouvelles variables tel que l'affiliation aux syndicats de travail. Cela va contribuer à mieux comprendre l'interaction entre les facteurs socio-économiques et la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme. Pour mener à bien notre recherche, il est primordial de poser comme problématique la question suivante:

Quels sont les facteurs, d'ordre socio-économique, qui influence le degré de la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme?

La finalité de cette recherche, consiste à dégager, au-delà des partis pris théoriques et contingences méthodologiques, les éléments de nature à éclairer la conduite d'une recherche centrée sur le degré d'influence des facteurs socio-économique sur la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme. Afin d'atteindre l'objectif posé, et apporter des réponses à la problématique de ce présent travail nous allons adopter une démarche de recherche qui consiste à structurer notre travail en trois grandes parties. Dans la première partie, nous allons partir du cadre théorique qui régit la situation de la femme sur le marché de travail. Dans la deuxième partie, nous allons exposer la méthodologie de la recherche. Dans la troisième partie, nous allons présenter les résultats issus de l'estimations de nos modèles économétriques.

2. Revue de la littérature

La participation des femmes au marché du travail a toujours été un sujet important dans la théorie et la politique économiques. Des progrès considérables ont été réalisés dans la compréhension des causes et des conséquences de la participation des femmes au marché du travail. La théorie néoclassique, la théorie féministe et la théorie de l'identité sociale sont les trois principales optiques à travers lesquelles les obstacles à la participation des femmes au marché du travail et l'occurrence de la discrimination fondée sur le sexe sont analysés³. La théorie néoclassique part du principe que « les marchés du travail sont régis par des principes microéconomiques standards d'optimisation sous contrainte par des travailleurs et des employeurs ayant des goûts et des préférences autonomes »⁴. La théorie néoclassique est presque considérée comme une théorie de la demande où les influences sociales et politiques ne sont pas prises en compte, dans laquelle les entreprises cherchant à maximiser leurs profits embauchent en fonction des attributs d'un individu. Sur la base de cet objectif, et lorsque la force physique est requise pour un emploi, les hommes sont préférés et mieux rémunérés que les femmes. L'explication néoclassique la plus connue de la discrimination sexuelle sur le marché du travail repose sur les travaux de Jacob Mincer et Gary Becker⁵. Mincer, théoricien du capital humain, a souligné le rôle des femmes à la maison et a fermement défendu l'idée que « le travail à la maison reste une activité à laquelle les femmes consacrent, en moyenne, la plus grande partie de leur vie conjugale. Il s'agit d'une occupation exclusive pour de nombreuses femmes et d'une vaste majorité en présence d'enfants » (Mincer 1962)⁶. Becker⁷ affirme que les femmes ont un avantage comparatif dans le travail domestique et non marchand et que les hommes ont un avantage comparatif sur le marché du travail plus traditionnel. Par conséquent, les femmes n'investissent pas dans le capital humain en termes de qualifications, de formation, d'éducation, d'expérience professionnelle, d'efforts et d'engagement en général autant que les hommes, ce qui réduit leurs chances de participer au marché du travail et légitime l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes. Pour ces

¹Mincer, J. (1962) Labor force participation of married women: a study of labor supply, in: Aspects of labor economics. National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 63-105.

²Becker, G.S. (1976) The economic approach to human behavior, Chicago, IL, University of Chicago Press.

³Kercheval, J., Markowitz, D., Monson, K., Read, B., & Brown, D. (2013) Women in leadership - Research on Barriers to Employment and Decent Work for Women. Literature Review, International Labour Organization (ILO).

⁴Jennings, A. (1999) Labor market, theories of, in Peterson, J., Lewis, M. (eds.): The Elgar companion to feminist economics. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. pp. 511-521. Page 512.

⁵Jacobsen, J. (1999) Human capital theory in Peterson, J. Lewis, M. (eds.): The Elgar companion to feminist economics. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. pp.443-448.

⁶Mincer, J. (1962) Labor force participation of married women: a study of labor supply, in: Aspects of labor economics. National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 63-105.

⁷Becker, G.S. (1976) The economic approach to human behavior, Chicago, IL, University of Chicago Press.

raisons, la discrimination entre les sexes sur le marché du travail est considérée comme le résultat des différences de compétences et de connaissances acquises par les travailleurs (Becker 1976 et Hein 1986⁸).

La conclusion du Becker est loin d'être admissible par les féministes à ce sujet. En effet, les féministes considèrent que la discrimination entre les sexes sur le marché de travail n'est rien d'autre qu'une oppression pratiquée par les hommes sur les femmes, avec un fondement patriarcal. En effet, l'oppression de la femme sur le marché de travail peut prendre beaucoup de sens et de pratiques, boostés entre autres par la société, la loi et la mauvaise interprétation de certains textes religieux. Cette oppression n'est d'autre qu'une domination masculine polysémique.

Plusieurs études se sont appuyées sur la théorie néoclassique (Jennings 1999, Becker 1976), la théorie féministe (Figart 1997, Jacobsen 1999) et la théorie de l'identité sociale (Turner 1987, Haslam 2001) pour expliquer les origines de la discrimination dans le marché du travail. Alors que d'autres comme Mincer (1962), confirment que le niveau d'instruction augmente la capacité de gain d'une femme, ce qui augmente sa probabilité de participer à la vie active et minimiser la discrimination dans le marché du travail. En revanche, une relation négative est attendue entre le nombre d'enfants dans le ménage et le travail des femmes. L'impact négatif de la présence d'un jeune enfant peut diminuer à mesure que la disponibilité des services de garde augmente. Comme l'indiquent Anderson et Levine (1999) et Ntuli, M., & Wittenberg, M. (2013) l'âge a un impact important sur la participation féminine, ayant un effet positif jusqu'à un certain point et devenant négatif.

3. Une étude descriptive de la polysémie de la dominance masculine sur le marché de travail

La Tunisie a fait de gros efforts pour assurer l'égalité des sexes dans l'éducation, l'emploi et la représentation politique et culturelle. La scolarisation des filles a été accélérée et le taux d'alphabétisation des jeunes femmes (15-24 ans) est passé de 63 % en 1984 à 97.78 en 2020. En 2010, 63 % et 65 % en 2020 des diplômés de l'enseignement supérieur étaient des femmes contre seulement 37 % en 2010 et 35 % en 2020 pour les hommes. Paradoxalement, ces progrès admirables en matière de droits des femmes et de capital humain ne se sont pas encore accompagnés d'une augmentation de la participation économique des femmes. Par rapport aux hommes, les femmes sont moins susceptibles d'occuper des emplois rémunérés et beaucoup plus susceptibles d'être engagées dans des emplois précaires et informels et d'être nettement moins bien payées que leurs homologues masculins.

Selon l'INS, la population tunisienne est constituée par des femmes plus que des hommes. En effet pour les 11 726 200 tunisiens, on a 5 903 600 femmes et 5 822 600 hommes, avec 81 000 de femmes de plus que les hommes. Ce chiffre ne met pas la femme en Tunisie en premier plan dans les statistiques en général et sur le marché du travail en particulier. Ce qui laisse prédominer la part des hommes par rapport à celles des femmes. Les femmes qui sont en qualité de travailleuses, sont en moins que les hommes en qualité de travailleurs dans tous les gouvernorats. En effet, pour tout domaine confondu, les femmes sont en minorité face à leurs collègues hommes. Ce constat se confirme si on va calculer le nombre des hommes qui travaillent par rapport à un nombre constant des femmes qui travaillent, dans tout le pays, tout chose égale par ailleurs. En effet, le gouvernorat qui enregistre le plus faible nombre de décalage entre les femmes et les hommes actifs est bien le gouvernorat de Monastir à chaque 10 femme qui travaillent, il y aura 17 hommes qui travaillent. Alors que le gouvernorat qui enregistre le nombre d'homme le plus fort est bien le gouvernorat de Médenine à raison de 31 hommes actifs contre 10 femmes actives. Ces résultats ne sont pas inattendus même elles sont harmonisées avec l'état économique du pays et l'état sociale du pays : Nord-sud, Est-ouest. En effet, le décalage entre les deux sexes s'accroît du Nord vers le Sud et de l'Est vers l'Ouest. Il ne va pas sans dire que les nombres des chômeurs entre les femmes et les hommes sont proches les uns des autres. Il y a même des zones où les hommes sont moins en chômage que les femmes. En effet, au niveau du gouvernorat de Monastir le nombre des hommes et des femmes non-actives est le même presque. Par contre dans le gouvernorat de Médenine, les femmes non-actives sont majoritaires, pour 10 femmes non-actives il y a 8 hommes non-actifs. D'après les statistiques, on peut dire que les hommes dominent le marché de travail. En effet, ils sont plus nombreux à travailler et moins nombreux à être en chômage par rapport aux femmes.

Les femmes qui sont en qualité de chef de famille⁹ et qui travaillent, sont en moins que les hommes en qualité de chef de famille et qui travaillent, dans tous les gouvernorats. En effet, les femmes sont en minorité à

⁸Hein, C. (1986) The feminisation of industrial employment in Mauritius: a case of sex segregation. In: Anker, R., Hein, C. (Eds.), Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World. Macmillan Press, London.

⁹Code de l'impôt sur le Revenu des Personnes Physiques et de l'impôt sur les Sociétés, mis à jour au 1er septembre 2022, chapitre 1, section 1, sous-section 1, l'article 5:

Toute personne ayant la qualité de chef de famille est soumise à l'impôt sur le revenu à raison de ses propres revenus et de ceux de ses enfants fiscalement à charge.

Est considéré comme chef de famille:

se confirmer comme chef de famille en présence du conjoint, peu importe s'il travaille ou non. Ce constat se confirme si on va calculer le nombre des hommes, chef de famille qui travaillent par rapport à un nombre constant des femmes chef de famille qui travaillent, dans tout le pays, tout chose égale par ailleurs. En effet, le gouvernorat qui enregistre le plus faible nombre de décalage entre les femmes et les hommes, chef de famille, actifs est bien le gouvernorat de Mahdia à chaque 10 femme chef de famille qui travaillent il y aura 44 hommes chef de famille qui travaillent. Alors que le gouvernorat qui enregistre le nombre d'hommes chef de famille le plus grand est bien le gouvernorat de Sidi Bouzid à raison de 76 hommes chef de famille actifs contre 10 femmes chef de famille actives. Ces résultats ne sont pas inattendus, même, elles sont harmonisées avec l'état économique du pays et l'état sociale du pays : Nord-sud, Est-ouest. En effet, le décalage entre les deux sexes s'accroît du Nord vers le Sud et de l'Est vers l'Ouest. Ce qui illustre la différence entre les femmes et les hommes, actifs et en qualité de chef de famille et qui ont la couverture sociale (CNAM). La dominance masculine persiste aussi à ce niveau. En effet, les femmes sont en minorité face aux hommes. Ce constat se confirme si on va calculer le nombre des hommes « chef de famille » par rapport à un nombre constant des femmes « cheffe de famille » qui ont une couverture sociale, dans tout le pays, tout chose égale par ailleurs. En effet, le gouvernorat qui enregistre qu'au niveau de Monastir à chaque 10 femmes « chef de famille » qui ont une couverture sociale, il y a 40 hommes « chef de famille » qui ont une couverture sociale. Le Monastir est pour une autre fois se classe en bas d'échelle vu que le nombre est multiplié par « 4 ». Alors qu'au niveau de Sidi Bouzid à chaque 10 femme il y a 94 hommes « chef de famille » qui ont une couverture sociale. Il y a un écart significatif entre les deux gouvernorats et confirme le fait que la femme accepte le travail précaire plus que l'homme et/ou l'employeur exerce une discrimination contre les femmes au niveau de leurs droits à la couverture sociale¹⁰. Alors que les gouvernorats de l'Ariana et la Manouba qui enregistrent un nombre significatif aussi, compte tenu que ces deux gouvernorats sont au Nord, cela peut être expliqué par le fait que ces deux gouvernorats ont des zones rurales et les femmes sont les principaux travailleurs de l'agriculture dans ces zones¹¹. Ces résultats ne sont pas inattendus, même, elles sont harmonisées avec l'état économique du pays et l'état sociale du pays, mais ne répondent pas au clivage habituel du pays: Nord-sud, Est-ouest. Cela peut être dû au fait que la variable étudiée ici est de nature composée, elle a trois dimensions distinctes : homme/femme, chef de famille et couverture sociale. Normalement, être une femme « chef de famille », implique l'absence de l'homme de « cette famille ». Autrement, une famille avec un père décédé ou divorcé ou dans des cas où le père est en chômage forcé ou encore un père malade qui ne peut pas travailler en aucun cas. Dans ces cas de figure, la femme est forcée à être « chef de famille » et elle se trouve dans l'obligation de travailler et d'accepter les conditions non décentes de travail si le cas se présente, y compris être privé de la couverture sociale. Ce qui peut expliquer en grande partie le décalage entre les femmes et les hommes dans ce cas.

Les femmes qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, sont en moins que les hommes qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat. En effet, pour tout domaine confondu, les hommes sont prêts à quitter leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat. Ce qui permet de dire que les hommes ont plus de mobilité que les femmes ou bien que les hommes s'autorisent à être mobile seul(s) ou avec leurs familles, alors que cela est moins possible pour les femmes, et ce, pour cause très probables des responsabilités familiales de ces femmes, ou encore si son conjoint ne veut pas déménager. Cette facilité en termes de mobilité pour les hommes se confirme si on va calculer le nombre des hommes qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat par rapport aux femmes, tout chose égale par ailleurs. En effet, la mobilité des hommes pour chaque 10 femme, qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, est presque

-
- l'époux;
 - le divorcé qui a la garde des enfants;
 - le veuf;
 - l'adoptant.

Toutefois, l'épouse est considérée comme chef de famille:

1- lorsqu'elle justifie que le mari ne dispose d'aucune source de revenu durant l'année précédant celle de l'imposition;

2- lorsque remariée, elle a la garde d'enfants issus d'un précédent mariage.

Par dérogation aux dispositions précédentes, le chef de famille peut réclamer l'imposition distincte de ses enfants mineurs qui réalisent des revenus de quelle que nature que ce soit.

¹⁰Lafoux, E. (2022). L'égalité femmes-hommes dans les métiers de dirigeants du régime général de la Sécurité sociale. *Regards*, (1), 83-91.

¹¹Observatoire Asma Fanni pour l'égalité des chances et la citoyenneté des femmes en Tunisie, l'association tunisienne des femmes démocrates avec le soutien de FNUD, « enquête sur les conditions de travail des femmes en milieu rural ». ISBN : 978-9973-751-04-1Tunis, septembre 2014.

connait le même décalage au niveau de tous les gouvernorats. Le Monastir est pour une autre fois se classe en bas d'échelle, mais il n'est pas le seul à enregistrer que la mobilité des hommes est le double de celle des femmes. Il y a un écart non-signifiant entre les gouvernorats. En effet, entre 21 et 24 hommes contre chaque 10 femmes, qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat. Cela confirme le fait que la femme accepte le travail précaire et/ou incompatible avec ses objectifs professionnels plus que l'homme. En effet, elle ne peut pas profiter d'une mobilité professionnelle vu les responsabilités de sa vie privée (foyer, enfants, les personnes âgées...). Cela peut expliquer en grande partie le fait que le nombre soit double de ceux qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, que celles qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, tout chose égale par ailleurs.

Les femmes qui sont affiliées à UGTT parmi les travailleurs par gouvernorat, sont de loin moins que les hommes qui sont affiliés à UGTT parmi les travailleurs par gouvernorat. En effet, pour tout domaine confondu, les hommes dominent expressément l'UGTT dans tous les gouvernorats. Ce qui permet de dire que l'UGTT en Tunisie ne sort pas du lot de ces organisations partout dans le monde et durant l'histoire. Ces organisations sont masculines par excellence depuis la nuit des temps. Les hommes ont plus de volonté et de temps libre que les femmes ou bien que les hommes s'autorisent à être militants, alors que cela est moins possible pour les femmes, et ce, pour cause très probables les responsabilités familiales de ces femmes, ou encore si son conjoint ne veut pas qu'elle s'engage pour le militantisme. Cette grande différence en termes de nombre des hommes se confirme si on va calculer le nombre des hommes qui sont affiliés à UGTT parmi les travailleurs par gouvernorat par rapport aux femmes, tout chose égale par ailleurs. En effet, le nombre des hommes pour chaque 10 femmes, affiliés à UGTT parmi les travailleurs, est flagrant au niveau de tous les gouvernorats. Le Monastir est pour une autre fois se classe en bas d'échelle, mais il n'est pas le dernier. En effet, le gouvernorat de Siliana a fait l'exception, pour chaque 10 femmes, il y a que 2 hommes qui sont affiliés à UGTT parmi les travailleurs. Le reste des gouvernorats connaissent un écart très grand entre les femmes et les hommes, qui peut témoigner la domination masculine au sein de l'UGTT pour tout secteur confondu. Cela peut confirmer la situation pénible de la femme au sein de l'UGTT. En effet, le nombre des hommes dépasse de loin le nombre des femmes. Cela confirme le fait que la femme se heurte à un plafond de verre au sein de l'UGTT dès la base syndicale. Ce qui explique bien l'absence de la femme au niveau des postes décisionnels dans tous les gouvernorats et automatiquement au niveau national. Cela peut expliquer en grande partie le fait que la prise de défense de la femme en difficulté professionnelle est moins visible que celle de l'homme.

4. Modélisation

En termes de cadre de modélisation, ce modèle est proche de Cipollone et al. (2014)¹², Ward et Dale (1992)¹³ et Elhorst (1996)¹⁴. Ces articles examinent l'impact des facteurs contextuels sur la situation professionnelle des femmes en procédant à une analyse multiniveau. Ward et Dale (1992) estiment un modèle logit multiniveau pour évaluer si la zone (zone de déplacement vers le lieu de travail Ottwa) a un effet sur la participation des femmes au marché de travail. Cipollone et al (2014) révèlent le rôle important des facteurs contextuels, tels que les institutions du marché du travail et les politiques axées sur la famille, sur la participation des femmes au marché du travail en Europe. Ils constatent que ces facteurs expliquent près de 25 % de l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail. La participation des femmes au marché de travail pour les jeunes femmes, et plus de 30 % pour les femmes ayant un niveau d'éducation élevé. À l'exception de Cipollone et al. (2014), ces travaux n'étudient pas l'impact des changements dans les cadres institutionnels et politiques sur la participation des femmes au marché du travail. Bien que la dynamique des facteurs contextuels ait été prise en compte par Cipollone et al. (2014), les deux mesures qu'ils ont utilisées pour saisir les écarts entre les femmes et les hommes sur le marché du travail (indice d'écart d'activité et indice d'écart pour les personnes actives) ne tiennent pas compte du biais de sélection dans les modèles estimés. Dans le travail de Amara et al. (2018)¹⁵, ils utilisent comme contrôle de robustesse, une analyse d'appariement par score de propension à plusieurs niveaux qui présente deux avantages majeurs : (a) réduire le biais de sélection en appariant les individus entre le groupe de traitement (femmes) et le groupe de contrôle (hommes) sur un

¹²Cipollone, A., Patacchini, E., & Vallanti, G. (2014) Female labour market participation in Europe: novel evidence on trends and shaping factors. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 18.

¹³Ward, C., & Dale, A. (1992) Geographical variation in female labour force participation: an application of multilevel modelling. *Regional Studies*, 26(3), 243-255.

¹⁴Elhorst, J. P. (1996) A regional analysis of labour force participation rates across the member states of the European Union. *Regional Studies*, 30(5), 455-465.

¹⁵Amara, M., Khallouli, W., Zidi, F., & Amara, M. (2018, December). Gender discrimination in the Tunisian labor market: the youth crisis. In *Economic Research Forum Working Papers* (No. 1263).

ensemble de covariables pertinentes ; (b) réduire le biais d'estimation en tenant compte des effets aléatoires entre les gouvernorats (Xiang et Tarasawa 2015)¹⁶.

Dans une tentative de cerner la polysémie de la domination masculine au niveau de travail de la femme en Tunisie à travers les conditions socio-économiques qui accompagnaient l'interaction entre les différents éléments du système de travail dans le temps et dans l'espace, nous procéderons dans cette partie à une étude économétrique du travail de la femme en présence de la polysémie de la domination masculine, en Tunisie par gouvernorat.

On dispose des données socio-économiques concernant les femmes et les hommes qui travaillent et qui ont un âge de 15 à 65 ans, en 2020, des 24 gouvernorats de la Tunisie. Certaines de ces données se sont présentées telles qu'elles sont, les autres se sont servies pour calculer des taux et des fractions. Ces informations sont :

La population qui travaille, par genre : il s'agit de nombre des femmes et des hommes qui constitue la population qui travaille et qui est âgé entre 15 et 65 ans.

$POPFL_i$: la population totale de sexe féminin qui travaille du gouvernorat i

$POPML_i$: la population totale de sexe masculin qui travaille du gouvernorat i

$i = 1, \dots, 24$

Le chef de famille, par genre: il s'agit de nombre des femmes et des hommes en qualité de chef de famille qui travaillent et qui sont âgés entre 15 et 65 ans.

$POPCHFFF_i$: la population totale de sexe féminin de chef de famille du gouvernorat i

$POPCHFFM_i$: la population totale de sexe masculin de chef de famille du gouvernorat i

$i = 1, \dots, 24$

Le chef de famille qui a une couverture sociale, par genre: il s'agit de nombre des femmes et des hommes en qualité de chef de famille qui ont une couverture sociale et qui sont âgés entre 15 et 65 ans.

$POPCHFFFSS$: la population totale de sexe féminin de chef de famille qui a une couverture sociale du gouvernorat i

$POPCHFFMSS$: la population totale de sexe masculin de chef de famille qui a une couverture sociale du gouvernorat i

$i = 1, \dots, 24$

Les travailleurs qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, par genre: il s'agit de nombre des travailleurs qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat par genre et qui sont âgés entre 15 et 65 ans.

$MOBFLGO_i$: la population totale de sexe féminin qui quitte leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat

$MOBMLGO_i$: la population totale de sexe masculin qui quitte leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat i

$i = 1, \dots, 24$

La population des affiliés à UGTT parmi les travailleurs, par genre : il s'agit de nombre des femmes et des hommes qui sont affiliés à UGTT parmi les travailleurs et qui sont âgés entre 15 et 65 ans.

$UGTTAF_i$: la population totale de sexe féminin qui est affiliée à UGTT parmi les travailleurs du gouvernorat i

$UGTTAM_i$: la population totale de sexe masculin qui est affiliée à UGTT parmi les travailleurs du gouvernorat i

$i = 1, \dots, 24$

Nombre d'enfants en moyenne par ménage : il s'agit de nombre d'enfants en moyenne par ménage par gouvernorat.

$NMBERCHLDF_i$: le nombre d'enfants en moyenne par ménage par gouvernorat i .

$i = 1, \dots, 24$

Le modèle va comporter dix variables, la variable dépendante ou bien expliqué va être la population totale de sexe féminin qui travaille, les variables indépendantes ou encore explicatives seront : La population totale de sexe masculin qui travaillent, la population totale de sexe féminin de chef de famille, la population totale de sexe masculin de chef de famille, la population totale de sexe féminin de chef de famille qui a une couverture sociale, la population totale de sexe masculin de chef de famille qui a une couverture sociale, la population totale de sexe féminin qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans un autre gouvernorat, la population totale de sexe masculin qui quittent leurs gouvernorats pour un nouvel emploi dans

¹⁶Xiang, Y., & Tarasawa, B. (2015) Propensity score stratification using multilevel models to examine charter school achievement effects. *Journal of School Choice*, 9(2), 179-196.

un autre gouvernorat, la population totale de sexe féminin qui sont affiliées à UGTT, la population totale de sexe masculin qui sont affiliés à UGTT et e nombre d'enfants en moyenne par ménage.

Cette liaison est généralement formalisée de la façon suivante :

$$POPFL_i = \alpha_0 + \alpha_1 POPML_i + \alpha_2 POPCHFFF_i + \alpha_3 POPCHFFM_i + \alpha_4 POPCHFFFSS_i + \alpha_5 POPCHFFMSS_i + \alpha_6 MOBFLGO_i + \alpha_7 MOBMLGO_i + \alpha_8 NMBERCHLDF_i + \alpha_9 UGTTAF_i + \alpha_{10} UGTTAM_i + \varepsilon_i \quad (\text{eq.1.1})$$

Où :
 $i = 1, \dots, 24$

α_n ($n = 0, \dots, 10$) sont des coefficients calculés par observation de la tendance passée et déterminée par la méthode des moindres carrés.

ε_i exprime une variable aléatoire qui illustre l'absence de certains autres facteurs explicatifs de l'évolution de $POPFL_i$ et qu'on n'a pas pu les intégrer dans le modèle soit pour des raisons de simplification et/ou de l'indisponibilité des données décrivant leurs évolutions. Ce terme d'erreur permet aussi de rendre le modèle économétriquement estimable. Il est supposé être iid¹⁷ de moyenne nulle et de variance égale à σ_ε^2 , $i \in [1, N]$.

5. Résultats empiriques

En effectuant une régression multiple pour l'estimation du modèle, par le logiciel STATA 17.0, on a eu les tableaux suivants:

Tableau n° 5.1: Statistiques sommaire de la base de données du modèle

Variable	Obs	Mean	Std. dev.	Min	Max
POPFL	24	49578.21	35061.87	10841	149281
POPML	24	111641.5	64402.06	26295	272289
POPCHFFF	24	15806.71	9576.283	4132	47180
POPCHFFM	24	93434.08	52873.53	21225	220117
POPCHFFFSS	24	10002.54	7433.788	1979	35243
POPCHFFMSS	24	59410.88	39390.64	13081	163987
MOBFLGO	24	1188.5	1109.001	278	6093
MOBMLGO	24	2637.583	2537.774	608	13919
NMBERCHLDF	24	2.008333	.1954185	1.7	2.6
UGTTAF	18	2141.111	930.249	1207	4346
UGTTAM	18	15919.56	4011.565	276	17805

Source: Élaboration propre à l'auteur à partir de la base de données de « Statistiques Tunisie Annuaire Statistique 2016-2020 » (www.ins.tn) et de STATA 17.0 (summarize POPFL POPML POPCHFFF POPCHFFM POPCHFFFSS POPCHFFMSS MOBFLGO MOBMLGO NMBERCHLDF UGTTAF UGTTAM).

D'après les statistiques sommaires fournies par STATA 17.0, on remarque que le décalage entre les gouvernorats est remarquable à tous les niveaux. En effet, la femme et l'homme ne vivent pas les mêmes conditions socioéconomiques sur tout le territoire tunisien de la même façon. L'exemple le plus significatif est celui des travailleurs de sexe male qui sont affiliés à l'UGTT, cette variation va de 276 personne à Siliana, à 17805 personnes à kasserine, le nombre est multiplié par plus que 64 fois entre ces deux gouvernorats. A Kasserine, les femmes affiliées à l'UGTT sont au nombre de 1207. Ce nombre est bien le plus bas de nombre de femmes affiliées pour tous les gouvernorats. En effet, cela montre que la domination masculine syndicale est bien présente par tous ses sens dans ce gouvernorat. Une domination par le nombre, par la détention du pouvoir

¹⁷Variabiles indépendantes et identiquement distribuées.

décisionnel, par secteur de travail... Ce gouvernorat est un exemple type pour la polysémie de la domination masculine dans le militantisme syndical féminin.

D'une façon générale, on se basant sur les deux dernières colonnes du tableau « les valeurs minimales et maximales de chaque variable » on va apercevoir le décalage signifiant de nombre des personnes des deux sexes pour chaque variable et que la dominance est masculine pour toutes les variables, exception faite bien sûr de la variable « nombre d'enfants » (*NMBERCHLDF*). Ce qui prouve une dominance de plusieurs sens et dimensions des hommes par rapport aux femmes au niveau socioéconomique en général et en particulier au niveau de travail.

Pour ce qui suit, nous allons appliquer l'équation (eq.1.1) à notre base de données, et en se référant au paragraphe (B-I), une régression multiple qui va nous donner les résultats suivants (tableau n°5.2):

Tableau n° 5.2: Estimation du degré de la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	24
				F(10, 13)	=	100.78
Model	2.7915e+10	10	2.7915e+09	Prob > F	=	0.0000
Residual	360078449	13	27698342.2	R-squared	=	0.9873
				Adj R-squared	=	0.9775
Total	2.8275e+10	23	1.2293e+09	Root MSE	=	5262.9

POPFL	Coefficient	Std. err.	t	P> t	[95% conf. interval]
POPML	2.363793	.7875329	5.39	0.000	.9718898 2.272586
POPCHFFF	-.3006071	.4562292	-0.45	0.657	-4.144337 2.704445
POPCHEFM	-1.395415	.7260081	-2.97	0.011	-2.348458 -.3720042
POPCHFFFSS	.2519693	.3575159	0.61	0.550	-2.940045 5.273491
POPCHEFMSS	.1016917	.4209971	-0.35	0.732	-.8661615 .6247547
MOBFLGO	.6143812	.6283116	1.21	0.248	-21.30654 75.54861
MOBMLGO	-.5786243	.6267524	-1.09	0.296	-31.13038 10.26153
NMBERCHLDF	-.2517212	.4121988	-0.90	0.385	-25348.09 10455
UGTTAF	.0860951	.0452939	3.38	0.005	2.017376 9.162288
UGTTAM	-.0719568	.0341146	-3.23	0.007	-1.272282 -.252897
_cons	-.3694497	.3486548	0.78	0.449	-22617.9 48225.57

Source: Élaboration propre à l'auteur à partir de la base de données de « Statistiques Tunisie Annuaire Statistique 2016-2020 » (www.ins.tn) et de STATA 17.0 (regress POPFL POPML POPCHFFF POPCHEFM POPCHFFFSS POPCHEFMSS MOBFLGO MOBMLGO NMBERCHLDF UGTTAF UGTTAM).

Dans ce qui suit, on va passer pour tester la significativité du modèle, nous avons 2 niveaux :

Un test global, obtenu grâce à une statistique de Fisher¹⁸. En pratique, l'hypothèse H_0 de ce test est souvent rejetée, le modèle est donc souvent significatif globalement.

Un test de significativité sur chacune des variables explicatives prises une à une. Dans ce cas, il s'agit d'un test de Student¹⁹.

A partir de la première partie du Tableau N°5.2 qui va nous permettre d'analyser le modèle de régression dans sa globalité à travers l'analyse de la variance (ANOVA), on aura les résultats suivants :

- Notre régression de «*POPFL_i*» (la population totale de sexe féminin qui travaille et qui est âgée entre 15 et 65 ans, du gouvernorat i) donne une « $R^2 = 0.9873$ » qui nous renseigne sur le pouvoir explicatif du modèle. En effet, 98.73% de la variabilité totale de la variable de «*POPFL_i*» peut être attribué à notre modèle. En d'autres termes notre modèle peut expliquer jusqu'à 98.73 % la variabilité de la variable «*POPFL_i*» (la population totale de sexe féminin qui travaille et qui est âgée entre 15 et 65 ans, du gouvernorat i).

¹⁸Hélène Hamisultane. *ECONOMETRIE*. Licence. France. 2002. ffccl-01261163.

¹⁹ibid

- Notre modèle est significatif, puisque la significativité globale du modèle²⁰ est démontré, et ce grâce à la comparaison de la Pvalue²¹ = 0.0000 au risque d'erreur du teste de Fisher ($\alpha = 1\% = 0.01$). Donc la règle de décision sera : on va rejeter l'hypothèse H_0 . En effet, les variables indépendantes sont en mesure d'expliquer la variable dépendante de ce modèle. Pour aller plus en profondeur dans notre analyse, nous allons voir la deuxième partie du tableau.

A partir de la deuxième partie du Tableau N°5.2, qui va nous permettre d'étudier l'influence individuelle de chaque variable, on aura les résultats de façon plus détaillée sur l'influence de chaque variable du modèle sur la «POPFL_i». Donc on a les résultats suivant :

$$POPFL_i = -0.36 + 2.36POPML_i - 0.30POPCHFFF_i - 1.39POPCHFFM_i + 0.25POPCHFFFSS_i + 0.10POPCHFFMSS_i + 0.61MOBFLGO_i - 0.57MOBMLGO_i - 0.25NMBERCHLDF_i + 0.08UGTTAF_i - 0.07UGTTAM_i$$

Où : $i = 1, \dots, 24$

D'après ces résultats, on peut dire que le travail de la femme reconnaît plusieurs sens de domination masculine qui influence négativement le travail de la femme. En effet, les variables qui ont une influence significative sur le travail de la femme et donc renforcent la polysémie de la domination masculine sur le travail de la femme, d'après le modèle, sont : (1) POPML avec un coefficient estimé de 2.36, cela signifie, entre autre, que la présence des hommes plus que les femmes sur le lieu de travail évoque la domination et la stimule par plusieurs sens. (2) POPCHFFM avec un coefficient estimé de -0.30, avec ce signe moins, cette variable est en relation inverse avec le travail de la femme, cela signifie, entre autres, que le fait d'être un chef de famille cela peut nuire à la possibilité de permettre à sa femme de travailler ou encore peut évoquer la domination et la stimule par plusieurs sens, vue que le chef de famille « male » veut imposer ce caractère de chef de famille. (3) UGTTAF avec un coefficient estimé de 0.08, cela signifie, entre autres, que la présence des femmes au sein de l'UGTT, côte à côte avec les hommes, cela peut minimiser la domination et la stimule par plusieurs sens, parmi lesquelles la non-nomination des femmes aux postes de décisions au sein du niveau exécutif. (4) UGTTAM avec un coefficient estimé de -0.07, avec ce signe moins, cette variable est en relation inverse avec le travail de la femme, cela signifie, entre autre, que le fait d'être un militant au sein de l'UGTT, peut provoquer des actions d'oppression des femmes travailleuses qui se présentent comme des rivales pour ces hommes dans certains secteurs d'activités par l'exercice d'une polysémie de domination masculine à travers les activités de militantisme qui excluent continuellement les femmes travailleuses affiliées à l'UGTT. Il est à mentionner que les variables UGTTAF et UGTTAM, et, au meilleur de nos connaissances ne sont pas intégrés dans les études ou travaux sur notre thème de recherches, et ce, vue la rareté des informations communiqués par l'OIT en général et l'UGTT en particulier concernant leurs affiliés. Il est indiscutable que le travail et les syndicats représente un duel important dans la vie professionnelle des gens. D'où, on ne peut analyser le travail sans pour autant lui associer le syndicat.

Pour ce qui reste des variables explicatives de notre modèle, et compte tenu de leur non significativité d'après l'intervalle de confiance et le Pvalue, respectif de chacune d'entre elles ; on peut considérer leurs signes pour ce qui portent comme explication sur le travail de la femme, notre variable expliquée. En effet, la variable POPCHFFF avec un coefficient estimé de -0.30, avec ce signe moins, cette variable est en relation inverse avec le travail de la femme, cela signifie, entre autre, que le fait d'être une cheffe²² de famille cela inflige à la femme qui travaille les responsabilités d'un chef de famille masculin sans pour autant l'être et sans jouir des droits qu'a un chef de famille masculin. Autrement, remplir les devoirs d'un chef de famille masculin sans bénéficier de ses droits. En effet, en présence de son conjoint ou non, la femme qui travaille et qui est en qualité de cheffe de famille est contrainte de remplir ses devoirs en tant que femme au sein de son domicile et aussi en tant qu'homme en tant que chef de famille. Ce qui fait d'elle un sujet d'une polysémie de la domination masculine, vu qu'on lui demande en gros : d'être une femme physiquement, d'être un homme socialement et subir la domination masculine soit directement ou indirectement. Donc, elle peut courir toute sorte de domination en vue de garder son travail puisqu'elle est responsable d'une famille.

Concernant la variable MOBMLGO avec un coefficient estimé de -0.57, avec ce signe moins, cette variable est en relation inverse avec le travail de la femme, cela signifie, entre autre, que le fait d'être la

²⁰Cela veut que : si les variables indépendantes sont en mesure d'expliquer réellement la variable «POPFL_i»

²¹Calculer à partir de la statistique du teste

²²« Ce terme est employé depuis le XXe siècle pour désigner les responsabilités et l'autorité exercées par une femme. Il s'agit de la féminisation du mot : chef. » source : <https://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/definition/cheffe/>

conjointe d'un homme qui a changer de gouvernorat en vue d'avoir un meilleur travail que celui d'avant, cela peut nuire à la possibilité de permettre à sa femme de travailler ou encore peut évoquer la domination et la stimule par plusieurs sens, vue que cette femme qui travaille et qui n'a pas déménagé avec son conjoint sous n'importe qu'elle justification de ce choix, elle sera la responsable de son domicile en l'absence de son conjoint. Cela va lui ajouter des tâches et des responsabilités déléguées par son conjoint en son absence sans pour autant être le chef de la famille. Ce qui peut influencer sa performance professionnelle.

Pour la variable NMBERCHLDF avec un coefficient estimé de -0.25 , avec ce signe moins, cette variable est en relation inverse avec le travail de la femme, cela signifie, entre autre, que le fait d'être une mère cela peut nuire à la possibilité de travailler ou encore peut évoquer la domination et la stimule par plusieurs sens, vue que la mère qui travail va avoir des congés de maternité et des congés de maladie lorsque un des enfants tombe malade et puis encore d'autres congés pour d'autres motifs pour remplir sa qualité de mère d'enfants. Cela va affaiblir ses chances de promotions et de progression dans son travail et qui sera par la suite une source de polysémie de domination masculine au travail.

Pour ce qui la variable POPCHFFFSS avec un coefficient estimé de 0.25 , cela signifie, entre autre, que la présence d'une sécurité sociale pour la femme qui travail et qui est en qualité de cheffe de famille, cela favorise la situation professionnelle de la femme, et peut la rendre plus forte à confronter les difficulté et problèmes qui peuvent surgir, ce qui peut provoquer ses collègues hommes et leur pousser vers la pratique de la domination et la stimule par plusieurs sens, sur son lieu de travail. Et pour en finir, la variable POPCHFFMSS avec un coefficient estimé de 0.10 , cela signifie, entre autre, que le fait d'être un chef de famille et bénéficier d'une couverture sociale, cela peut nuire à la possibilité de permettre à sa femme de travailler ou encore peut évoquer la domination et la stimule par plusieurs sens, vue que le chef de famille « male » veut imposer ce caractère de chef de famille qui en plus du salaire qui assure le financement de son foyer d'une certaine manière, il a une couverture sociale contre les maladies et leurs complications, ce qui lui rond plus indépendant des ressources de sa femme qui travail.

6. Conclusion

D'après ces résultats, on peut conclure que la femme qui travaille est sensible à plusieurs facteurs qui influencent à leurs tours son parcours professionnel avec différents sens. La domination masculine est l'une des plus présentes dans ce parcours, et même en ex ante. Sauf que la valeur grossière de la constante au niveau du modèle enseigne à ce qui il y a d'autres variables qui peuvent expliquer la polysémie de la domination masculine et le travail de la femme.

D'un point de vue des politiques publiques, les résultats potentiels de cette étude aideront à trouver les politiques appropriées pour stimuler la participation des femmes au marché du travail, la qualité de l'emploi et l'équité entre les sexes. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail n'est pas seulement une question d'équité, mais aussi un objectif économique et une priorité politique. L'augmentation de la participation des femmes au marché du travail et la promotion de l'égalité des chances en matière d'emploi peuvent contribuer de manière significative à la réalisation d'une croissance inclusive et d'un système social durable. Certaines études récentes s'accordent à dire qu'une réduction des inégalités entre les hommes et les femmes sur le marché du travail peut entraîner des gains macroéconomiques substantiels. Par exemple, Galor et Weil (1996) ont expliqué comment l'inégalité entre les sexes et la croissance économique sont simultanément affectées. Ils affirment que la croissance économique génère une rétroaction sur l'inégalité entre les sexes en réduisant la fécondité, ce qui conduit à une transition démographique et à une croissance économique soutenue par la suite (Cuberes et Teignier 2014). Cuberes et Teignier (2012) montrent que si toutes les femmes étaient exclues du marché du travail, la perte de revenu par habitant serait de 40 %. D'après leurs simulations, la perte de revenu due à l'écart entre les hommes et les femmes sur le marché du travail est estimée à 20 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. Lofström (2009) montre également que l'égalité totale des sexes sur le marché du travail dans l'UE pourrait potentiellement augmenter le PIB de 27 à 29 %, avec un gain de 6 800 euros par habitant. Dans le même ordre d'idées, les données d'Eurofound montrent que la perte économique due à la sous-participation des femmes à l'emploi en Europe s'élevait à plus de 370 milliards d'euros en 2013 (environ 2,8 % du PIB de l'UE). Eckstein et Lifshitz (2011) montrent que si le travail des femmes aux États-Unis était resté à son niveau de 1964, le PIB de 2007 aurait été inférieur de 40 %. En outre, un meilleur équilibre dans les opportunités d'emploi ne conduit pas seulement à des gains économiques potentiels, mais confère également aux femmes un pouvoir personnel dans la prise de décisions familiales et le contrôle des dépenses du ménage, notamment en ce qui concerne la santé et l'éducation des enfants (Unicef 1999). La réduction de ces inégalités peut donc être bénéfique non seulement pour les femmes, mais aussi pour les hommes, les enfants et les personnes âgées, et pour les pauvres comme pour les riches.

Bibliographie

- [1]. Anderson, P. M., & Levine, P. B. (1999) Child care and mothers' employment decisions (No. w7058). National bureau of economic research.
- [2]. Becker, G.S. (1976) The economic approach to human behavior, Chicago, IL, University of Chicago Press.
- [3]. Bourdieu, P., & Fougereyrollas-Schwebel, D. (1994). Nouvelles réflexions sur la domination masculine. *Les Cahiers du Genre*, 11(1), 85-104.
- [4]. Figart, D. M. (1997) Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination. *Review of Social Economy*, 55(1), 1-32.
- [5]. Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(11), 1469-1479.
- [6]. Jacobsen, J. (1999) Human capital theory in Peterson, J. Lewis, M. (eds.): *The Elgar companion to feminist economics*. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. pp.443-448.
- [7]. Jennings, A. (1999) Labor market, theories of, in Peterson, J., Lewis, M. (eds.): *The Elgar companion to feminist economics*. Cheltenham, UK, Edward Elgar Publishing Ltd. pp. 511-521.
- [8]. Labrecque, M. F. (1986). Femmes, travail et domination masculine au Mexique. *Anthropologie et sociétés*, 10(1), 199-217.
- [9]. Manuel a, T. (2016). Pour en finir avec la domination masculine? Regard critique sur les études psychosociales des relations entre sexes. *Bulletin de psychologie*, 69(5), 345-363.
- [10]. Mincer, J. (1962) Labor force participation of married women: a study of labor supply, in: *Aspects of labor economics*. National Bureau of Economic Research, Princeton University Press, 63-105.
- [11]. Ntuli, M., & Wittenberg, M. (2013). Determinants of black women's labour force participation in postapartheid South Africa. *Journal of african economies*, 22(3), 347-374.
- [12]. PRÜGL, É, 2014. Transformation de la domination masculine dans l'agriculture allemande In : *Fémininmasculin: Genre et agricultures familiales* [en ligne]. Versailles: Éditions Quæ, 2014 (généré le 07 août 2023). Disponible sur Internet: <<http://books.openedition.org/quæ/29010>>. ISBN: 9782759231379.
- [13]. Turner, J. C., Hogg, M. A., Oakes, P. J., Reicher, S. D., & Wetherell, M. S. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. basil Blackwell.