

Université de Montréal

« Entrée en âge adulte et inégalités de genre au Liban : les limites professionnelles imposées aux
jeunes femmes mariées »

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
En vue de l'obtention du grade Maître ès sciences (M.sc.) en Sociologie

Par
Chloé Issa

Département de Sociologie, Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Mars 2024

© Chloé Issa, 2023

Université de Montréal
Département de sociologie, Faculté des Arts et des Sciences

Ce mémoire intitulé
Entrée en âge adulte et inégalités de genre au Liban : les limites professionnelles imposées aux
jeunes femmes mariées

Présenté par
Chloé Issa

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes

Cécile Van de Velde
Présidente-rapporteure

Marianne Kempeneers
Directrice de recherche

Anne Calvès

Membre du jury

Résumé

Cette recherche se concentre sur les inégalités de genre rencontrées par les jeunes femmes chrétiennes mariées au Liban lors de leur transition vers l'âge adulte. L'objectif de cette étude est de comprendre les mécanismes qui contribuent à l'imposition de limites professionnelles à ces femmes, malgré leur niveau d'éducation et leurs qualifications.

Le premier volet de la recherche explore les transformations de la famille, les évolutions du marché de l'emploi et la place des femmes au Liban. Bien que le pays ait connu des avancées positives en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes par rapport à d'autres pays arabes, certaines restrictions persistent en raison de facteurs tels que la religion, les conflits régionaux, le système économique et une structure légale fondée sur un système patriarcal et conservateur.

Cette recherche met en évidence le caractère genré de la transition à l'âge adulte et son impact spécifique sur les femmes libanaises. La question de la transition vers l'âge adulte y est abordée à travers les travaux d'Olivier Galland. Les expériences vécues par les femmes, quant à elles, sont approfondies au moyen de perspectives féministes. Les parents continuent d'exercer une influence sur les choix de vie et les orientations professionnelles de leurs enfants, même après leur départ du foyer, ce qui peut limiter leur autonomie et entraîner des tensions familiales.

La méthodologie adoptée repose sur une approche qualitative. Des entretiens semi-dirigés ont été réalisés avec des travailleuses libanaises qui sont mariées et mères, ayant des enfants, afin de recueillir des données pour l'analyse. Les résultats de ces entretiens mettent de l'avant les attentes contradictoires des parents. Ceux-ci ont tendance à inciter leurs filles à adopter un mode de vie traditionnel et, à la fois, à soutenir leurs ambitions professionnelles. Le rôle clé qu'adoptent les mères des participantes dans la possibilité qu'ont les femmes libanaises de concilier travail, responsabilités familiales et foyer est également mis en évidence. Malgré l'opposition de la société traditionnelle, les femmes libanaises manifestent toujours une volonté de travailler et les conjoints témoignent d'un soutien envers leurs épouses.

Mots clefs : entrée en âge adulte, Liban, jeunes femmes mariées, relation parents/enfants, inégalités de genre, limites professionnelles, famille.

Abstract

This research focuses on gender inequalities faced by young married women in Lebanon during their transition to adulthood. The objective of this study is to understand the mechanisms that contribute to the imposition of professional limitations on these women, despite their level of education and their qualifications.

The first aspect of the research explores family transformations, changes in the job market, and the position of women in Lebanon. While the country has made positive advancements in terms of gender equality and women's empowerment compared to other Arab countries, certain restrictions persist due to factors such as religion, regional conflicts, the economic system, and a legal structure based on a patriarchal and conservative system.

This research highlights the gendered nature of the transition to adulthood and its specific impact on Lebanese women. It relies on the one hand, on the work of Olivier Galland to analyze the transition and, on the other hand, it integrates feminist perspectives to deepen the understanding of the experiences lived by these women. Parents continue to exert influence over their children's lifestyle choices and career paths, even after they have left home, which can limit their autonomy and lead to family tensions.

The adopted methodology relies on a qualitative approach. Semi-structured interviews were conducted with married Lebanese women who are also working and have children, in order to gather data for analysis. The results underscore the contradiction between parents' encouragement to adopt a traditional lifestyle and their support for married, working women. The pivotal role of the participants' mothers in enabling Lebanese women to balance work, family responsibilities, and the household is also highlighted. Despite societal opposition, Lebanese women continue to express a willingness to work, and modern spouses demonstrate support for their wives.

Keywords: transition to adulthood, Lebanon, young married women, parent-child relationship, gender inequalities, professional limitations, family.

Table des matières :

Résumé.....	3
Abstract.....	4
Table des matières :	5
Remerciements.....	8
Introduction.....	9
Chapitre 1 : Les femmes dans la société libanaise : mise en contexte et questions de recherche	11
1.1 Objectifs et questions de recherche.....	11
1.2 Les transformations de la famille.....	12
1.3 Les femmes et l'éducation	14
1.5 Une combinaison de facteurs macro-structurels et de « choix » individuels.....	27
Chapitre 2 : les problématiques croisées de l'entrée dans la vie adulte et de l'articulation famille-travail	30
2.1 L'entrée dans la vie adulte, Olivier Galland et ses prolongements	30
2.2 L'articulation famille-travail dans une perspective féministe matérialiste	37
2.3 Les femmes libanaises au croisement de ces deux problématiques.....	39
Chapitre 3 : Méthodologie	43
3.1 Une approche qualitative	43
3.2 L'échantillon, critères de sélection et modalité de recrutement	43
3.3 Éthique de la recherche.....	47
3.4 Déroulement des entretiens.....	47
3.5 Analyse du corpus.....	50
Chapitre 4 : Présentation des résultats	52
4.1 Le rôle des parents	52
4.1.1 L'incitation à adopter un style de vie traditionnel	52
4.1.2 Le support des parents à leur fille devenue mère et travailleuse	60
4.2 La quête d'émancipation professionnelle des femmes face aux conventions sociales	68
4.3 Rôle du conjoint.....	78

Conclusion	84
Références.....	87
Annexe 1 : Certificat d'éthique :.....	93
Annexe 2 : formulaire d'information :.....	95
Annexe 3 : Grille d'entretien individuel :.....	97

À ma mère, qui m'a inspirée à choisir ce sujet.

Remerciements

Il est difficile pour moi de trouver les mots justes pour exprimer ma gratitude envers ma mère et son rôle déterminant dans l'inspiration et la réalisation de ce mémoire. Je suis fier de dire que je suis sa fille. Son amour, sa persévérance, sa résilience et le support qu'elle m'apporte chaque jour m'ont permis non seulement d'apprendre grâce à son exemple, mais aussi d'achever mon mémoire.

Je tiens également à exprimer ma gratitude envers ma directrice de mémoire, Marianne Kempeneers, qui a joué un rôle essentiel dans la réalisation de ce travail. Ses conseils éclairés, son expertise et son dévouement ont été inestimables tout au long du processus. Grâce à sa rigueur intellectuelle et à sa capacité à pousser mes limites, j'ai pu approfondir mes recherches, affiner mes arguments et présenter un mémoire solide. Je suis profondément reconnaissante pour sa bienveillance, sa disponibilité et son soutien constant.

Enfin, je souhaite exprimer ma gratitude à toutes les femmes qui m'entourent. Je me considère extrêmement chanceuse d'être entourée de femmes remarquables qui sont de véritables modèles de réussite et de détermination. Chacune d'entre vous, par sa force, son courage et sa persévérance, m'a motivée à toujours donner le meilleur de moi-même. Votre présence dans ma vie a été une source inépuisable d'inspiration et de motivation, et je vous remercie sincèrement de votre soutien indéfectible.

Introduction

La relation entre le travail des femmes et les événements de la vie familiale a fait l'objet de nombreuses études dans les domaines de la sociologie et de la démographie. Depuis les années 1980 et sous l'impulsion des courants féministes matérialistes, la plupart des recherches portent sur le travail des femmes dans sa double dimension familiale et professionnelle. Par ailleurs, diverses études en sociologie de la jeunesse ont mis en évidence le caractère « genré » du passage à l'âge adulte. En effet, ce processus est vécu différemment par les hommes et par les femmes. Selon les perspectives énoncées par Ismail et Nakache (2015) ainsi que par Avis (2017), il devient évident que la transition vers l'âge adulte est non seulement distincte et particulière en fonction du genre, mais qu'elle est également marquée par des inégalités persistantes. À l'heure actuelle, ces dernières continuent d'exercer une influence sur le déroulement de l'évolution de l'individu.

Notre mémoire a l'objectif d'explorer les mécanismes qui, dans de nombreuses sociétés, continuent de renvoyer les femmes en priorité à leur rôle d'épouse, même si elles sont scolarisées et qualifiées professionnellement. Nous postulons que le passage à l'âge adulte constitue un moment clé du parcours de ces femmes, au cours duquel se cristallise leur assignation première, qui est leur rôle d'épouses et de futures mères. La recherche portera sur la situation des femmes au Liban. Étant originaire de ce pays, je constate en effet autour de moi que, bien que les femmes libanaises gagnent une place de plus en plus importante au sein de la société, les attentes de leurs parents demeurent liées au mariage, à la fondation d'une famille, à l'éducation des enfants, etc.... Si certains parents encouragent leur fille à travailler, ils préfèrent que ce travail soit à temps partiel et qu'il fasse partie des domaines propres aux femmes, comme celui de l'éducation ou des soins infirmiers. Ces conseils sont donnés dans l'objectif de leur permettre de se former à leur rôle de mères et de conjointes. Les luttes féministes, qui tentent de briser ces différences sexuées à la maison comme au travail, n'empêchent pas les inégalités de persister dans la société libanaise, où l'avènement d'un modèle égalitaire demeure difficile face à un système patriarcal dont les valeurs se sont profondément ancrées dans les mœurs.

Ce mémoire propose une exploration des conditions sociales, économiques et familiales qui façonnent le quotidien des femmes. L'objectif est d'identifier et d'analyser les facteurs qui

perpétuent les inégalités de genre dans un contexte où prévalent encore des normes et des structures patriarcales profondément enracinées.

Ma revue de littérature, qui constitue le premier chapitre de ce mémoire, consiste en une mise en contexte de la situation des femmes dans la société libanaise. Dans le deuxième chapitre, nous distinguerons en quoi leur situation renvoie aux problématiques qui surgissent, d'une part, dans le cadre de l'entrée dans la vie adulte et, d'autre part, dans un lien avec l'articulation famille-travail. Un troisième chapitre sera consacré à la méthodologie. Enfin, le quatrième chapitre fera l'état des résultats.

Chapitre 1 : Les femmes dans la société libanaise : mise en contexte et questions de recherche

1.1 Objectifs et questions de recherche

Selon plusieurs articles, le Liban a connu, ces dernières décennies, une évolution favorable en matière d'égalité entre les sexes (Ismail et Nakkache, 2015). Cependant, de nombreux rapports et statistiques indiquent le contraire. Par exemple, le taux d'emploi des hommes reste bien supérieur à celui des femmes, alors que le niveau d'éducation de celles-ci est supérieur à celui des hommes. Nous verrons plus bas les statistiques qui appuient ces affirmations.

Objectifs :

Ce mémoire vise les objectifs suivants :

- Identifier et analyser les éléments qui ont pu influencer les choix éducatifs et professionnels des femmes libanaises, parmi lesquels comptent le rôle des parents, celui du conjoint, ainsi que les décisions de la femme elle-même.
- Analyser les conditions de travail dans lesquelles évoluent ces femmes et, plus particulièrement, la façon dont elles articulent famille et travail.

Question de recherche :

Au Liban, quels sont les mécanismes qui font en sorte de cantonner les femmes en priorité avant tout dans leur rôle d'épouse et de mères même si elles sont par ailleurs scolarisées et qualifiées professionnellement ?

Cette étude a une visée de connaissance, mais également de prise de conscience collective. Elle a l'ambition de permettre une meilleure compréhension de la situation des femmes au Liban et de susciter une réflexion chez ces dernières, ainsi que chez les personnes qui les entourent.

1.2 Les transformations de la famille

Dans ce chapitre, nous allons documenter les changements familiaux et les mouvements démographiques du Liban.

Changements familiaux au Liban

Hijazi souligne qu'il existe un fort sentiment d'appartenance familiale au Liban. Les Libanais, hommes et femmes, seraient captifs de leur culture et auraient du mal à dépasser les valeurs familiales qui leur sont inculquées dès la naissance. « L'obéissance aux parents est un principe organisationnel fondamental sur lequel repose tout acte de socialisation », l'homme et la femme libanais sont définis socialement à travers leur famille et jouent un rôle dans le maintien de la « cohésion familiale ». La structure socioculturelle au Liban serait donc indissociable de l'appartenance familiale (Hijazi, 2005).

Dans le contexte du marché du travail libanais, le mariage et la venue des enfants ont tendance à limiter les chances qu'ont les femmes de trouver un emploi au Liban. Cela est principalement causé par les traditions, qui nourrissent certaines attentes sociales. Dans ce contexte, les femmes mariées doivent faire de leur foyer et de leurs enfants une priorité. Cette situation se voit clairement dans la différence des taux d'emploi entre les femmes mariées et celles qui ne le sont pas : alors que 58,7 % des femmes célibataires ont la possibilité de travailler, seulement 34,1 % des femmes mariées occupent un emploi (Banque Mondiale, 2020). La société s'attend à ce que la femme mariée priorise son rôle d'épouse et de mère. Cela fait en sorte que le mariage impose un choix. Une femme qui travaille peut le faire à temps plein, mais elle doit abandonner les tâches qui lui sont imposées par la tradition. Si elle se marie, elle doit se résoudre à travailler à temps partiel. Après la naissance d'un enfant, il est courant que les femmes quittent leur travail ou prennent un poste à temps partiel pour gérer toutes leurs responsabilités. Une femme libanaise passe environ 6 heures par jour à s'occuper des enfants, alors que les hommes y passent environ 1,3 heure. Les femmes ont tendance à reprendre le travail quand leur plus jeune enfant commence l'université (Banque Mondiale, 2020).

La structuration matrimoniale au Liban est fortement influencée par les cadres légaux religieux, qui régulent à la fois le mariage et le divorce, limitant ainsi la reconnaissance des unions civiles (Secrétariat d'État aux migrations (SEM), 2020). Bien que les données précises concernant les taux de mariage par tranche d'âge soient indisponibles, il est notable que le taux global de mariage, selon les statistiques de 2020, était de 6,8 pour 1000 résidents (ministère de l'Intérieur et des Municipalités Liban, 2021). Cette information, bien qu'utile, ne permet pas de discerner le phénomène du célibat, temporaire ou définitif, au sein des différentes classes d'âge de la population féminine.

Il est important de souligner que, dans le contexte libanais, les unions civiles, c'est-à-dire les mariages non consacrés par une autorité religieuse, ne sont pas reconnues. Par conséquent, les couples qui disposent de moyens économiques suffisants optent parfois pour un mariage civil à l'étranger. Cette situation conduit à des complications légales au Liban, notamment en matière de divorce ou de droits de succession, étant donné que le pays ne dispose pas d'un cadre juridique civil régissant ces aspects des relations conjugales (Moniovitch, 2013).

Quant aux procédures et conditions du divorce, elles varient en fonction de la communauté religieuse du couple. Ce processus peut s'avérer difficile et complexe, particulièrement pour les femmes, qui peuvent rencontrer des obstacles juridiques et sociaux (Secrétariat d'État aux migrations (SEM), 2020). En 2020, le taux de divorce s'élevait à 2,8 divorces pour 1000 habitants (Ministère de l'Intérieur et des Municipalités Liban, 2021).

Le paysage politique et social libanais est fortement influencé par le communautarisme religieux, ce qui pose des défis particuliers pour l'évolution des droits civiques. Face à une influence politique et sociale considérable des autorités religieuses, les appels à la reconnaissance du mariage civil émanent principalement des jeunes et des femmes, qui aspirent à une reconnaissance citoyenne qui dépasse les affiliations communautaires. Ces demandes reflètent le désir, cultivé par une partie de la population, de voir l'avènement d'une séparation entre les questions d'identité religieuse et celles des droits civils. Une telle distinction permettrait une égalité de citoyenneté pleine et entière. Néanmoins, il existe une résistance significative de la part des autorités religieuses qui, souvent alliées aux forces politiques, réfutent l'introduction du mariage civil. Cette opposition crée une tension sociétale manifeste : d'une part, des groupes progressistes désirent établir des droits civils

universels et, d'autre part, des groupes conservateurs s'accrochent aux traditions (Moniovitch, 2013).

Démographie au Liban

Les statistiques démographiques nous indiquent une hausse de l'espérance de vie au Liban. En effet, celle-ci a nettement augmenté, passant de 63,27 ans en 1960 à 78 ans en 2020 (Banque Nationale, 2023). En parallèle, le nombre moyen d'enfants par femme, également connu sous le nom de « taux de fécondité », a diminué de manière significative, passant de 3,5 enfants en 2000 à 1,6 en 2020 (Banque Mondiale, 2020). Cela indique une tendance à la baisse de la taille moyenne des familles au Liban.

Ces indicateurs démographiques et légaux du Liban mettent en lumière les réalités complexes et les dynamiques socioculturelles qui influencent les relations familiales et le rôle des femmes dans la société. Les lois religieuses et les résistances conservatrices peuvent entraver les progrès vers l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Les femmes mariées au Liban font face à des défis particuliers, notamment en ce qui concerne leurs possibilités d'emploi et les limites qui leur sont imposées malgré leur niveau d'éducation et leurs qualifications.

Dans le prochain chapitre, nous verrons comment les inégalités de genre que subissent les femmes au Liban commencent avec l'éducation et persistent tout au long de leur vie professionnelle. Les orientations en matière d'éducation reflètent et contribuent à la ségrégation de genre au Liban.

1.3 Les femmes et l'éducation

Étant donnée la rareté des recherches portant spécifiquement sur le Liban, nous allons tout d'abord nous référer à l'éducation dans l'ensemble des pays arabes. Nous pourrions, par la suite, faire un lien entre la situation de ces pays et celle qui est propre au Liban.

L'éducation dans l'ensemble des pays arabes

Malgré les progrès récents en matière de scolarisation, les systèmes éducatifs des pays arabes sont confrontés à de nombreux défis. La qualité de l'éducation, qui est, dans ces contextes, souvent

soumise à des considérations politiques et économiques, varie considérablement d'un pays à l'autre. Les inégalités de genre en éducation sont également un problème important, bien que des progrès aient été réalisés dans de nombreux pays pour améliorer l'accès à l'éducation pour les filles. En effet, en raison de plusieurs facteurs, celui-ci peut être restreint dans le monde arabe. Tout d'abord, parce que les filles sont souvent confrontées à des stéréotypes de genre qui limitent leurs possibilités d'apprentissage et qui les poussent plutôt vers des rôles traditionnels de femme au foyer et de soins à la famille. Ensuite, parce que les filles peuvent être victimes de discriminations sur la base de leur genre, notamment en matière d'inscription, de traitement et de promotion dans les écoles. Les mariages et les grossesses précoces sont également des obstacles importants pour l'accès à l'éducation. Des initiatives, qui ont le but d'améliorer les systèmes éducatifs et, de manière plus générale, la scolarisation dans cette région, sont toutefois en cours (Yahiaoui & Al Ariss, 2018).

La sous-représentation des femmes dans les domaines scientifiques est généralement perçue comme le résultat de l'histoire transnationale de la ségrégation entre les sexes. Même dans les sociétés qui encouragent l'expression de soi, nous observons des normes culturelles qui favorisent la construction de comportements considérés comme masculins ou féminins. Marie Charles, professeur en sociologie à l'université de Californie explique que cela conduit parfois les jeunes filles à développer un désintérêt pour les mathématiques, bien qu'elles aient les capacités nécessaires pour réussir dans ce domaine. Ainsi, dès un très jeune âge, les individus intègrent des choix de domaines d'études, influencés par les normes de leur société. La ségrégation entre les sexes semble se produire de manière automatique et généralisée, ce qui est alimenté par la persistance des stéréotypes sociaux. En conséquence, les femmes finissent souvent par opter pour des domaines d'études perçus comme plus féminins, conformément aux attentes et aux normes dictées par leur culture (Charles et Bradley, 2009).

Ce qui peut apparaître comme des « préférences » de la part des femmes sont donc souvent, en réalité, des normes intériorisées.

Les stéréotypes de genre font en sorte que les femmes sont considérées comme étant meilleures dans les domaines liés aux soins et relations interpersonnelles, alors que les hommes sont considérés comme physiquement plus forts, plus analytiques et en meilleure capacité d'interagir

avec les objets (Charles, 2011). Par ailleurs, Charles et Bradley établissent que les femmes sont sous-représentées dans les domaines scientifiques dans les 44 pays sur lesquels a porté leur étude. En contraste, elles sont en surreprésentation en sciences humaines et sociales (Charles et Bradley, 2009).

De nombreuses voix se font pourtant entendre afin de moderniser l'éducation supérieure et de la rendre plus égalitaire. Ceci serait possible notamment à travers une diversification et une multiplication des programmes curriculaires. Toujours selon Charles, les pays arabes où la représentation féminine est la plus élevée dans les domaines du STIM (science, technologie, ingénierie et mathématiques) ne sont pas les pays les plus développés ou les plus modernes. Au contraire, ce sont dans les pays en transition (Iran, Oman, Arabie Saoudite, Algérie, ...) qui comptent le plus de femmes dans ces domaines. Ceci ne signifie pas que les inégalités ou les discriminations liées aux genres n'existent pas dans ces pays. Les femmes qui vivent dans les pays en transition font, simplement, face à une plus grande pression en ce qui concerne les choix de carrière. Parce qu'il est perçu comme la garantie d'un futur stable et d'une haute rémunération, le domaine scientifique est particulièrement mis de l'avant lorsqu'il est question de faire un choix de carrière et d'études. Or dans les pays développés comme les États-Unis et l'Allemagne, les femmes ont une plus grande liberté et une plus grande variété de choix. Les filles des pays arabes font donc face à la pression d'un héritage social, qui se manifeste notamment par des stéréotypes qu'elles ont intériorisé dès le plus jeune âge. Dans cette situation, certains choix qu'elles font et qui peuvent sembler innés sont, en réalité, les résultats d'un certain déterminisme social dont elles sont victimes (Charles, 2011).

L'éducation au Liban

En ce qui concerne l'éducation au Liban, la situation est paradoxale. Le pays oscille entre deux mouvements contradictoires. D'un côté, les filles sont encouragées à se diriger vers des domaines scientifiques, qui peuvent leur offrir une stabilité et un statut social. D'un autre, puisque les programmes scientifiques mènent vers des lieux de travail qui sont majoritairement masculins, plusieurs femmes se font dissuader de s'aventurer vers ces sphères. En outre, celles qui parviennent, malgré tout, à étudier les sciences, voient souvent leurs capacités intellectuelles sous-estimées par leurs pairs. Cela, en soi, constitue une entrave à la poursuite de leurs études. Nous

pouvons conclure, de cette situation, que les femmes libanaises font face à un choix de carrière restreint. Plus encore, dans la société patriarcale dans laquelle elles se trouvent, leur décision nécessite l'accord de leurs parents, particulièrement de leur père (Nations Unies, 2005). Ainsi, il existe des tensions entre les encouragements à suivre des domaines scientifiques et les obstacles culturels et sociaux auxquels les filles sont confrontées dans leurs choix éducatifs.

Ces différentes dynamiques dans le choix éducatif des filles se reflètent également dans l'inégalité de réussite observée entre les écoles publiques et privées au Liban. La possibilité de fréquenter des écoles privées est souvent réservée à ceux qui sont issus de milieux plus aisés ou de familles qui ont des ressources économiques supérieures. Quant aux familles qui ont des moyens plus limités, elles ont tendance à se tourner vers le système éducatif public (Avis, 2017). Les élèves des écoles privées ont un taux de réussite plus élevé que les élèves des écoles publiques. Cependant, les écoles publiques constituent souvent le premier et unique choix des familles pauvres et, particulièrement, pour les filles issues de ces familles (Nahas, 2009). Le choix du contexte de scolarisation des filles se trouve donc influencé à la fois par les normes culturelles et par les contraintes économiques, ce qui contribue à la perpétuation des disparités entre les genres et entre les différentes écoles.

Citons quelques statistiques :

- En 2004, 53% des filles étudiaient dans les écoles publiques, contre 47% de garçons. Cela nous donne un indice en ce qui concerne la valorisation de l'éducation des filles, qui est moindre par rapport à celle des garçons (Nations Unies, 2005).
- Au niveau universitaire par contre, en 2014, la proportion des femmes ayant fréquenté l'université était de 55% alors que la proportion des hommes, cette même année, était de 45% (Gouvernement du Liban, 2014).
- En 2021, la proportion des femmes ayant fréquenté l'université était de 54%, alors que celle des hommes était de 46%.

Malgré leur forte présence au niveau universitaire, le taux de chômage des femmes reste plus haut que le taux de chômage des hommes (Nations Unies, 2021).

En ce qui concerne les domaines de spécialisation au secondaire, on remarque que les choix des élèves ont tendance à différer selon les sexes. En troisième année du secondaire, 82% des filles s'orientent vers un domaine littéraire et artistique, alors que 73,7% des garçons choisissent un domaine scientifique. Cela est dû à la pression sociale qui encourage la perpétuation de rôles traditionnels basés sur le genre (Nations Unies, 2005).

Au niveau universitaire, les femmes ont tendance à s'orienter vers des domaines d'études tels que les sciences humaines, la santé, les sciences sociales et les sciences de l'éducation. Ainsi pour l'année universitaire 2017-2018, les domaines d'études les plus populaires pour les femmes inscrites dans les universités libanaises étaient : sciences humaines et sociales (39.6%), santé (31.1%) et sciences de l'éducation (16,9%).

En contraste, les hommes libanais ont tendance à s'orienter vers des domaines d'études tels que les sciences physiques, l'ingénierie et les technologies à l'université. Pour la même année académique, 2017-2018, les domaines d'études les plus populaires pour les hommes inscrits dans les universités libanaises étaient : sciences physiques (22,5%), ingénierie et les technologies (21,1%) et sciences de la santé (16,5%) (Association des universités arabes, 2018).

De plus, une femme est plus susceptible de choisir un champ d'études tel que la science de laboratoire médical afin de travailler dans un laboratoire, ou d'étudier la littérature ou les mathématiques pures et devenir enseignante. Les hommes, quant à eux, s'orientent vers des domaines tels que la gestion ou la finance et ils occuperont des postes professionnels relativement plus élevés que les femmes. Les normes sociales dites 'féminines' orientent souvent les femmes vers des filières académiques et professionnelles considérées comme moins prestigieuses ou valorisées (Nimer, 2018). Ces quelques données indiquent que les inégalités en matière d'emploi prennent leurs racines dans les inégalités en matière d'éducation (Dibeh et al, 2016).

1.4 Les évolutions du marché de l'emploi des dernières décennies et la place des femmes dans ces évolutions

L'évolution des femmes dans les pays arabes

Dans le contexte des pays arabes, la participation des femmes au marché de l'emploi est un baromètre révélateur des dynamiques sociales et économiques régionales. Dans l'optique d'élargir la perspective de ce mémoire, il est pertinent de se référer aux travaux de Moghadam (2013), notamment parce que les recherches sur les dynamiques familiales au Liban sont insuffisantes. Moghadam se focalise sur le statut des femmes dans la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA), en examinant l'intersection entre le genre, le travail et la famille dans les contextes socio-économiques et politiques. Nous comprenons que malgré des avancées significatives dans l'éducation et les droits légaux des femmes arabes, celles-ci sont toujours confrontées à des obstacles culturels et institutionnels qui entravent leur intégration complète dans le monde du travail. Ces obstacles incluent des normes de genre persistantes, des attentes familiales et un manque de politiques de soutien tels que la garde d'enfants et des horaires de travail flexibles, qui sont cruciaux pour équilibrer les responsabilités professionnelles et domestiques. Moghadam souligne que surmonter ces défis est essentiel pour exploiter pleinement le potentiel des femmes dans le développement économique.

De plus, l'étude de Hussein et Ismail (2017) se focalise sur les défis et les politiques concernant la prise en charge des personnes âgées dans les pays arabes. Leur analyse met en lumière comment ces enjeux influencent la participation des femmes à l'emploi. Elles soulignent que la responsabilité de s'occuper des aînés incombe souvent aux femmes, ce qui limite leur capacité à participer pleinement au marché du travail. La prise en compte de cette dynamique est cruciale à la compréhension du contexte plus large de l'emploi des femmes dans les pays arabes, y compris au Liban, où les rôles traditionnels et les responsabilités familiales peuvent entraver leur autonomie et leurs opportunités professionnelles. Les résultats de la recherche mettent en lumière les obstacles à la prise en charge des personnes âgées dans la région arabe. Ceux-ci sont dus au manque de politiques publiques adaptées, aux insuffisances des systèmes de santé et de protection sociale, ainsi qu'à la pression croissante sur les familles pour assurer ces soins. Ils soulignent l'importance de développer des stratégies intégrées, englobant à la fois des mesures de santé publique et des politiques sociales pour répondre aux besoins spécifiques des personnes âgées. Cette analyse est

pertinente pour la recherche sur le Liban, où les structures familiales traditionnelles sont en mutation et où les systèmes de soins et de soutien pour les personnes âgées restent limités (Hussein et Ismail, 2017).

L'évolution des femmes au Liban

Pour mettre en contexte la place des femmes libanaises dans les évolutions du marché de l'emploi, il faut savoir que le Liban a connu des hauts et des bas en matière d'égalité de genre. En 1953, il fut l'un des premiers pays arabes à autoriser les femmes à participer pleinement à la vie politique. En 1996, la première convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes se faisait adopter. Toutefois, le gouvernement libanais a nié la totalité des objectifs de cette convention et n'a pas reconnu aux femmes des droits similaires à ceux des hommes, que ce soit concernant le mariage, le divorce ou la situation de famille. Il faut savoir que les lois en lien avec le statut familial et personnel suivent le tribunal religieux et non civil (Salameh, 2013). L'écart de genre, qui mesure les inégalités entre hommes et femmes dans différents secteurs tels que l'économie, l'éducation, la santé et la politique, s'est aggravé au Liban. En 2018, selon le rapport du Forum Économique Mondial, le Liban se positionnait au 135^e rang sur 137 pays en termes de disparité entre les genres, ce qui le plaçait juste devant la Syrie et le Yémen (WEF, 2018). Cette position reflète un large écart de genre, qui est particulièrement notable dans le domaine de l'empowerment politique, où le Liban était classé 127^e en 2010, avant de chuter au 143^e rang en 2016. Le classement général du Liban concernant l'écart de genre l'a placé au 115^e rang en 2010, et ce classement s'est détérioré pour atteindre le 144^e rang sur les 145 pays évalués en 2016 (Avis, 2017).

L'économie libanaise, profondément marquée par plusieurs conflits et crises, a un impact disproportionné sur les jeunes adolescents et les femmes. En effet, bien qu'un grand nombre de ces dernières aspirent à rejoindre le marché du travail chaque année, seule une fraction y parvient. Si cette difficulté est particulièrement prononcée chez les femmes et les jeunes, c'est parce que les gens qui font partie de ces groupes rencontrent davantage d'obstacles dans leur recherche d'emploi que les hommes. Les raisons du chômage au Liban peuvent être principalement attribuées à l'inadéquation entre les compétences disponibles chez les jeunes adolescents et les opportunités d'emploi naissantes, une situation qui place le Liban dans la catégorie des pays à revenu

intermédiaire. Il convient de se demander dans quelle mesure les politiques économiques et éducatives actuelles du pays répondent aux exigences d'un marché du travail en évolution et quelle stratégie pourrait être mise en place pour améliorer l'intégration professionnelle de ces groupes vulnérables (Dibeh et al, 2016).

Qu'en est-il de la place des femmes dans ces évolutions du marché du travail au Liban ?

Dans cette section, nous présenterons et commenterons les principales statistiques concernant la présence des femmes sur le marché du travail libanais, leur répartition dans les différents secteurs d'emploi, ainsi les écarts salariaux et de revenu entre hommes et femmes. Nous tenterons, par la suite, de comprendre les raisons de ces inégalités.

Participation à l'emploi des femmes

Commençons par présenter certaines statistiques qui relatent de la présence des femmes sur le marché du travail au Liban. Les femmes libanaises font face à de nombreux défis pour accéder et participer au marché du travail. Leurs responsabilités familiales et les attentes socioculturelles influent sur leur capacité à trouver et à conserver un emploi. En 2012, moins de 10% des femmes qui étaient mariées et qui avaient des enfants représentaient la main-d'œuvre à temps partiel (Banque Mondiale, 2021). Cette statistique met en lumière les obstacles auxquels est confrontée cette partie de la population lorsqu'il est question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

En 2016, selon Tzannatos, la participation des femmes sur le marché du travail dans l'ensemble des pays arabes était de 27%. Cette même année, le Gouvernement du Liban indiquait que le taux de participation économique des femmes du pays correspondait à cette moyenne régionale, tandis que celui des hommes s'élevait à 73%. Ces statistiques correspondent, par ailleurs, à celles qui ont été publiées par le Gouvernement du Liban en 2014. En outre, il est à noter que les femmes libanaises sont moins souvent employées en temps plein, ce qui limite leur accès aux protections sociales et à la sécurité financière (Tzannatos, 2016).

En 2021, le taux de chômage des femmes libanaises a légèrement diminué et il s'est établi à 18%. Malgré cette diminution, il demeurait nettement supérieur au taux de chômage global du pays, qui était alors de 11% selon les Nations-Unies. Quant au taux de chômage des hommes, il était alors de 13,1%, d'après les chiffres de la Banque Mondiale. La même année, 21% des femmes avaient une activité professionnelle. Ce chiffre est nettement inférieur à celui qui était, au même moment, observé du côté des hommes : 64% d'entre eux occupaient un emploi. Ce qui met en évidence les disparités de genre persistantes sur le marché du travail libanais. Ces statistiques mettent en évidence les disparités de genre persistantes sur le marché du travail libanais. Ces inégalités sont exacerbées par des difficultés d'accès aux postes de direction et d'opportunités de carrière pour les femmes, qui sont en partie dues à des stéréotypes de genre et à la discrimination lors du processus d'embauche (Banque Mondiale, 2021).

Les femmes mariées qui demeurent à la maison et qui n'occupent pas d'emploi sont classées dans la catégorie « inactives » dans les statistiques d'emploi. Le fait d'être une femme au foyer est incontestablement un moyen d'éviter le chômage et les statistiques relatives au sujet de l'emploi s'en trouvent évidemment biaisées. Ainsi, les tâches ménagères informelles et non rémunérées accomplies par ces femmes dites « inactives » n'ont aucune visibilité (Wallace, 2013).

Répartition dans les différents secteurs d'emploi

Le manque de structures abordables de garde d'enfants et de politiques de congé parental rend difficile la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales. S'il incombe culturellement aux femmes de s'occuper des enfants, celles-ci sont poussées à choisir des carrières qui sont moins exigeantes en termes de temps et de responsabilités. Plusieurs parmi elles, qui ne peuvent se permettre de jongler entre un emploi formel et un travail non-payé au foyer, restent tout simplement à la maison (Avis, 2017).

Qu'en est-il de la répartition des hommes et des femmes dans les différents secteurs d'activités ?

Economically Active Population (labour force and household living condition survey, persons aged 15 years and over, 2018)

	Males	Females	Total
Agriculture, forestry and fishing	49,079	7,512	56,591
Mining and quarrying	400	49	449
Manufacturing	144,967	28,032	172,999
Electricity, gas, Electricity, gas and water supply	11,315	576	11,891
Construction	137,170	3,625	140,795
Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	245,023	70,414	315,437
Hotels and restaurants	58,846	10,633	69,479
Transport, storage and communications	92,660	11,102	103,762
Financial intermediation	21,408	17,594	39,002
Real estate, renting and business activities	84,705	29,912	114,617
Public administration and defence; compulsory social security	137,092	20,446	157,538
Education	37,834	99,378	137,212
Human health and social work activities	26,916	42,661	69,577
Other community, social and personal service activities	41,865	23,097	64,962
Households with employed persons	9,110	115,116	124,226
Extraterritorial organizations and bodies	5,322	4,340	9,662
Sub-total	1,103,712	484,487	1,588,199
Not classified by economic activity	1,656	546	2,202
Total employed	1,105,368	485,033	1,590,401
Unemployed	122,399	81,247	203,646
Total labour force	1,227,767	566,279	1,794,047

Tableau 1: Area and Population (Lebanon), in Europa World online. London, Routledge.

Retiré de <https://www.europaworld.com/country/Lebanon/stats-survey?id=lb.ss-lb.ss.1>

Nous constatons, dans le tableau ci-dessus, que les femmes sont surreprésentées dans les secteurs de l'éducation, de la santé, du travail social et l'entretien ménager, tandis qu'elles sont sous-représentées dans les secteurs de l'agriculture, du commerce de gros et de détail, du transport, du stockage et de la communication et de l'hôtellerie-restauration (Europa World, 2018).

Les femmes sont également sous-représentées aux postes de direction dans les systèmes juridiques, politiques, administratifs publics ainsi qu'au sein des professions du secteur privé (Metcalf, 2008).

Ces tendances ne sont pas particulières au Liban : elles reflètent les défis auxquels sont confrontées les femmes dans toute la région du Moyen-Orient. Il est important de noter que ces défis ne sont pas uniquement liés aux secteurs d'emploi, mais également aux normes culturelles et aux stéréotypes de genre qui perpétuent des inégalités dans l'accès et dans la progression

professionnelle des femmes. Selon certaines recherches, il semble cependant que les femmes libanaises soient confrontées à des barrières culturelles moins restrictives que les femmes dans d'autres pays arabes (Jamali, Safieddine et Daouk, 2006). Contrairement à la plupart des femmes arabes, qui sont limitées à des rôles nourriciers, les Libanaises ont conservé des rôles modernes et non traditionnels sur le lieu de travail (HDR, 2004).

Dans la région du Moyen-Orient, les femmes ne parviennent souvent pas à atteindre les mêmes niveaux de réussite que les hommes sur le marché du travail. Cela s'explique par le fait l'accès aux processus de réseautage, au mentorat et à des formations complètes leur soit limité. Tous ces facteurs font stagner les femmes dans les échelons inférieurs de la hiérarchie des postes de travail (Al-Lamki,1999).

Écarts salariaux et de revenu entre femmes et hommes au Liban

Certaines recherches ont été faites en lien avec les écarts de salaire et de revenus qui existent entre les hommes et les femmes du Liban. Abdallah Dah et Ali Fakih, entre autres, se sont intéressés aux raisons de ces inégalités (Dah et Fakih, 2016). Selon la plupart des chercheurs, l'écart salarial serait principalement dû à la discrimination sur le marché de l'emploi. Cependant, d'autres chercheurs estiment que cet écart est dû à l'interruption de carrière, qui est plus fréquente chez les femmes que chez les hommes. Les responsabilités et le poids la charge familiale sont les principaux motifs d'arrêt de travail (Maume, 2006). Or, le fait même que les femmes soient obligées de quitter leur emploi pour se concentrer sur un travail non-payé (c'est-à-dire l'éducation des enfants et la prise en charge du foyer), relève d'une certaine inégalité sociale qui se manifeste dans le secteur des activités économiques.

Il est à noter qu'au Liban, une augmentation de l'écart de genre dans l'emploi ne se traduit pas nécessairement par des revenus inférieurs pour les femmes (Dah et Fakih, 2016). En fait, les données indiquent que lorsque cet écart est plus marqué, les revenus des femmes tendent à être relativement plus élevés par rapport à ceux des hommes. Cette tendance s'explique par un phénomène de 'sélectivité' sur le marché du travail, où les femmes qui parviennent à obtenir un emploi sont souvent parmi les plus instruites et bénéficient d'opportunités (qui se trouvent notamment dans le secteur public) qui offrent une rémunération plus élevée (Tzannatos, 2016).

À la lumière de ces analyses, les chercheurs concluent que la discrimination est l'une des principales raisons de l'écart salarial entre les hommes et les femmes, et que ces dernières gagnent moins que les hommes, même si leur niveau d'études et leurs caractéristiques de capital humain sont identiques ou supérieurs à ceux de leurs collègues masculins (Dah et Fakhri, 2016).

Thierry Levy-Tajdine et Sawma Sarah ont mené une étude sur la désirabilité et la faisabilité entrepreneuriales telles que perçues par les jeunes femmes libanaises. Les deux chercheurs ont exploré la manière par laquelle ces facteurs peuvent influencer la décision de devenir entrepreneure. Bien que les indices d'intention entrepreneuriale soient similaires entre les hommes et les femmes, ces derniers ne perçoivent pas la faisabilité de l'acte entrepreneurial ou sa représentation sociale de la même manière. Leurs résultats indiquent que bien que l'entrepreneuriat soit désiré par les jeunes femmes libanaises, sa faisabilité est considérée comme étant faible en raison d'obstacles socioculturels et discriminatoires (Levy-Tajdine et Sarah, 2010). Nous comprenons que les femmes ne sont pas moins productives que les hommes. Des études attirent l'attention sur le fait que si les femmes accordent une priorité élevée aux activités familiales et ménagères, c'est souvent en raison de la non-valorisation de leur rôle et leur expérience sur le marché de l'emploi (Tzannatos, 2016).

Rôle des femmes sur le marché de l'emploi

En examinant le rôle des femmes sur le marché de l'emploi au Liban, on peut constater que ce pays, lorsque comparé à la totalité des pays arabes, a connu une évolution positive en ce qui concerne l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. Il s'agit d'un pays relativement développé, où les femmes ne sont soumises à aucune restriction en ce qui concerne les « activités génératrices de revenus ». Toutefois, il existe encore des limites en raison de quatre raisons principales : la religion, les conflits régionaux, le système économique et une structure de lois, qui sont tous basés sur un système patriarcal et conservateur (Avis, 2017).

Tout d'abord, la religion joue un rôle important dans la discrimination à l'égard des femmes. Les interprétations patriarcales de certaines religions peuvent renforcer les stéréotypes de genre et limiter les possibilités qu'ont les femmes d'accéder à des postes de pouvoir et à des carrières prestigieuses (Avis, 2017). Ensuite, les conflits régionaux peuvent également avoir un impact

négatif sur les opportunités économiques des femmes, en particulier dans les zones touchées par la guerre. Un système législatif patriarcal peut également restreindre l'accès des femmes à l'éducation et à l'emploi en limitant, par exemple, leur capacité à voyager ou à travailler sans la permission d'un homme de leur famille. Enfin, le système économique du Liban contribue également à la sous-représentation des femmes dans les secteurs professionnels les plus prometteurs. Celui-ci, puisqu'il est basé sur une fiscalité minimale et un engagement en faveur du libre marché, favorise le secteur privé au détriment des services publics essentiels, y compris l'éducation. Cela a entraîné un écart significatif dans les réalisations éducatives entre l'enseignement public et privé, créant une inégalité des chances pour les enfants (Avis, 2017).

Sous-valorisation des femmes dans la société

Au Liban, la sous-valorisation des femmes est ancrée dans la société. En 2005, les Nations-Unies ont établi une convention visant à éliminer la discrimination à l'égard de celles-ci. Différents facteurs ont été identifiés dans cette convention. Ces facteurs permettent d'interpréter ce qui, en dernier recours, apparaît comme étant des « choix » de carrière que font les femmes libanaises. Cette dynamique perpétue les inégalités de genre et influence les choix professionnels des individus dès leur plus jeune âge. Les attentes sociétales envers les rôles de genre prédéfinis contribuent à limiter les aspirations professionnelles des femmes et à façonner leurs prétendus « choix » de carrière (Nations Unies, 2007). Cette convention explique que les préjugés sexistes sont présents dans la vie publique comme dans la vie privée. Les femmes sont souvent associées aux tâches ménagères, tandis que les hommes sont associés à des emplois intellectuels et techniques. Les filles sont encouragées à être douces et belles, tandis que les garçons sont encouragés à être courageux. Les choix professionnels des garçons sont considérés plus importants que ceux des filles, et les emplois classés comme masculins ont une plus grande importance sociale que ceux qui sont considérés comme féminins. La distribution inégale des rôles sociaux attribue aux hommes la possession des biens immobiliers et des finances, tandis qu'elle limite souvent l'accès qu'ont les femmes à ces mêmes biens. Cette distinction reflète et renforce les stéréotypes de genre qui prévalent dans la structure sociale (Nations Unies, 2007).

Ces tendances s'alignent avec la question des « dispositions féminines » décrites par Pierre Bourdieu, qui affirme que les normes de genre préétablies incitent les femmes à se conformer à

des rôles professionnels qui sont traditionnellement attendus d'elles. Par exemple, les pratiques d'orientation professionnelles familiales peuvent favoriser des carrières telles que l'enseignement. Ce domaine est considéré comme conciliable avec les obligations familiales et maternelles, notamment parce qu'il permet de faire coïncider les horaires de travail avec ceux des enfants, qui vont à l'école. Cette orientation vers des choix professionnels jugés « moins exigeants » peut engendrer un sentiment de restriction chez les femmes et les dissuader d'explorer pleinement leur potentiel et de viser des ambitions professionnelles élevées, sous prétexte de satisfaire aux attentes traditionnelles du rôle féminin (Nimer, 2018).

1.5 Une combinaison de facteurs macro-structurels et de « choix » individuels

Nous rappelons ici notre question de recherche :

« Au Liban, quels sont les mécanismes qui font en sorte de cantonner les femmes en priorité avant tout dans leur rôle d'épouse et de mères même si elles sont par ailleurs scolarisées et qualifiées professionnellement ? »

De ce premier chapitre de mise en contexte, il ressort qu'un ensemble de mécanismes macro-structurels et de « choix » individuels se conjuguent et se renforcent mutuellement pour mener à cet état de fait.

Au niveau macro, nous observons une concentration des femmes dans des filières scolaires et de formations professionnelles moins rentables que celles empruntées par les hommes. En effet, lorsque les femmes accèdent au marché de l'emploi (rappelons que le taux d'emploi est peu élevé, soit de 21% en 2021), elles sont également concentrées dans des secteurs bien identifiés, à savoir ceux de l'éducation, de la santé, du travail social et de l'entretien ménager (Europa World, 2018).

Ces secteurs sont globalement moins avantageux que ceux qui sont occupés par les hommes, si nous en jugeons, par exemple, l'écart salarial constant entre hommes et femmes. Les libanaises sont moins susceptibles de poursuivre des carrières dans des secteurs bien rémunérés, entre autres ceux des STIM (Association des universités arabes, 2018). Les emplois dans les STIM offrent des salaires plus élevés que d'autres secteurs, et les femmes qui travaillent dans ces domaines ont tendance à gagner plus que celles qui travaillent ailleurs.

Cependant, l'écart salarial entre les sexes demeure présent, ce qui laisse comprendre que les femmes restent moins bien payées que les hommes, même lorsqu'elles travaillent dans des domaines mieux rémunérés, tel que celui des STIM (Beede et al, 2011). Ainsi, dès l'école, les femmes se trouvent dans une position différente de celles des hommes : elles sont engagées dans des voies professionnelles qui sont moins prometteuses et moins lucratives.

Selon certains auteurs, tel que Avis (2017), la religion, les conflits régionaux, un système législatif patriarcal et le système économique seraient quatre facteurs propices à cet état de fait. L'absence de structures de garde d'enfants abordables et de politiques de congé parental peut rendre difficile la conciliation que doivent faire les femmes entre leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui les pousse à opter pour des carrières moins prenantes en termes de temps et de responsabilités. Cela peut contribuer à la perpétuation de l'écart salarial entre les sexes et à la marginalisation économique des femmes. Par conséquent, les femmes sont souvent poussées à poursuivre des carrières moins prestigieuses et à rémunération plus faible, ce qui peut les maintenir dans une position de subordination économique par rapport aux hommes (Avis, 2017). Dans ce contexte, il n'est pas étonnant que le couple se retrouve dans un schéma où l'homme agit en tant que pourvoyeur principal et où la femme est naturellement responsable du foyer.

Mais de quelle manière s'opèrent les « choix » professionnels des femmes au Liban ? Qui conseille, qui influence ? Au-delà des souhaits personnels de la femme elle-même et du contexte traditionnel que nous venons de décrire, deux acteurs sont susceptibles de jouer un rôle de premier plan et d'influencer les « choix » opérés par les femmes, tant en matière d'éducation que d'orientation professionnelle ou d'articulation famille-travail. Ces acteurs sont, d'une part, les parents et, d'autre part, le conjoint.

Ainsi, notre problématique va s'articuler autour de deux axes conceptuels distincts, respectivement en lien, d'une part avec l'influence des parents en matière de choix de vie et d'autre part, avec le rôle du conjoint dans la logistique conjugale. Ces axes sont, premièrement celui du

processus d'entrée dans la vie adulte et deuxièmement, celui de l'articulation famille-travail s'articulera autour de deux axes conceptuels qui sont distincts, mais qui entrent en lien dans le contexte de notre étude. D'abord, nous observerons la question de l'influence des parents dans la question des choix de vie que fait une personne. Ce point constitue le premier axe, qui traite de l'entrée des femmes dans la vie adulte. Le second axe, qui est celui de l'articulation famille-travail, sera abordé en lien avec le rôle qu'a le conjoint dans la logistique conjugale.

Chapitre 2 : les problématiques croisées de l'entrée dans la vie adulte et de l'articulation famille-travail

Dans ce chapitre, nous nous attacherons aux problèmes de l'entrée dans la vie adulte et à ceux de l'articulation famille-travail. Nous montrerons que la situation des femmes au Liban s'inscrit à la croisée de ces deux questions.

2.1 L'entrée dans la vie adulte, Olivier Galland et ses prolongements

La problématique de l'entrée en âge adulte appréhende ce phénomène en tant que processus qui comprend des seuils à franchir, d'abord dans l'axe familial et, ensuite, dans l'axe professionnel. C'est à Olivier Galland, un sociologue spécialiste de la jeunesse, que nous devons une modélisation détaillée de ce processus dans le cadre français (Galland, 1985). Dans ce chapitre, je vais présenter le modèle d'Olivier Galland dans ses premières formulations, puis j'aborderai certaines mises au point qu'il a faites. J'attirerai ensuite l'attention sur le caractère sexué des modes d'entrée dans la vie adulte. Je conclurai cette partie du texte en montrant la variabilité de ces processus selon différents contextes nationaux.

Modèle d'Olivier Galland dans ses premières formulations

Dès ses premiers écrits, Galland identifie deux axes importants pour l'entrée en âge adulte : l'axe professionnel et l'axe familial. Chacun de ces axes comporte deux seuils à franchir, qui structurent cette transition de manière séquentielle et irréversible.

En ce qui concerne l'axe professionnel, le premier seuil que doit franchir l'individu qui devient adulte est celui de l'obtention d'une éducation ou d'une qualification professionnelle minimale. Le second est caractérisé par l'entrée de l'individu dans la vie active, qui se fait par l'obtention d'un premier emploi stable ou par la création d'une activité économique indépendante.

Du côté de l'axe familial, l'individu doit établir une résidence indépendante, c'est-à-dire quitter le domicile familial pour vivre seul, en couple, ou avec d'autres personnes. Il doit également édifier une relation conjugale ou un mariage, c'est-à-dire marquer son engagement dans une union de manière légale et durable.

Ces différents seuils sont supposés être franchis dans un ordre déterminé, avec l'accomplissement de chaque étape ouvrant la voie à la suivante. De plus, une fois ces seuils franchis, ils sont considérés comme des étapes irréversibles de la transition vers l'âge adulte (Galland, 1985).

Au fil du temps, l'auteur voit les choses se transformer et il ajuste son modèle. En effet, il observe une diversification de trajectoires, une flexibilité accrue et une instabilité croissante de l'emploi. Face à un marché du travail de plus en plus complexe et difficile d'accès, les jeunes adultes sont confrontés à une grande incertitude quant à leur avenir professionnel. Ces éléments changent certaines dynamiques qui composaient son modèle. En ce qui concerne l'axe familial, Galland observe une évolution des normes et des pratiques liées au mariage et à la formation d'une famille. L'âge moyen du premier mariage diminue et les formes alternatives de mise en union, comme le concubinage, augmentent. L'auteur souligne également l'émergence de la parentalité hors mariage, qui se manifeste par une augmentation des naissances hors mariage et par une normalisation des familles monoparentales (Galland, 1985).

Galland observe que l'entrée dans la vie adulte est influencée par des facteurs sociaux tels que la mobilité géographique, l'éducation, le genre et la classe sociale. Les femmes rencontrent encore des obstacles liés à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, tandis que les jeunes adultes issus de milieux défavorisés ont souvent plus de difficultés à s'insérer dans le marché du travail et à accéder à l'autonomie financière (Galland, 1985). Dès le départ, Galland note des spécificités selon le genre, qui sont plus amplement étudiées par d'autres auteurs tels que Françoise Battagliola, sur laquelle nous reviendrons plus tard.

Mises au point d'Olivier Galland

Galland adapte peu à peu son modèle à ces nouvelles réalités. Selon lui, la prolongation de la dépendance peut engendrer un report de l'autonomie financière et résidentielle des jeunes adultes, qui continuent à vivre chez leurs parents plus longtemps. Cette prolongation est due à plusieurs facteurs, parmi lesquels on peut compter l'augmentation de la durée des études et l'instabilité du marché du travail. Les jeunes adultes ont ainsi besoin du soutien financier de leurs parents pour subvenir à leurs besoins de base, tels que le logement, la nourriture et les frais liés aux études. En outre, la situation économique difficile en France peut également contribuer à cette prolongation

de la dépendance. Les jeunes adultes peuvent avoir du mal à trouver un emploi stable et bien rémunéré, ce qui les amène à dépendre de leurs parents en ce qui a trait aux questions de stabilité financière (Galland, 1996). L'instabilité de l'emploi retarde le franchissement des seuils et entraîne une désynchronisation de ceux-ci. Les jeunes ne les franchissent pas dans un ordre donné, nous sommes donc confrontés à des scénarios multiples.

Galland souligne également un renforcement des liens affectifs entre les jeunes adultes et leurs parents, ce qui est un élément central de notre propos. Les parents sont souvent perçus comme des conseillers et des confidents, et les jeunes adultes ont tendance à maintenir des relations étroites avec eux, même après avoir atteint l'âge adulte (Galland, 1996). Selon Galland, les jeunes adultes ont aujourd'hui une autonomie "partielle et réversible" et sont influencés par plusieurs facteurs, tels que le prolongement de la durée des études, la précarité de l'emploi et la prolongation de la période de post-adolescence. Galland souligne que, malgré cette autonomie partielle, les parents continuent souvent d'apporter une aide financière et pratique à leurs enfants, même si ceux-ci ont quitté le foyer familial. Cette aide peut prendre différentes formes. Elle peut être financière et servir à couvrir les frais de loyer ou d'études, elle peut également se traduire par l'envoi de colis de nourriture ou d'objets, ou encore par le conseil à distance en ce qui concerne la résolution de problèmes. Cette aide à distance qu'offrent les parents peut être vue comme une forme de "coprésence à distance", qui permet aux parents de continuer à jouer un rôle actif dans la vie de leurs enfants, tout en les laissant s'émanciper progressivement. Selon Galland, cette forme d'aide peut contribuer à renforcer la relation parent-enfant, car elle permet aux parents de maintenir un lien affectif fort avec leurs enfants, sans toutefois les priver de leur autonomie (Galland 2001).

Cette influence qu'on les parents, et qui perdure au-delà de la cohabitation, peut se manifester sous une forme positive ou négative, selon la relation qu'ils ont avec leurs enfants (Viry et Nada, 2014). Sébastien Dupont souligne que la dépendance économique peut avoir des répercussions sur les relations intergénérationnelles et sur l'autonomie des jeunes adultes. Les parents peuvent avoir tendance à continuer à exercer un contrôle sur la vie de leurs enfants, en leur imposant des choix professionnels ou en intervenant dans leurs décisions financières. Les parents peuvent jouer un rôle important dans l'accompagnement des jeunes adultes dans leur cheminement vers un mode de vie autonome, mais ils peuvent aussi entraver leur indépendance en les considérant toujours

comme des enfants et en les empêchant de prendre leurs propres décisions. Cela peut empêcher les jeunes adultes de faire des choix indépendants en matière de vie professionnelle ou de vie privée (Dupont, 2016). De plus, cette dépendance économique peut conduire à des tensions et des conflits dans les relations familiales, notamment si les parents ou les jeunes adultes ont des attentes différentes en matière de responsabilités et de prise de décisions (Bidart et Pellissier, 2007). Tout cela est intéressant dans le cadre de l'articulation de la réflexion qui fait l'objet de notre mémoire. Plus précisément, ces recherches offrent une idée sur la position des personnes qui, dans l'entourage des femmes au Liban, sont susceptibles d'influencer les « choix » de ces dernières.

Le caractère sexué des modes d'entrée dans la vie adulte

Françoise Battagliola ouvre une autre piste de réflexions à notre recherche lorsqu'elle met en évidence le fait que les modes d'entrée dans l'âge adulte sont des modes sexués. Ainsi, bien que la scolarité des filles se soit améliorée au cours de ce dernier siècle, les inégalités existent encore et elles se manifestent notamment à travers la ségrégation sexuée des filières d'enseignement, ou d'autres filières « féminisées ». L'insertion professionnelle est plus dure pour les jeunes femmes qu'elle ne l'est pour les jeunes hommes et il existe toujours un décalage entre les calendriers masculins et féminins (Battagliola, 2001).

La première transition vers l'âge adulte telle qu'élaborée par Galland, c'est-à-dire celle qui se fait de l'école à l'emploi, est plus difficile pour les jeunes filles. Même si ces dernières ont un niveau scolaire plus élevé, les garçons ont une insertion plus facile en emploi et connaissent moins le chômage et le sous-emploi. Le sur-chômage des femmes passe souvent inaperçu, tout comme les conditions d'emploi inégalitaires. Le travail à temps partiel est certainement l'apanage des femmes (Battagliola, 2001).

La deuxième étape de transition vers l'autonomisation, soit le départ du foyer familial et la constitution d'une sphère privée indépendante, est également influencée par le genre de l'individu qui la traverse. Pour les femmes, il y a deux modes principaux d'entrée dans la vie adulte : soit la mise en couple, qui entraîne une focalisation sur la vie familiale, soit la prise d'indépendance individuelle. Le choix que fait la personne de quitter le foyer familial pour poursuivre une vie autonome favorise l'extension des études. Il est généralement perçu comme un privilège ou comme

un avantage, à moins que la raison du départ ne soit la cohabitation en couple (Battagloglia, 2001). Le premier modèle concerne les femmes qui privilégient leur carrière professionnelle. Celles-ci ont tendance à avoir moins d'enfants que celles qui choisissent de se marier, à obtenir un diplôme secondaire et à avoir une plus grande autonomie financière. Dans ce modèle, le couple est caractérisé par une certaine autonomie : la femme y conserve son identité professionnelle. Le deuxième modèle concerne les femmes qui entrent dans la vie adulte par le biais d'un mariage ou d'une relation de couple. Le mariage est souvent associé au projet de fonder une famille. Dans certaines sociétés, les parents peuvent avoir du mal à laisser leurs enfants établir une relation et acquérir leur indépendance, surtout lorsqu'il s'agit de jeunes filles, dont la sortie est souvent plus contrôlée que celle des garçons.

Différents modèles d'entrée en âge adulte

En outre, les modèles d'entrée en âge adulte diffèrent selon les pays. En Europe, les stades du passage à l'âge adulte se diversifient. Nous constatons une opposition entre les pays du Nord et ceux du Sud de l'Europe. Les Méditerranéens sont beaucoup plus tardifs dans la décohabitation familiale, alors que les Nordiques sont plus précoces. Cela ne signifie pas qu'ils restent soumis aux règles non écrites d'un modèle familial archaïque ou qu'ils jouissent d'une grande liberté dans leur vie privée. Ce retard peut être dû aux conditions économiques et aux traditions des pays. (Galland, 2006).

De nombreux facteurs ou attributs définissent l'entrée dans la vie adulte et, par conséquent, l'indépendance à tous les niveaux. Parmi ces facteurs, Galland considère particulièrement la résidence, la vie de couple, le revenu et la stabilité du travail. Selon lui, trois modèles existent en Europe :

- L'autonomie précoce : c'est-à-dire le passage direct de l'adolescence à l'âge adulte, comme au Royaume-Uni.
- Le modèle méditerranéen : caractérisé par une longue post-adolescence, une prolongation des dépendances et une décohabitation tardive, comme en Espagne ou en Italie.
- Le modèle de période de vie définie comme une dépendance ou comme une autonomie à l'égard de la famille et de l'État, observé en France : le jeune étudiant vit une période de transition qui lui permet d'explorer des opportunités professionnelles et amoureuses, tout en

conservant un filet de sécurité sociale qui atténue les conséquences des potentiels échecs (Galland, 2006).

Nous ajoutons ici les études de Cécile Van de Velde, qui permettent de comparer les différents modèles de Galland. Van de Velde souligne que la transition vers l'âge adulte est de plus en plus difficile et incertaine dans la société contemporaine, en raison de la précarité de l'emploi, des exigences éducatives croissantes et de l'instabilité des relations familiales. Cette situation peut conduire à une prolongation de la période de jeunesse et à une incertitude quant à l'âge et aux critères de l'entrée dans l'âge adulte. L'auteure aborde également les différences entre les cultures européennes dans la définition de l'âge adulte. Elle souligne que dans certaines cultures, comme en France, l'âge adulte est souvent associé à l'indépendance économique et à la formation d'une famille, tandis que dans d'autres cultures, comme en Danemark, l'accent est mis sur la stabilité professionnelle et sur le développement personnel. En Espagne, par exemple, le modèle de transition vers l'âge adulte est caractérisé par la prolongation de la période de jeunesse due à la crise économique et à la précarité de l'emploi. Van de Velde explore également les différences entre les sexes dans la transition vers l'âge adulte. Elle souligne que les femmes sont souvent confrontées à des attentes sociales contradictoires en matière de mariage, de carrière et de maternité, ce qui peut rendre leur transition vers l'âge adulte plus difficile (Van de Velde, 2008).

Dans l'étude de la transition vers l'âge adulte en Afrique subsaharienne, les travaux que nous présentons plus bas offrent un éclairage crucial sur les dynamiques spécifiques qui caractérisent cette période de la vie dans un contexte culturel et socio-économique distinct de celui étudié par Olivier Galland. En effet, la modélisation imaginée par Galland est axée sur l'Europe. Elle soutient donc que l'entrée dans la vie adulte est marquée par des étapes-clés, telles que l'achèvement des études, l'entrée dans la vie professionnelle, le mariage et la parentalité.

Philippe Antoine et Jeanne Nanitelamio (1990) ont exploré la montée du célibat féminin dans les villes africaines, révélant un changement notable dans les schémas matrimoniaux. Leur étude montre que, contrairement aux attentes traditionnelles intégrées dans le modèle de Galland, un nombre croissant de femmes en milieu urbain africain choisissent de retarder ou d'éviter le

mariage. Cette évolution témoigne de changements profonds dans les aspirations et les possibilités des femmes, influencées par l'accès à l'éducation et à l'emploi.

Dans un autre contexte, Antoine, Razafindrakoto, et Roubaud (2001) se sont concentrés sur l'insertion des jeunes dans le marché du travail des capitales africaines. Leur recherche met en lumière la précarité et le chômage élevé parmi les jeunes. Elle souligne le fait que l'accès à un emploi stable, qui est considéré par Galland comme un indicateur-clé de l'entrée dans l'âge adulte, est loin d'être une réalité pour plusieurs personnes. Cette difficulté à s'insérer professionnellement prolonge la période de dépendance des jeunes, ce qui modifie le trajet vers l'indépendance adulte.

De même, Calvès et al. (2006) dans « Le passage à l'âge adulte : Repenser la définition et l'analyse des 'premières fois' », proposent de revisiter les indicateurs traditionnels de la transition vers l'âge adulte. Leur analyse suggère que les « premières fois » significatives peuvent varier considérablement en fonction des contextes culturels et économiques et que les expériences de la jeunesse africaine ne se conforment pas nécessairement aux modèles occidentaux. Cette perspective élargit la compréhension de la transition vers l'âge adulte, puisqu'elle reconnaît les trajectoires diverses et parfois non-linéaires qui caractérisent les parcours des jeunes en Afrique.

Ces études illustrent que les modèles européens de transition vers l'âge adulte, tel que celui qui a été proposé par Galland, nécessitent une adaptation pour refléter fidèlement les réalités diverses de la jeunesse en Afrique subsaharienne. Les différences entre les structures familiales, les opportunités économiques et les normes sociales impliquent que les étapes de la vie adulte ne peuvent être universellement appliquées sans tenir compte des nuances régionales.

En examinant les modèles de transition vers l'âge adulte développés par Olivier Galland, il devient évident qu'il existe un manque notable d'études qui les adaptent ou qui les appliquent aux contextes des pays arabes. Cette absence de recherches spécifiques dans la littérature académique suggère un besoin critique d'approfondissement dans ce domaine.

2.2 L'articulation famille-travail dans une perspective féministe matérialiste

Les perspectives féministes matérialistes mettent en lumière les inégalités de genre dans la répartition des tâches familiales et professionnelles. Cela peut aider à comprendre comment ces inégalités peuvent affecter les opportunités et la progression professionnelle des femmes.

Le féminisme matérialiste place le travail au centre de ses recherches afin de comprendre les dynamiques qui découlent des rapports sociaux, notamment des rapports entre les sexes et les genres.

Précisons d'entrée de jeu que la notion de travail est prise ici dans son sens large. Elle ne se limite pas uniquement au travail professionnel : elle englobe le travail « gratuit » que représentent les tâches ménagères, les tâches familiales, le travail de reproduction, etc. Par conséquent, le travail n'est pas défini exclusivement par le travail rémunéré (Galerand et Kergoat, 2013).

C'est à Christine Delphy que l'on doit les premières théorisations du travail domestique et la redéfinition de l'exploitation issue des années 1970 à partir du mouvement de libération des femmes dites « en colère et opprimées ». Dans *l'Ennemi Principal*, en 1970, elle postule un lien entre capitalisme et patriarcat et oblige à une redéfinition du travail qui inclura désormais le travail domestique (Galerand et Kergoat, 2014). Christine Delphy et les féministes matérialistes de son sillage ont remis en question le couple et son fonctionnement historiquement inégalitaire. Le travail ménager, qui représente un poids uniquement pour les femmes, est une des « manifestations les plus flagrantes de l'inégalité de genre ». Ce phénomène n'est qu'aggravé par le fait que la répartition inégale des tâches entre deux membres du couple a perduré malgré l'entrée des femmes sur le marché du travail. Ces femmes, qui sont désormais considérées « actives », sont en réalité confrontées au casse-tête de la « double journée » (Delphy, 2003).

Ce que Delphy et les féministes matérialistes mettent en évidence, c'est la transversalité des inégalités de genre dans la sphère du travail, tant du côté de l'emploi rémunéré que de celui du travail domestique. Une logique est à l'œuvre de manière simultanée dans le marché de l'emploi et dans le quotidien des couples. Il s'agit de celle de la division inégale du travail entre les hommes

et les femmes. Cette « division sexuelle du travail » est ancrée dans le fonctionnement de la société comme une évidence naturelle. Dès la naissance, les enfants sont séparés entre garçons et filles et, bien qu'ils soient éduqués de la même façon, chaque genre se voit attribuer des « traits » différents, ce qui génère un traitement inégal des enfants. Ces enfants grandissent dans une société avec une culture sexuée et ils n'ont pas l'opportunité de remettre en question le fait que la femme soit la première responsable des enfants et du foyer. Les inégalités de genre ne s'arrêtent pas au foyer, mais elles se poursuivent dans le marché du travail (Delphy, 2003 ; Galerland et Kergoat, 2013).

Le féminisme matérialiste considère le travail en tant que pivot central de la définition des rapports sociaux, en soulignant comment les interactions économiques façonnent les relations de pouvoir. Colette Guillaumin, figure éminente de ce courant, articule le concept d'« appropriation » à travers une analyse du mariage non en tant qu'union, mais en tant que mécanisme dans lequel les hommes exercent une forme de possession sur les femmes. Dans la perspective de Guillaumin, cette appropriation se manifeste à travers divers aspects de la vie sociale et personnelle.

Au sein du marché du travail, Guillaumin constate une disparité entre les genres : les femmes tendent à travailler moins et, même lorsqu'elles sont employées, elles reçoivent souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes. La sphère domestique, puisqu'elle est, le plus souvent, la propriété de l'homme, devient elle-même un espace de confinement pour la femme. La violence, physique ou sexuelle, est un autre outil d'oppression qui est fréquemment occulté dans les sociétés patriarcales et qui permet la perpétuation d'un cycle silencieux d'abus et d'exploitation. Enfin, Guillaumin évoque le rôle de l'arsenal juridique et des lois coutumières qui, loin d'être neutres, servent souvent à renforcer l'appropriation personnelle et collective des femmes et de leur corps (Guillaumin, 1978).

Ces différentes facettes de la notion d'« appropriation » que dépeint Guillaumin ne sont pas des instances isolées. Au contraire, elles se croisent et s'entremêlent jusqu'à former un système complexe, qui maintient et qui perpétue les inégalités de genre. En déconstruisant ces mécanismes, le féminisme matérialiste cherche à révéler les fondements sous-jacents des rapports de pouvoir entre les sexes et à promouvoir une société plus égalitaire.

Guillaumin distingue, d'une part, les formes d'appropriation privée dans le cadre du couple et, d'autre part, l'appropriation collective, qui est le travail gratuit sous toutes ses formes. Les réflexions qui portent sur le travail du « care », qui est racisé et fortement sexué, peuvent, de ce point de vue, être fort éclairantes (Scrinzi, 2000 ; Parrenas, 2000 ; Hoschild, 2004).

Toutes ces recherches ont l'objectif de comprendre la manière par laquelle l'entrée dans l'âge adulte affecte le devenir d'une femme et comment ce processus diffère d'une société à une autre. En observant la forme que prend cette période de la vie de l'individu dans le contexte de la société libanaise, nous pourrions également comprendre l'évolution que traversent les femmes du Liban, à la fois en tant que professionnelles et en tant que mères.

2.3 Les femmes libanaises au croisement de ces deux problématiques

L'objectif central de cette recherche est d'explorer et de décomposer les structures et les processus qui perpétuent la répartition traditionnelle des rôles de genre au Liban, malgré l'augmentation de l'accès à l'éducation et la qualification professionnelle des femmes. Cette question s'avère cruciale dans un pays où, même avec une éducation formelle et des compétences professionnelles, les femmes restent confinées, en grande partie, aux rôles d'épouses et de mères.

Pour approfondir cette problématique, mon analyse s'articulera autour de deux axes principaux. Le premier axe examinera les facteurs qui orientent les femmes libanaises vers des secteurs d'activité économiquement moins valorisés que ceux qui sont privilégiés par les hommes. Il nous permettra de discerner la mesure dans laquelle les décisions, qui sont apparemment prises de manière autonome par les femmes, sont façonnées par des influences externes telles que l'éducation familiale, les attentes sociétales et les opportunités de carrière limitées.

Le deuxième axe de cette recherche mettra l'accent sur la vie professionnelle des femmes libanaises qui sont à la fois épouses et mères. En analysant la répartition inégale du travail domestique et des soins aux enfants, je chercherai à comprendre comment ces responsabilités impactent leur présence et leur progression sur le marché du travail. Cette étude tentera également de mettre en lumière les

spécificités du contexte libanais, où les défis professionnels auxquels sont confrontées les femmes peuvent être exacerbés par des structures sociales et économiques contraignantes.

Cette recherche vise donc à dépasser la simple énumération des obstacles rencontrés par les femmes libanaises pour proposer une analyse intégrée des dynamiques à l'œuvre, illustrant ainsi comment l'éducation et la qualification professionnelle peuvent, paradoxalement, coexister avec une forte prévalence des rôles traditionnels de genre.

Facteurs d'orientation professionnelle féminine

À propos du premier objectif, les travaux de Galland et des chercheur.e.s qui s'y référeront par la suite posent la question de la dépendance et de l'indépendance des jeunes vis-à-vis de leurs parents. Comme nous l'avons vu plus haut, la majorité des travaux associent la cohabitation prolongée avec les parents à une dépendance prolongée à leur égard. Mais quelques travaux suggèrent que cet état de dépendance peut perdurer même lorsque ces jeunes ont quitté le foyer parental. Ces études soulèvent le fait que les liens affectifs entre les jeunes adultes et leurs parents sont de plus en plus forts, et que l'aide que les parents offrent à leurs enfants la tendance à dépasser le contexte de la cohabitation dans le foyer familial. Cette aide peut prendre différentes formes et peut se traduire autant par un soutien financier que par des conseils à distance. Dans tous les cas, elle a le potentiel de renforcer la relation parent-enfant (Galland, 2001). Pourtant, certains chercheurs s'opposent à cette idée et soulignent que les parents peuvent profiter de l'aide qu'ils offrent pour exercer une influence sur les choix de vie et les orientations professionnelles de leurs enfants, ce qui peut limiter leur autonomie et conduire à des tensions dans les relations familiales (Dupont, 2016).

Dans le cas des femmes libanaises, il nous semble que ces constats sont particulièrement pertinents puisque, comme nous l'avons vu plus haut, elles entretiennent un sentiment d'appartenance à la famille qui est extrêmement fort. Bien qu'il n'existe pas de données précises qui démontrent (comme le font certaines études, dans d'autres contextes) que l'influence des parents se prolonge au-delà de la cohabitation, nous avons toutes les raisons de penser que l'influence des parents au Liban continue de se faire sentir bien au-delà de la période de cohabitation parents-enfants.

La littérature qui porte sur d'autres contextes que le Liban nous apprend que l'influence des parents sur les choix de vie et les orientations professionnelles de leurs enfants est une réalité qui s'étend au-delà du contexte de cohabitation. Cependant, cette influence parentale peut varier considérablement selon divers facteurs. Par exemple, le niveau d'éducation des parents, leur vision de l'autonomie de leurs enfants et leurs propres expériences professionnelles sont des facteurs qui peuvent influencer la nature et l'intensité de cette influence. Certains jeunes adultes peuvent également s'émanciper davantage de l'influence parentale et prendre des décisions plus autonomes, particulièrement s'ils prennent en compte leurs propres aspirations et priorités.

Dans le contexte spécifique du Liban, où nous avons pu observer l'importance de la famille, il est essentiel d'explorer dans quelle mesure cette influence familiale perdure au-delà de la période de cohabitation parents-enfants. Il n'existe pas de données précises à ce sujet, mais nous avons de bonnes raisons de penser que les liens familiaux forts et l'importance accordée à la famille au Liban ont un impact significatif sur les choix éducatifs et professionnels des femmes.

Dualité des rôles : profession et maternité chez la femme libanaise

Rappelons ici le second objectif de ce mémoire, c'est-à-dire celui d'analyser les conditions de travail dans lesquelles évoluent ces femmes et leur manière de consolider le travail et la vie de famille. Plus haut, nous avons souligné le fait que diverses études prouvent que les femmes sont, dans la plupart des sociétés, désavantagées par rapport aux hommes lorsqu'il est question de l'organisation générale du travail. Cela est visible tant sur le marché de l'emploi, que dans la répartition des tâches entre conjoints. Le Liban n'échappe pas à cette réalité. Les valeurs socioculturelles locales et les idéologies de genre pèsent lourdement sur les choix professionnels des femmes. Comme nous l'avons déjà mentionné, le Liban est un pays patriarcal qui soutient une séparation distincte et définie des tâches sexuées. Les Arabes doivent suivre, dès leur enfance, une attitude appropriée à leur genre, qu'il soit féminin ou masculin. Cette attitude est définie par le comportement, les valeurs, l'apparence, l'éducation, ainsi que par le rôle qu'ils prennent dans la société ou dans la famille. Une femme libanaise est définie à partir de ses responsabilités familiales en tant que « ménagère, mère, épouse » et elle doit répondre à ces attentes pour être socialement acceptée. Les responsabilités familiales vis-à-vis de son mari et de ses enfants sont souvent à l'origine des entraves à la carrière de la femme libanaise. Une femme qui s'autorise une carrière

professionnelle se voit souvent cantonnée à des domaines socialement acceptables, comme ceux de l'éducation et de la santé, et se fait embaucher dans des positions hiérarchiquement plus basses ou à mi-temps (Tlaiss, 2015).

Par ailleurs, les responsabilités familiales, comme le soin des enfants et les tâches ménagères, sont partagés d'une manière inégale entre les hommes et les femmes qui partagent un foyer. Ce fait est particulièrement flagrant dans le contexte des foyers plus pauvres, qui n'ont pas accès à des gardes d'enfants (nous en profitons pour rappeler, ici, la question du manque de services de garde d'enfants abordables, mentionnée plus haut). Le travail professionnel des femmes est donc considéré comme une activité facultative, tandis que celui des hommes est nécessaire et obligatoire, puisqu'il constitue la principale source de revenus d'une famille. La présence de la mère auprès de ses enfants est socialement valorisée et préférée à une garderie qui, de toute façon, est coûteuse et qui, par conséquent, n'est accessible qu'aux familles qui proviennent des couches privilégiées de la société (Elzir Assy et Sayed, 2018).

Dès lors, il nous importe de savoir de quelle manière concrète naviguent et s'organisent les couples qui vivent dans ce contexte traditionnel et patriarcal. Dans ces structures qui sont pesantes pour les femmes, comment les couples, ou du moins certains d'entre eux, partagent-ils les tâches domestiques et l'organisation générale de leur travail ? Les conjoints sont-ils complètement complices de ce système, ou bien des évolutions en faveur d'une plus grande égalité homme/femme dans le couple sont-elles perceptibles malgré tout ?

Chapitre 3 : Méthodologie

Ce chapitre présente la démarche méthodologique privilégiée ici, une approche qualitative basée sur des entretiens semi-directifs.

3.1 Une approche qualitative

Dans cette étude consacrée aux inégalités de genre lors de l'entrée en âge adulte au Liban, nous avons opté pour une approche qualitative vers la recherche. Cette décision découle directement de nos objectifs, qui incluent la mise de l'avant de la perspective des jeunes femmes mariées et la reconstruction concrète et complète de leur expérience. Notre choix s'aligne également avec les principes de l'ouvrage de référence de Paillé et Mucchielli (2021) intitulé *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Cette approche offre un cadre idéal pour explorer en profondeur les vécus individuels, tout en tenant compte du contexte social et culturel. Elle nous permettra de donner une voix authentique aux participantes et de mettre en lumière les défis auxquels les femmes sont confrontées lors de leur transition vers l'âge adulte, notamment les contraintes professionnelles qui sont liées à leur statut matrimonial.

Conformément aux principes directeurs évoqués dans cette recherche, l'approche qualitative offre une perspective enrichissante, qui nous permet de plonger dans la complexité des vécus individuels. Le choix méthodologique en faveur de cette approche se justifie par la volonté de donner une voix aux jeunes femmes mariées au Liban. Cela nous permettra de reconstituer leurs récits personnels de manière authentique et de nous faire constater les défis auxquels elles font face lors de leur transition vers l'âge adulte. Les contraintes de genre et les normes sociales spécifiques à leur environnement pourront également être prises en compte.

3.2 L'échantillon, critères de sélection et modalité de recrutement

Après avoir mis au point notre plan de recherche, nous sommes passés au recrutement, puis aux entretiens. Nous avons délibérément sélectionné un échantillon spécifique pour l'étude : des femmes chrétiennes libanaises, mariées dans le cadre d'unions hétérosexuelles, âgées de 30 à 40 ans. Ces femmes devaient toutes avoir accouché au cours de l'année 2021. Certaines avaient déjà

donné naissance par le passé, d'autres devenaient mères pour la première fois de leur vie. Toutes étaient professionnellement actives avant leur grossesse et presque toutes ont repris leur travail après leur congé de maternité.

Cette focalisation sur les femmes chrétiennes découle de la diversité religieuse au Liban, où 18 confessions différentes coexistent (Gouvernement du Liban, 2021). Les normes familiales et les dynamiques de genre peuvent varier considérablement entre ces groupes religieux. Les distinctions en matière de pratiques et de valeurs entre les communautés chrétiennes et musulmanes étant particulièrement prononcées, notre choix méthodologique vise à circonscrire l'étude à un contexte homogène, ce qui permettra une analyse plus fine des données (Insee, 2023). Il est important de noter que cette limitation signifie que les résultats de notre étude seront représentatifs uniquement de la communauté chrétienne libanaise.

La tranche d'âge, quant à elle, a été choisie sur la base de l'âge moyen de la première maternité au Liban, fixé à 30 ans selon les dernières statistiques disponibles (Insee, 2023). La borne inférieure de 30 ans assure la présence de mères ayant un minimum de maturité et d'expérience de vie, tandis que la borne supérieure de 40 ans permet d'inclure des femmes qui ont eu une opportunité suffisante de développer leur carrière professionnelle avant de devenir mères. Ce choix d'âge vise à garantir que notre échantillon reflète les femmes en milieu de vie divers, qui ont franchi des étapes significatives tant sur le plan familial que professionnel.

Le recrutement des participantes s'est fait à travers une sollicitation écrite diffusée sur Facebook, qui fait appel à des femmes libanaises qui correspondent aux critères demandés. Plusieurs personnes ont répondu à notre sollicitation, mais leur nombre n'était pas suffisant. Cela nous a mené à entrer en contact avec des femmes libanaises qui nous ont été référées par les participantes que nous avons déjà rencontrées, et qui répondaient à tous nos critères. Après avoir envoyé plusieurs messages qui se sont fait ignorer, nous avons finalement été en mesure de trouver 10 participantes qui étaient situées au Liban. Une des femmes qui avait répondu à notre sollicitation a récemment été relocalisée à Montréal. Nous avons donc pu la rencontrer en personne dans le cadre de notre entrevue.

Le tableau ci-dessous résume les caractéristiques de notre échantillon

Pseudonymes	Âge	Niveau éducation	Profession	Statut matrimonial	Nb Enfants	Âge enfants
Yara	30	Baccalauréat	Labeling coordinator	Mariée	2	3 ans 8 mois
Liliane	33	Maitrise	Conseillère en qualité de médicament	Mariée	1	3 mois
Nour	31	Maitrise	Affaire de famille responsable du marketing	Mariée	1	7 mois
Caroline	30	Baccalauréat	Analyste de données	Mariée	1	3 ans
Lara	31	Baccalauréat	A quitté son emploi durant maternité	Mariée	1	3 mois
Mireille	33	Baccalauréat	Banquière	Mariée	2	3 ans 1 an
Joëlle	36	Maitrise	Artiste, chanteuse et professeur à l'université	Mariée	2	6 ans 7 mois
Leila	34	Maitrise	Gestion de marketing	Mariée	2	6 ans 2 ans
Rita	32	Formation supérieure CFA	Assistante du chargé de relation à la banque	Mariée	2	2 ans 2 mois
Maria	31	Médecine dentaire	Dentiste	Mariée	2	2 ans 10 mois
Sylvia	34	Formation supérieure MBA	Directrice de Projet	Mariée	2	5 ans 18 mois

Tableau des caractéristiques des participantes

La constitution de notre échantillon de recherche s'est naturellement orientée vers des participantes issues de la classe moyenne à la classe moyenne supérieure. Ce phénomène peut être attribué à plusieurs facteurs contextuels. D'une part, l'appel à la participation a été principalement diffusé au sein de mon réseau personnel et professionnel, lequel est majoritairement situé en milieu urbain et caractérisé par une certaine aisance socio-économique. D'autre part, il est à noter que les réponses à notre appel ont été moins nombreuses, voire inexistantes, de la part des femmes de classe sociale inférieure. Cette situation reflète potentiellement des barrières à la participation qui peuvent inclure, sans s'y limiter, des contraintes de temps, des ressources limitées pour accéder à des appels de recherche ou un engagement moindre dans les réseaux sociaux et professionnels par lesquels l'étude a été promue.

Par conséquent, les résultats de cette recherche doivent être interprétés avec prudence, car ils sont représentatifs d'un segment spécifique de la population libanaise. Toutes nos participantes sont diplômées du baccalauréat. Une majorité d'entre elles a poursuivi ses études supérieures et occupe un poste stable, à l'exception de Lara, qui a interrompu sa carrière professionnelle au cours de sa maternité. Tout en facilitant la comparabilité des données, cette homogénéité en termes de niveau d'éducation et de stabilité d'emploi limite la généralisation des conclusions sur l'ensemble des femmes libanaises.

Dans le contexte de notre recherche, il faut aussi tenir compte du fait que les participantes ont toutes choisi leur conjoint. Ce choix peut affecter les résultats de l'étude, car il peut être influencé par des facteurs tels que le niveau d'éducation, les valeurs, les attitudes et les normes culturelles, qui sont tous des éléments importants pour comprendre les injonctions professionnelles qui pèsent sur une femme mariée. Il est donc important de prendre en compte les caractéristiques de sélection des conjoints afin d'évaluer leur potentiel impact sur les résultats de l'étude. Toutes nos participantes sont mariées à des hommes éduqués, qui ont un emploi stable et qui font partie d'une classe sociale moyenne ou supérieure.

3.3 Éthique de la recherche

Afin de faire les entretiens, nous avons fait une demande au comité d'éthique de la recherche – Société et Culture (CR-SC). Dans ce chapitre nous expliquerons d'abord le processus d'obtention de l'approbation d'éthique (Annexe 1). Nous préciserons ensuite les objectifs du formulaire dépôt. Enfin, nous aborderons la question des renseignements sur les formulaires d'information, ainsi que celle du consentement.

Nous avons rempli un formulaire de dépôt de dossier en expliquant notre recherche et en fournissant les outils de collecte de données utilisés.

Le formulaire exigé par le comité d'éthique de la recherche vise à expliquer les objectifs de notre mémoire, le choix des participantes, la nature de la participation et, comme dans le cadre de toute recherche, les inconvénients prévus.

Comme nos entretiens allaient se faire en ligne, les premiers inconvénients relevés étaient en lien avec le réseau Internet. En effet, puisque la connexion Internet et l'électricité ne sont pas toujours disponibles au Liban, cette question avait le potentiel d'occasionner une frustration chez les participantes. Nous avons également évoqué le malaise qui découle de la réminiscence des conditions de travail au Liban, qui peuvent être désagréables.

3.4 Dérroulement des entretiens

Dans notre quête de compréhension des expériences vécues par les femmes libanaises et de leur perception des inégalités de genre, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs. Ce choix méthodologique est stratégique : il permet de concilier la flexibilité nécessaire à l'exploration en profondeur des vécus personnels, tout en structurant la discussion autour des thèmes centraux de notre recherche. Les entretiens semi-directifs sont reconnus pour leur efficacité dans la collecte de données qualitatives. Ils offrent un cadre qui encourage les participantes à exprimer librement leurs expériences et leurs opinions, tout en demeurant focalisées sur les questions de recherche pertinentes (Poupart, 2012 ; Lincoln, 1995).

Cette approche méthodologique est particulièrement appropriée pour explorer les réalités complexes et nuancées telles que celles qui sont rencontrées dans les études de genre. Elle permet de saisir non seulement les faits objectifs relatifs aux parcours professionnels et familiaux de nos participantes, mais aussi leurs réactions subjectives et les interprétations personnelles qu'elles en font. En effet, les entretiens semi-directifs favorisent l'émergence de récits riches et détaillés, ce qui permet de révéler les dynamiques sous-jacentes qui façonnent l'expérience des femmes qui sont travailleuses et mères dans le contexte libanais (Durkheim, 2005 [1984]). Notre choix repose sur la capacité qu'a cette méthode de révéler la manière par laquelle nos participantes intègrent et donnent sens à leurs expériences au sein des structures sociales et familiales. Cet élément est fondamental à l'analyse et à la mise en lumière des inégalités de genre au travail et dans la sphère domestique.

Une fois le formulaire d'informations reçu (Annexe 2) et le formulaire de consentement signé, nous sommes passés aux entretiens. Nos entretiens se sont déroulés à travers la plateforme « Zoom », puisque nous nous trouvons à Montréal, alors que nos participantes résident au Liban. Notre guide d'entretien comportait trois parties, chacune visant à saisir les différentes dimensions de l'entrée des femmes libanaises dans la vie adulte (Annexe 3).

La première section récolte des informations démographiques et de fond sur les participantes, telles que l'âge, le niveau d'éducation, le nombre d'enfants et la profession. Ces données posent les fondations de notre compréhension des parcours individuels et des choix de vie qui marquent les premiers pas vers l'autonomie adulte. Dans la deuxième section, nous abordons l'influence des figures d'autorité familiales sur ces choix de vie. En explorant le rôle des parents et du conjoint dans les décisions relatives à l'éducation, au mariage, à la parentalité et à la carrière, nous cherchons à comprendre comment les relations familiales et conjugales façonnent les transitions importantes vers l'âge adulte. La troisième et dernière section est dédiée à l'expérience professionnelle, en particulier face à la grossesse et à la maternité et elle permet de souligner comment ces événements de vie peuvent influencer l'évolution professionnelle. Cette partie vise à révéler les défis spécifiques rencontrés par les femmes qui naviguent entre leurs responsabilités de mères et leurs aspirations professionnelles, deux composantes essentielles de l'entrée dans l'âge adulte.

Bien que le questionnaire n'ait pas été explicitement conçu pour interroger l'entrée dans la vie adulte, les thèmes abordés permettent d'appréhender les différentes façons dont les femmes libanaises atteignent cette étape de leur évolution. L'analyse des réponses obtenues à partir de ces questions fournira un aperçu riche et nuancé de l'entrée dans la vie adulte dans un contexte culturel spécifique, ce qui enrichira la littérature existante, tout en offrant de nouvelles perspectives sur la transition vers l'âge adulte des femmes dans les sociétés non-occidentales.

Avec l'accord écrit des participantes, nous avons enregistré les entretiens, ce qui nous a permis de faire une transcription intégrale en verbatim. Cet élément nous a également poussés à adapter la grille d'entretien au fil des entrevues, ce qui nous a assuré une meilleure analyse des données que nous avons recueillies.

Dans la phase de déroulement des entretiens, une observation marquante a été l'éventail d'attitudes et de réactions des répondantes vis-à-vis des questions abordées. Certaines participantes se sont montrées extrêmement ouvertes et disposées à partager leurs expériences et leurs points de vue sans réserve. Elles ont saisi cette occasion pour exprimer librement leurs préoccupations, frustrations et sentiments profonds liés aux limites professionnelles qu'elles ont rencontrées en tant que jeunes femmes mariées au Liban. Leur désir de s'exprimer semblait évident, et elles semblaient profiter de cet espace pour discuter ouvertement des questions qui les dérangent.

En revanche, d'autres répondantes ont manifesté des signes de réticence ou d'hésitation à s'exprimer en détails. Même si elles avaient consenti à participer à la recherche, il était perceptible que certains sujets étaient sensibles ou potentiellement tabous pour elles. Leur réticence à parler pourrait refléter des normes culturelles, des contraintes sociales ou des pressions personnelles liées à leur statut matrimonial et à leur rôle dans la société. L'extraction d'informations détaillées de leur part s'est avérée plus ardue, nécessitant une approche plus délicate et patiente pour établir un climat de confiance propice à la libre expression.

Cette variation dans les réactions des répondantes à l'entretien souligne la complexité des dynamiques sociales et individuelles en jeu. Les réactions reflètent probablement un éventail de facteurs, allant des expériences personnelles, à l'environnement culturel et social dans lequel ces

femmes évoluent. La compréhension de ces nuances est essentielle à l'interprétation précise et respectueuse des récits recueillis, ainsi qu'à la compréhension des inégalités de genre qui sont en lien avec l'entrée en âge adulte au Liban.

3.5 Analyse du corpus

Dans la méthodologie de cette recherche, l'analyse thématique a été adoptée comme stratégie centrale en ce qui concerne l'examen des données recueillies. Cette méthode est particulièrement adaptée à notre objectif d'identification et d'organisation des motifs récurrents au sein des témoignages des participantes : elle nous permettra de dégager des termes généraux à partir d'expressions verbales ou textuelles variées (Mucchielli, 1986). En mobilisant l'analyse thématique, nous avons pu structurer le contenu de nos entretiens selon une grille d'analyse thématique rigoureuse, ce qui a facilité la compréhension des réalités sociales vécues par les femmes dans le contexte libanais.

L'utilisation du logiciel MaxQda s'est avérée indispensable à l'organisation et à l'analyse des données qualitatives. Cet outil numérique offre une précision accrue lors de l'identification des passages pertinents et de la conservation du processus d'analyse, ce qui enrichit l'explication du phénomène social à l'étude (Berthelot, 2001). Avec ce logiciel, il nous a été possible d'assigner et de raffiner des codes et des sous-codes, de noter des idées émergentes et de créer une base structurée, propice à l'interprétation qualitative.

L'approche d'analyse thématique a été choisie pour sa capacité à établir un pont entre la théorie et les données empiriques. Cette méthode s'est révélée particulièrement pertinente lorsqu'il était question d'intégrer et de contextualiser la théorie de l'entrée dans l'âge adulte d'Olivier Galland (initialement conçue dans et pour le contexte français) dans le cadre libanais. En effet, si cette théorie offre un cadre qui permet de comprendre certaines séquences de la vie, lors de son transfert dans un contexte non-occidental (en l'occurrence libanais), il est crucial de l'adapter aux spécificités culturelles, sociales et économiques de son nouveau contexte. L'approche thématique nous a donc permis de détecter les divergences et les similitudes dans les parcours vers l'âge adulte, d'examiner comment les femmes libanaises négocient leur rôle au sein de la famille et du marché

du travail et d'appréhender les défis propres à une société patriarcale. Cette méthodologie s'est avérée essentielle à l'enrichissement notre compréhension de la manière par laquelle les théories développées dans un contexte occidental peuvent être appliquées, adaptées ou remises en question dans le contexte libanais et, ainsi, contribuer à une compréhension plus globale des processus d'entrée dans l'âge adulte à travers différentes cultures.

Chapitre 4 : Présentation des résultats

L'analyse des récits des participantes a permis de faire ressortir trois sous-thèmes centraux : le rôle des parents, l'aspiration des femmes à exercer une activité professionnelle et la place du conjoint dans ces décisions.

Nous explorerons, dans un premier temps, le rôle des parents dans la vie de nos participantes. Nous verrons que tout en orientant leurs filles vers un style de vie traditionnel, ceux-ci font toujours preuve de soutien, que leurs choix soient orientés vers un mode de vie familial ou carriériste. Ensuite, nous verrons comment s'exprime la volonté qu'ont les participantes d'exercer une activité professionnelle, en dépit des obstacles inhérents à la société traditionnelle. Enfin, notre analyse fera le point sur le rôle du conjoint qui, nous le verrons, s'avère, sur ce plan, plutôt encourageant. Ces thèmes font écho à la revue de littérature présentée plus haut et c'est ce que nous tenterons d'établir à la fin de cet essai.

4.1 Le rôle des parents

4.1.1 L'incitation à adopter un style de vie traditionnel

La plupart des parents dirigent leurs filles vers un mode de vie traditionnel qui leur permet une mise de l'avant et une priorisation de leur rôle de mères. Ils incitent celles-ci à éviter d'envisager l'avenir en tant que professionnelles et, plutôt, à s'imaginer en tant que responsables d'enfants, d'un foyer et d'un conjoint. Lorsqu'il est question d'une carrière, ils conseillent à leur fille d'entrer dans des domaines d'études qui leur permettront de prioriser leur rôle de mère.

Influence parentale et choix Professionnels

Les témoignages de Mireille et de Leila mettent en évidence la préférence qu'ont les parents pour les parcours professionnels qui sont jugés compatibles avec les responsabilités domestiques. Toutefois, il convient de nuancer cette observation. Si l'encouragement à suivre des chemins moins exigeants est manifeste, il est également nécessaire de reconnaître la diversité des situations individuelles. Mireille et Leila, par exemple, illustrent bien la complexité des influences parentales. Mireille décrit un conseil paternel qui, bien que teinté de préoccupations économiques

et familiales, n'en demeure pas moins une forme de guidance plutôt qu'une imposition. Leila, quant à elle, nous témoigne de la préférence de sa mère pour les domaines qui sont considérés plus « familiaux ». Cependant, elle reste maîtresse de sa décision finale.

Mireille : Mon père me conseillait vivement de choisir un domaine qui, éventuellement, me conduirait à travailler dans le secteur bancaire. Il m'expliquait que les salaires dans les banques étaient particulièrement attrayants et que je pourrais ainsi envisager de quitter plus tôt le travail à l'avenir, ce qui me permettrait de passer davantage de temps avec mes enfants. Par conséquent, il suggérait que je pourrais envisager de me lancer dans cette voie professionnelle.

Leila : Ma mère me recommandait d'opter pour un domaine professionnel davantage axé sur la famille, où je pourrais demeurer proche de mes enfants. Elle suggérait que je privilégie un domaine qui me conviendrait aisément, en mettant en avant l'importance des enfants dans cette décision.

Dans la plupart des cas, les parents ne cherchent pas à imposer leurs choix à leurs filles. Plutôt, ils se positionnent en tant que conseillers qui guident leurs filles vers ce qu'ils estiment être la meilleure décision à prendre pour un avenir paisible. Les répondantes, conscientes de l'amour et du dévouement de leurs parents, savent qu'ils aspirent seulement à ce qu'il y a de mieux pour elles. Elles accordent donc du poids à leurs conseils et les suivent souvent.

Au premier abord, cela pourrait être interprété comme un encouragement que font les parents à leurs filles afin qu'elles puissent prendre des décisions par et pour elles-mêmes. En réalité, ces conseils peuvent souvent mettre de l'avant leurs responsabilités futures en tant qu'épouses et mères, soulignant implicitement les attentes traditionnelles de la société. D'ailleurs, ces conseils qu'offrent les parents et qui portent sur le choix d'un domaine de travail qui laisse la place aux responsabilités maternelles, se font avant-même que leurs filles aient des enfants.

En observant attentivement le début du parcours de ces femmes, nous constatons l'émergence et la manifestation des normes de genre. Ces inégalités sont particulièrement visibles lorsqu'il s'agit de l'orientation vers les domaines d'études. La convention pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes au Liban des Nations Unies (2009) que nous avons mentionnés plus tôt, soulignait, elle aussi, ce point. Dans la plupart des contextes sociaux dans lesquels elle se trouve, une femme libanaise est avant tout définie par ses responsabilités de « mère-ménagère-épouse ». Afin d'être socialement acceptée, elle doit répondre à ces attentes, ce qui peut limiter ses ambitions et ses possibilités de parcours de vie.

Ces constatations s'appuient non seulement sur nos entretiens, mais aussi sur les observations faites dans la littérature existante. Elles reflètent une tension entre l'aspiration à l'autonomie professionnelle et les obligations familiales traditionnelles. Les femmes libanaises sont souvent perçues à travers le prisme de leurs responsabilités domestiques. Cette situation peut restreindre leurs ambitions professionnelles et les confiner à des domaines qui sont considérés suffisamment « féminins » dans la société dans laquelle elles vivent. Confrontées à cette réalité, les femmes sont souvent découragées d'entrer sur le marché du travail, puisqu'elles sont conditionnées et, ainsi, prédestinées à leurs tâches parentales et ménagères. Tina Wallace illustre clairement ce phénomène dans son article « Women's Work in Lebanon : Making the Invisible Visible » (2013), qui observe que les femmes sont souvent « prédestinées » à ces rôles.

De plus, comme nous l'avons préalablement souligné avec Sahar Hijazi, « l'obéissance aux parents est un principe organisationnel fondamental qui sous-tend tout acte de socialisation » (Hijazi, 2005). Les femmes libanaises doivent assurer la perpétuation des normes traditionnelles dominantes à travers leur rôle de mère et de femme au foyer. Dans le contexte de la sélection des filières d'études, il apparaît que certaines orientations sont privilégiées pour les jeunes femmes en fonction des normes culturelles. Cet aspect est illustré par le cas de Leila, dont les parents ont découragé la poursuite d'études en design d'intérieur, jugées inappropriées pour une femme, et l'ont encouragée à se diriger vers des études en marketing, perçues comme étant plus convenables.

Stéréotypes de genre et carrière

Les témoignages que nous avons recueillis mettent en lumière les pressions et les attentes qui pèsent sur les femmes libanaises dès leur plus jeune âge en termes de choix de carrière et de rôle familial. Les normes traditionnelles et les attentes de la société contribuent à limiter les opportunités professionnelles des femmes, ainsi qu'à renforcer les inégalités de genre.

Leila : Je souhaitais me lancer dans le design intérieur, mais je n'ai pas poursuivi cette voie en raison des avis de ma famille. Ils m'ont fait part que ce métier n'était pas approprié pour une femme. On m'a dit que cela nécessiterait beaucoup d'études et de nuits blanches pour obtenir mon diplôme, et ainsi, ils m'ont persuadée que ce n'était pas la bonne voie pour moi. Ils considéraient que ce domaine ne m'apporterait pas d'avantages dans la vie, en particulier compte tenu de l'éventualité d'avoir des enfants. En conséquence, j'ai choisi d'étudier le marketing.

Cette déclaration nous ramène à la question des contextes sociaux et de leur influence sur les choix de carrière, qui a été traitée par Pierre Bourdieu et que nous avons eu l'occasion de mentionner plus tôt dans ce texte. Revenons ici à cette affirmation du sociologue, qui affirme que les « dispositions féminines » influencent les femmes à choisir une carrière qui est plus « attendue » de leur part (Bourdieu, 1977). Les parents encouragent leurs filles à choisir un terrain facile, peu fatigant et qui leur permet de donner la priorité aux tâches ménagères et aux enfants (Nimer, 2018). Maria Charles a également évoqué les ségrégations de genre, qui se manifestent entre autres lorsque la personne intériorise et accepte un domaine d'études et de travail à un très jeune âge. Il s'agit-là d'un cas dans lequel cette ségrégation prend une forme généralisée et automatique (Charles et Bradley, 2009). Ce phénomène est renforcé par des stéréotypes de genre persistants, qui poussent les femmes libanaises vers des domaines à leur rôle traditionnel dans la société. Le témoignage de Leila incarne cette tendance que suivent les femmes libanaises qui, d'une manière consciente ou non, intériorisent des normes et des attentes sociales qui les poussent à prioriser des valeurs familiales plutôt que leurs aspirations professionnelles.

Pressions familiales et projets de vie

Dans le cadre des entrevues que nous avons menées, nous avons pu constater que les parents de nos participantes encourageaient ces-dernières à avoir des enfants très tôt, idéalement dès le mariage. Plus encore, ils leur suggéraient de donner naissance à des intervalles rapprochés, afin de l'enfant « ait une sœur ou un frère ». Ces discours pouvaient prendre la forme de plaisanteries, ou non. Il se trouve, d'ailleurs, que dans certains cas, la question des rendez-vous gynécologiques a été abordée par les parents. Les parents des répondantes se montrent intrusifs, mais cela semble normal et habituel pour les filles. Elles considèrent que ces commentaires reflètent les « soucis » de parents qui « veulent leur bien ».

Yara : Parfois, ils blaguaient en disant qu'il faudrait apporter plus d'enfants.

Liliane : Ma mère me questionnait fréquemment sur mes visites chez le gynécologue, comme si elle percevait que nous pouvions rencontrer des problèmes pour avoir des enfants et que nous avions des réticences à en parler, comme si c'était un sujet tabou.

Les participantes n'en tiennent pas compte sérieusement pour deux raisons. D'abord parce que, quoiqu'elles prennent l'avis de leurs parents en considération, elles sont conscientes du fait que leur situation de femmes mariées leur offre une certaine autonomie, ainsi que la liberté de faire le choix qui leur convient. En effet, le mariage implique souvent que les personnes concernées quittent le domicile familial et qu'elles s'affirment en tant que « femmes adultes », plutôt qu'en tant que jeunes filles. Cela représente une forme d'indépendance et d'émancipation vis-à-vis des parents. Il faut également rappeler que le fait que les parents évoquent le sujet de la maternité sur un ton blagueur signifie que, bien qu'ils expriment une envie, ils sont conscients du fait que leurs filles sont libres de prendre leurs propres décisions. Il n'empêche qu'une simple envie, lorsqu'elle est communiquée par un parent dans une société traditionnelle dans laquelle il demeure une figure d'autorité tout au long de la vie de sa progéniture, se transforme rapidement en la communication d'une attente. L'orientation vers la famille ne s'arrête donc pas uniquement au choix de domaine d'études ou de profession, mais même après le mariage, la pression pour avoir, agrandir et s'occuper de la famille est constamment présente.

Nous voyons s'illustrer ici la complexité des relations et la subtilité des jeux d'influence entre les parents et leurs enfants adultes. Il nous semble que ces relations soient un peu idéalisées par Galland. En effet, le sociologue note que la prolongation des diverses formes d'aide parentale, qui dépassent le contexte de la cohabitation, peuvent contribuer au renforcement de la relation parent-enfant. Il argumente, à ce sujet, qu'elles permettent à la fois le maintien d'un lien affectif puissant et le respect de l'autonomie des enfants (Galland 2001). Par ailleurs, l'auteur ajoute que, même s'ils dépendent de leurs parents à un niveau financier, les jeunes ne s'empêchent pas de s'émanciper des normes traditionnelles et de la culture, qui leur sont imposées par leur famille (Galland, 2001). Alors que ces idées sont pertinentes, il serait imprudent d'ignorer le fait que les familles qui vivent dans un contexte plus traditionnel font face à des dynamiques qui ne sont pas exactement les mêmes que celles que décrit Galland. L'influence des parents, nous le remarquons ici, peut être acceptée par l'enfant si elle constitue une norme dans l'environnement dans lequel il a grandi.

Dans les cas où les participantes optent pour un engagement professionnel, elles manifestent une certaine indépendance qui se cristallise après le mariage. Bien que les mariages soient choisis sans imposition parentale directe, les conseils demeurent, et le respect de la tradition et de l'avis parental continue de jouer un rôle dans la vie des femmes libanaises. Nous remarquons que les parents n'imposent plus le mariage à leur fille et n'interviennent pas dans le choix du conjoint, mais qu'ils donnent leur avis sous forme de « conseils » ou « soucis ». Rita, par exemple, soutient que, tout en encourageant ses décisions, ses parents lui font part de leurs inquiétudes :

Rita : En effet, lorsqu'ils ont rencontré mon conjoint pour la première fois, ils ont certainement partagé leur opinion à ce sujet. Ils ont exprimé qu'il était un homme de valeur, et cela m'a probablement assuré de leur approbation. Cependant, si mon conjoint n'avait pas répondu à leurs attentes, ils m'auraient sans doute fait part de leurs préoccupations. Néanmoins, j'ai bel et bien reçu l'approbation à la fois de ma mère et de mon père. Leur

perspective était davantage une source de préoccupation, de souci plutôt qu'une contrainte imposée.

Quant aux parents de Mireille, qui voulait se marier au début de son parcours universitaire, ils ont demandé à leur fille d'attendre d'avoir terminé ses études avant de prendre une telle décision. Ainsi ils approuvent le mariage, mais pas dans n'importe quelles conditions : ce n'est qu'après avoir obtenu un diplôme que les femmes sont sécurisées. Nous remarquons la répétition du mot « conseil » dans les entrevues.

Mireille : Lorsque j'étais jeune et en première année d'université, un homme est venu me parler, exprimant son intention de me demander en mariage. Mes parents m'ont conseillé de poursuivre mes études et de réexaminer la situation après avoir achevé mon parcours académique. C'est ce que j'ai fait, et effectivement, par la suite, nous avons eu des enfants ensemble. L'accent était mis sur la priorité de mes études avant d'envisager le mariage, et c'est exactement ce qui s'est déroulé.

Dans le contexte des conventions sociales établies, il est apparent que les parents ne dictent pas de manière explicite un mode de vie conventionnel à leur fille. Au lieu de cela, ils semblent l'orienter vers des options qui lui permettraient de mener une carrière professionnelle, tout en respectant les coutumes et les normes de la vie traditionnelle. Comme mentionné précédemment, dans le deuxième chapitre de notre étude, le rôle des parents dans la vie de leurs enfants peut-être à la fois bénéfique et restrictif.

Ces observations soulignent l'importance du rôle des parents dans la vie des femmes libanaises, non seulement dans le choix de leur carrière, mais aussi dans la gestion de leur vie familiale. Bien qu'ils n'imposent pas explicitement un style de vie traditionnel, les parents façonnent néanmoins les choix de vie de leurs filles par le biais de conseils et d'attentes. Cette influence peut conditionner les filles à envisager en priorité leur rôle de conjointe et de mère, même lorsqu'elles sont encouragées à poursuivre des aspirations professionnelles.

En effet, les parents conservent, de manière générale, une influence considérable sur la vie de leurs enfants, même après que ces-derniers aient atteint un âge d'autonomisation et de responsabilisation. Ils peuvent guider leurs choix professionnels, influencer leurs décisions financières et, en général, modeler leur transition vers l'âge adulte. Cette influence parentale peut entraver l'indépendance. En considérant toujours leurs enfants comme tels, même après qu'ils soient devenus des adultes, les parents peuvent inconsciemment limiter leur autonomie et devenir une entrave à leur capacité à prendre des décisions indépendantes sur des aspects cruciaux de leur carrière ou de leur vie privée (Dupont, 2016).

De plus, la dépendance économique des jeunes adultes envers leurs parents peut être une source potentielle de tensions et de conflits au sein de la famille. Cette situation devient particulièrement problématique lorsque les attentes des parents et des jeunes adultes ne sont pas alignées en matière de responsabilités et de prise de décisions. L'absence de consensus sur ces questions peut souvent engendrer des frictions dans les relations familiales, exacerbées par le poids de la dépendance financière et les contraintes qu'elle impose sur les jeunes adultes (Bidart et Pellissier, 2007).

En somme, alors que les parents cherchent à soutenir leurs enfants et à les guider dans leur transition vers l'âge adulte, il est essentiel de trouver un équilibre qui respecte leur autonomie et leur capacité à prendre des décisions indépendantes pour leur vie.

Dans les chapitres précédents, nous avons observé, en s'appuyant sur Moghadam (2013), les barrières culturelles et institutionnelles, telles que les rôles de genre et les attentes familiales, qui affectent l'intégration professionnelle des femmes dans le monde arabe. Ces observations illustrent comment ces défis se manifestent spécifiquement au Liban, elles sont directement liées à notre étude et répondent à la question à savoir qui, dans l'entourage des femmes libanaises, est susceptible d'encourager leurs choix de vie. Les témoignages des participantes mettent en évidence les pressions et les attentes auxquelles les femmes libanaises sont confrontées dès leur plus jeune âge en ce qui concerne le choix de leur carrière et leur rôle familial. Les normes traditionnelles et les attentes de la société contribuent à limiter les opportunités professionnelles des femmes et à renforcer les inégalités entre les genres.

En conclusion, les parents libanais exercent toujours une pression sur leurs filles, même après la décohabitation. Cette pression se manifeste à travers le choix de la carrière, les attentes en matière de rôle familial et la question du mariage et des enfants. Bien que les parents n'imposent pas explicitement un mode de vie traditionnel, ils orientent leurs filles vers des choix qui leur permettent de concilier une carrière professionnelle et les normes et coutumes traditionnelles dès un jeune âge. Comprendre cette dynamique est crucial pour promouvoir l'autonomisation des femmes et l'égalité des sexes au Liban. Elle peut, en outre, être définie comme une forme de conditionnement : les filles sont conditionnées à se voir elles-mêmes en tant que conjointes et mères avant tout, même lorsqu'elles ont eu accès à une éducation qui prône l'indépendance financière et la réalisation d'ambitions professionnelles.

Dans le prochain chapitre, nous explorons quel rôle jouent les parents dans le cas où leur fille choisit d'avoir une vie professionnelle tout en étant mère.

4.1.2 Le support des parents à leur fille devenue mère et travailleuse

Les parents apportent un grand support à leur fille, peu importe le choix de celle-ci. Dans ce chapitre, nous observerons comment les parents des participantes permettent à leur fille de jongler entre vie professionnelle et responsabilité des enfants. Nous verrons d'abord comment les parents aident leur fille pour que celle-ci puisse se concentrer sur sa profession. Nous examinerons ensuite le rôle des grand-mères, qui cuisinent et qui accomplissent plusieurs tâches pour leurs filles afin de les soutenir dans les tâches ménagères. Finalement, le soutien logistique et moral apporté par les mères de nos participantes sera souligné en tant que facteur important de cette solidarité féminine intergénérationnelle.

Le rôle des parents dans l'appui professionnel des mères

Nos données révèlent que les parents fournissent un soutien considérable à leurs filles, les aidant à se focaliser sur leur vie professionnelle sans négliger leurs responsabilités parentales. Selon l'interprétation de nos résultats, nous trouvons que les parents offrent un soutien important à leurs filles, non seulement sur le plan moral, mais aussi sur un plan pratique, notamment en prenant soin de leurs petits-enfants lorsque leur fille est au travail. Plus de la moitié de nos participantes témoignent de cela. Prenons l'exemple de Mme Caroline et Sylvia :

Caroline : Lors de la première année de mon enfant, je ne l'ai pas mis en garderie. À la place, je l'ai confié à ma mère. Cela signifiait que je devais régulièrement discuter avec elle de nos disponibilités respectives.

Sylvia : Pendant les 80 premiers jours, ma mère venait prendre soin d'elle afin que je puisse me rendre au travail. Dès que ma journée de travail se terminait, elle partait. Cela dépendait de mes horaires changeants. Parfois, je travaillais le matin, d'autres fois l'après-midi. Ma mère s'adaptait à mon emploi du temps, venant quand je partais pour le travail. En somme, elle était présente chaque fois que je n'étais pas à la maison, veillant ainsi sur mon enfant.

Ces témoignages illustrent la flexibilité et l'engagement des parents dans le soutien à la carrière de leur fille. Leila a souligné la contribution essentielle de ses parents dans la gestion de ses responsabilités familiales. Vivant à proximité immédiate de sa mère, elle bénéficie d'une aide précieuse pour la garde et pour le soin de ses enfants, une assistance qui se révèle indispensable pour équilibrer son rôle de mère et ses engagements professionnels :

Leila : Dans mon cas, la situation est relativement aisée. Ma mère réside juste en face de chez moi. Si j'ai besoin d'aide pour quoi que ce soit, c'est elle qui m'assiste avec mes enfants. Le soutien de mes parents est crucial ici, car sans lui, rien ne serait possible.

Ces histoires mettent en lumière le rôle essentiel que jouent les parents dans le soutien de la vie professionnelle de leurs filles. Les grands-parents prennent en charge l'éducation des enfants en l'absence de leur mère, permettant ainsi aux enfants de passer du temps en famille, plutôt que d'être confiés à des étrangers dans des garderies. Dans le contexte culturel libanais, il est courant d'observer une proximité résidentielle étroite avec les parents, ou une cohabitation élargie à des membres de la famille qui se situent au-delà du noyau familial immédiat, notamment avec les grands-parents. Pour les participantes, cette aide compense la culpabilité qu'elles pourraient

potentiellement ressentir par rapport au fait de travailler, car elle offre aux enfants la possibilité de passer du temps avec leurs grands-parents, qui peuvent leur offrir une forme d'affection similaire à celle de leur mère.

Ces observations soulignent l'importance du soutien familial dans la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités parentales pour les femmes libanaises. Les parents y jouent un rôle-clé en permettant à leurs filles de poursuivre leur carrière, tout en assurant le bien-être de leurs petits-enfants. Cette dynamique témoigne de la manière par laquelle les femmes libanaises trouvent des solutions au sein de leur structure familiale traditionnelle pour équilibrer leurs rôles de mère et de professionnelles.

La cuisine et les tâches ménagères : le pilier de la solidarité féminine intergénérationnelle

Les mères se considèrent plus compétentes pour accomplir des tâches multiples qui soulagent leurs filles que les pères des participantes. Elles cuisinent pour elles et prennent soin de leurs enfants lorsqu'ils sont malades ou en cas d'urgence. La prise en charge des tâches domestiques par les grand-mères est un autre pilier du soutien parental. La préparation des repas par les mères des participantes est une aide tangible qui leur permet de se concentrer sur leur travail et leurs enfants. Rita et Mireille expriment leur gratitude pour les repas quotidiens préparés par leur mère, un geste qui, bien que simple, est profondément apprécié. Cela clarifie le point sur les inégalités de genre : la pression du foyer familial repose presque exclusivement sur les femmes, alors que nous attendons des hommes qu'ils paient les factures et progressent dans leur carrière, sans nécessairement prioriser l'attachement émotionnel ou la charge mentale du foyer ou des enfants.

Nour : En tant que mère, mes parents sont incroyablement dévoués. Ma mère en particulier, déploie tous les efforts possibles. Elle prend en charge de nombreuses tâches, allant de la cuisine à la prise en charge de mon enfant. Elle m'épargne pratiquement tout. Son soutien est inestimable et exige déjà beaucoup de temps.

Mireille : Mais ma mère me cuisinait.

Rita : Ma mère nous prépare pour manger quotidiennement.

Sylvia : Ma mère cuisinait pour nous, je n'ai jamais cuisiné.

En effet, plusieurs mères de nos participantes, qui étaient déjà actives sur le marché de l'emploi, ont pris leur retraite lorsque leur fille a accouché afin de prendre soin de leurs petits-enfants. Les parents deviennent grands-parents aux alentours de l'âge de soixante ans et avoir un petit-enfant est l'une des raisons principales de la retraite. Le témoignage de Sylvia confirme cela.

Sylvia : Ma mère avait pris sa retraite à la naissance de ma fille, et c'est précisément cela qui a rendu possible le fait qu'elle puisse être présente auprès d'elle.

Nous remarquons que les parents maintiennent la responsabilité d'apporter le soutien économique et socioaffectif à leurs enfants, même quand ceux-ci sont mariés (Kahi, 2002). Cela confirme, d'ailleurs, l'idée que la famille libanaise privilégie le maintien des liens familiaux (Hollinger et Haller, 1990).

Le soutien moral et logistique : Une composante cruciale

Seule une des participantes n'avait pas ses parents à ses côtés et c'est la seule qui a démissionné de son emploi lors de sa maternité. Sa démission est due à deux constats. Premièrement, 70 jours de congé de maternité sont insuffisants ; deuxièmement, elle ne peut s'occuper de son enfant seule et travailler en même temps. Ceci souligne la nécessité vitale de la présence des parents auprès de leur fille au Liban, dans une société qui n'accommode pas les besoins des mères travailleuses.

Lara : Ma mère ne réside plus au Liban, donc je ne peux compter sur elle.

En ce qui concerne la prise en charge de son enfant, Lara nous a affirmé que l'absence de sa mère, pendant sa grossesse et après son accouchement, a eu des conséquences importantes : « je pensais qu'elle serait toujours là pour m'aider ». L'absence de soutien familial direct l'a menée à sa décision de cesser de travailler pour s'occuper pleinement de son enfant. Elle considère ce choix nécessaire dans le contexte de ses responsabilités parentales. Les autres participantes avaient

l'option de faire garder les enfants par leurs mères uniquement, ou par les deux parents durant la reprise au travail, ce qui leur a permis d'avoir une vie professionnelle.

Le modèle méditerranéen d'entrée dans l'âge adulte et la dépendance prolongée

Au-delà de l'assistance pratique, le soutien moral offert par les mères est essentiel. Maria et Sylvia soulignent que leurs mères ne sont pas seulement présentes pour accomplir des tâches, mais aussi pour offrir un soutien émotionnel. Elles agissent ainsi comme un pilier moral dans leur vie. Ce soutien est particulièrement significatif lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes concernant le travail et la famille. Elles estiment que leur vie professionnelle ne serait pas possible sans la présence de leurs parents et elles expriment leur soulagement de savoir que leurs enfants passent du temps avec leur famille lorsqu'elles sont absentes. La pluralité des tâches qu'assurent les grands-parents encourage nos intervenantes à poursuivre non seulement leur carrière, mais aussi ce qu'elles désirent. Nous le remarquons avec Maria et Sylvia :

Maria : Sans la présence de ma mère, il aurait été difficile pour moi de jongler entre ma vie professionnelle et mes responsabilités familiales. J'aurais été confrontée à un choix délicat entre le travail et la famille, et il est probable que j'aurais opté en faveur de mes enfants.

Sylvia : Ma mère ne représente pas uniquement un soutien physique dans les tâches, mais elle est également un pilier moral.

Les pratiques familiales libanaises peuvent être comparées au modèle méditerranéen décrit par Galland, qui est caractérisé par une dépendance prolongée des jeunes adultes envers leurs parents. Le soutien parental y persiste après la décohabitation qui, elle-même, survient plus tard que dans les pays du nord-ouest de l'Europe. Les parents libanais jouent un rôle central dans la vie de leurs filles adultes, notamment en gardant leurs petits-enfants, ce qui permet aux femmes de s'absenter, tout en étant assurées du maintien d'une présence familiale qui encadre les journées de leurs enfants. Galland, dans son étude, définit ce modèle avec des caractéristiques précises : une adolescence prolongée qui s'étend sur une longue période, une dépendance qui se prolonge bien

au-delà du standard occidental et une décohabitation qui survient plus tardivement par rapport à d'autres régions du monde. Cette dernière caractéristique peut être observée notamment en Espagne et en Italie (Galland, 2006).

Les récits recueillis dans le cadre de mon étude mettent en lumière cette prolongation de la dépendance. Les femmes qui font partie de l'échantillon que j'ai choisi dans le cadre de mon enquête semblent maintenir un lien étroit avec leurs parents, leur mère en particulier, et elles ont besoin de leur soutien bien après l'âge adulte.

En ce qui concerne la décohabitation, il est important de noter que, si elle peut ne pas nécessairement être retardée, elle n'est pas non plus permanente dans le contexte que nous étudions. Nous constatons que plusieurs des participantes passent régulièrement la nuit chez leurs parents avec leurs enfants, surtout lorsque leur conjoint doit s'absenter. De plus, il n'est pas rare que ces femmes demandent à leurs parents de passer la nuit chez elles, soulignant encore une fois leur dépendance.

Dans le contexte de notre enquête, remarquons que l'implication des familles dans le soutien à la vie professionnelle des femmes libanaises s'inscrit dans une dynamique similaire à celle identifiée par Antoine et Calvès (1990) en Afrique subsaharienne. Ces auteurs notent que, contrairement aux attentes conventionnelles, de nombreuses femmes africaines urbaines choisissent délibérément de reporter ou d'éviter le mariage pour favoriser leur développement professionnel, une tendance qui rappelle la volonté qu'ont les femmes libanaises de concilier carrière et responsabilités familiales avec l'aide des parents.

De même, les difficultés rencontrées par les jeunes adultes lors de leur insertion dans le marché du travail, relevées par Antoine et al. (2001), font écho avec les défis observés chez nos participantes libanaises, pour lesquelles la présence familiale se révèle être un atout contre le chômage et la précarité professionnelle. Cette corrélation souligne l'importance de reconsidérer les indicateurs traditionnels de transition vers l'âge adulte et de tenir compte des spécificités culturelles et économiques qui influencent le déroulement de cette étape de la vie, comme l'ont proposé Calvès et al. (2006) dans leur étude.

En somme, notre analyse des témoignages des femmes libanaises confirme et complète les modèles de transition vers l'âge adulte présentés dans les travaux de recherche en Afrique subsaharienne et en Méditerranée. Cette concordance met en lumière les similitudes structurelles qui traversent ces différentes sociétés, notamment en termes de rôles familiaux et de participation au marché du travail, démontrant ainsi que les modèles théoriques doivent être flexibles pour s'adapter à des contextes variés et qui dépassent ceux des régions étudiées par Galland.

Soutien familial et équilibre professionnel

Les récits des participantes mettent en évidence l'importance du soutien familial dans la réalisation de l'équilibre entre les responsabilités professionnelles et parentales. Les grands-parents deviennent souvent les gardiens principaux des enfants, offrant ainsi une alternative affective et sécurisante aux structures de garde externes. Dans le cas de Caroline, il n'est pas question de prendre des décisions professionnelles sans discuter avec ses parents, sachant que non seulement l'avis, mais aussi la disponibilité de ces derniers sont importants dans sa prise de décision.

Caroline : Pendant la première année de mon enfant, je ne l'ai pas inscrit en garderie. Au lieu de cela, je le confiais à ma mère. Cela signifiait que je devais régulièrement échanger avec elle au sujet de nos disponibilités respectives.

Accepter de se faire aider par ses parents comporte évidemment le risque d'une intrusion de leur part dans la vie du jeune couple. Caroline accorde elle-même la permission à ses parents de s'investir dans leur vie, parce qu'elle a besoin d'eux pour assurer l'articulation entre vie professionnelle et responsabilité des enfants. Les parents, ayant pour objectif le bien-être de leurs filles adultes, feront preuve de support et s'occuperont des enfants de celles-ci. Nous comprenons que le support vient avec une contrepartie qui prendra la forme de « conseils » et qui se poursuivra tout au long de la vie de la femme. Les participantes ne semblent pas rejeter ces conseils ou la place que leurs parents occupent dans leur vie, parce que leur participation est indispensable. Les participantes accordent, par ailleurs, une place plus importante à leur mère qu'à leurs pères.

Sylvia : Particulièrement les grand-mères maternelles, elles sont souvent plus impliquées dans la vie des enfants que les pères.

Plusieurs expriment que c'est surtout leur mère qui les encourage à travailler. Ces mères espèrent que leurs filles auront accès à des opportunités qu'elles n'ont pas eues parce qu'elles devaient s'occuper des tâches ménagères. Liliane met en évidence le rôle de sa mère, qui l'encourage dans sa carrière. Dans ce cas, c'est parce qu'elle a été privée de son travail qu'elle incite sa fille à avoir un emploi.

Liliane : Particulièrement ma mère, elle nous confiait qu'elle regrettait d'avoir quitté son emploi, donc elle nous poussait à développer une carrière professionnelle. Elle nous transmettait l'idée qu'il était essentiel d'avoir cette dimension professionnelle afin d'éviter les regrets.

Nos participantes peuvent être définies comme des « femmes modernes ». De notre temps, alors que le destin de chaque femme la guide en priorité vers l'univers domestique, elle a malgré tout l'occasion d'exercer une activité professionnelle. Les femmes, de nos jours, développent des « espaces d'action au service de leur cause collective », qui ne s'attardent pas uniquement aux inégalités de genre. Elles donnent sens à ce qu'elles font de manière à inspirer les personnes qui les suivent (Weber, 2016).

En conclusion, le soutien des parents aux femmes libanaises, tant sur le plan logistique que moral, est un élément qui leur permet de naviguer avec succès entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Ce soutien révèle une forte solidarité féminine intergénérationnelle qui renforce les capacités des femmes à poursuivre leur carrière, tout en répondant aux attentes familiales. Les nuances de ce soutien moral et pratique, qui va de la garde des enfants jusqu'à la préparation des repas, démontrent une dynamique familiale qui permet aux femmes libanaises de composer avec les exigences d'une société traditionnelle, tout en forgeant leur propre chemin professionnel.

Nous verrons, dans le prochain chapitre, comment les femmes interrogées font preuve de persévérance et mènent leurs rôles respectifs de professionnelles et de mères dans la société traditionnelle et patriarcale libanaise.

4.2 La quête d'émancipation professionnelle des femmes face aux conventions sociales

Dans ce chapitre, nous tentons de montrer comment les femmes libanaises surmontent les difficultés rencontrées en tant que mères et professionnelles à la fois. Nous débuterons cette section en abordant les traitements inégalitaires dont elles sont l'objet dans le milieu du travail. Nous examinerons ensuite les différents vécus de ces femmes, qu'elles travaillent dans les compagnies libanaises ou dans des compagnies internationales. Nous poursuivrons le chapitre en soulignant la frustration ressentie par ces femmes face à leurs conditions, et nous le terminerons en soulignant la détermination à travailler en dépit de tous les obstacles rencontrés.

Inégalités professionnelles à l'épreuve de la maternité

De prime abord, une fois embauchées, les femmes libanaises subissent des inégalités de genre dans leur milieu de travail. Les femmes en emploi font face à des inégalités latentes dès leur intégration dans le milieu professionnel. Ces inégalités sont accentuées par des limites institutionnelles, telles qu'un congé maternité restreint (limité à 70 jours) et des conditions de travail qui n'accommodent pas la lactation. Tout en obligeant les travailleuses à s'organiser par elles-mêmes pour répondre à leurs besoins, ainsi qu'à ceux de leur famille et de leur employeur de manière simultanée, ces limites institutionnelles sont également la cause d'une stagnation de l'évolution salariale et professionnelle des mères.

Prenons l'exemple de Lara, contrainte à l'abandon de son poste, faute d'un congé maternité adapté à ses convictions et à ses besoins personnels. Sa situation révèle les entraves à la progression professionnelle et l'incompatibilité entre les horaires de travail et les impératifs familiaux. Elle souhaitait rester « exclusivement » 6 mois avec son fils. De plus, son salaire de base stagnait et les perspectives d'avancement professionnel étaient limitées. Ses heures de travail n'étaient pas compatibles avec les heures qui lui étaient nécessaires pour s'occuper de son nouveau-né.

Lara : Personnellement, j'ai toujours eu le désir de passer exclusivement les six premiers mois avec mon enfant. C'est une conviction personnelle profondément ancrée en moi. Je ne pourrais pas le laisser seul toute la journée, alors où est-ce que je pourrais le garder ? Toutes ces raisons combinées m'ont poussée à envisager de partir. Ni le salaire, ni le poste, ni l'ambiance ne m'ont satisfait [...] Tout cela a contribué à ma décision. En ce qui concerne les horaires, il arrivait que je travaille de 11h à 20h, ce qui est peu compatible quand on a une famille, surtout des enfants. Même les week-ends n'étaient pas épargnés, travailler les samedis et dimanches n'était pas logique.

Mireille, de son côté, pointe du doigt l'indignité des conditions de lactation dans son entreprise, un détail logistique reflétant une discrimination plus systémique. Ces conditions entraînent souvent un sevrage précoce, soulignant l'absence de structures de soutien au sein de l'environnement professionnel. Mireille souligne que l'obligation de pomper son lait est non seulement malfaisante, mais « dégueulasse ». C'est son cas et le cas de plusieurs participantes qui doivent faire le pompage dans des salles de bains communes à toutes les femmes qui travaillent avec elles. Elles sont souvent découragées et arrêtent d'allaiter après leur congé de maternité de 70 jours.

Mireille : Au sein de l'entreprise, il n'y avait pas d'espace dédié au pompage du lait maternel, et cela a eu un impact significatif. Il m'arrivait parfois de devoir tirer mon lait aux toilettes, ce qui était très désagréable. Cette situation m'a incitée à cesser d'allaiter, même si ce n'était pas un choix que je faisais avec joie.

Cependant, la transition vers le télétravail modifie quelque peu cette dynamique, permettant aux nouvelles mères une certaine flexibilité pour la lactation. Mais, cette amélioration logistique ne signifie pas l'évolution de la carrière, comme le témoigne Mireille, dont les opportunités de promotion semblent obstruées par son statut de mère. Depuis son premier enfant, Mireille n'a plus eu de promotions ou de hausses salariales. Pourtant, elle sent que, contrairement à elle, ses

collègues célibataires et sans enfants avancent dans leur carrière. Face à la question qui demande si elle trouve que son statut de mère influence son statut professionnel, sa réponse est claire. En outre, elle affirme que son congé de maternité n'a pas empêché ses employeurs de la contacter. Cela signifie que le maigre congé de 70 jours, qui est offert aux jeunes mères, n'est pas respecté ; un déni de la maternité semble également se manifester à travers les appels des employeurs. Une telle chose peut sembler contradictoire si elle a lieu dans une société traditionnelle, qui valorise la famille et les enfants. Or, il n'y a pas de contradiction ici : nous observons que ce ne sont pas les nouveau-nés qui sont remis en question dans ces actions, mais bien la légitimité de la présence d'une mère dans un lieu de travail.

Mireille : On ressent que mes employeurs ont une préférence pour les employées qui ne sont pas mères, car celles qui le sont quittent le travail à 14h, tandis que celles qui sont célibataires restent jusqu'à 17h30. Il est évident que les employeurs les privilégient. Il est certain qu'ils favorisent les employées sans enfants [...] Parfois, pendant ma période de congé maternité, ils me contactaient pour des questions liées au travail, alors que j'étais en train d'allaiter ou de tirer mon lait.

Rita a également vécu une situation similaire : son employeur lui a fait une offre d'emploi, mais après avoir découvert sa grossesse, elle a été privée de cette opportunité. Il est important de noter que ce type de discrimination est illégal dans d'autres pays.

Rita : Je lui ai demandé s'il y avait un problème. Elle m'a répondu que non, mais elle souhaitait aussi s'assurer que j'accoucherais aux États-Unis plutôt qu'au Liban. J'ai confirmé que oui, que je prévoyais de voyager dans deux mois et de rester là-bas pendant deux mois avant de revenir. Elle a répondu par un simple "mmm d'accord, je t'appellerai pour te confirmer si c'est un oui ou un non." Ensuite, elle n'a plus du tout communiqué avec moi. Le poste a finalement été attribué à une autre personne et je suis restée à ma

position actuelle. J'ai été profondément déçue et choquée par cette expérience. Est-ce que le simple fait d'être enceinte signifie que je ne peux plus côtoyer les gens ?

Suivant les observations de Elsa Galerand et Danièle Kergaot, nous retrouvons ici la notion de « division sexuelle du travail » que nous avons abordée plus haut, dans notre revue de littérature. Cette idée soutient que les femmes subissent, à différents niveaux, des inégalités et des différenciations de genre dans leur environnement de travail. Si celles-ci sont souvent subtiles, elles sont néanmoins déterminantes (Galerand et Kergaot, 2014). Ces inégalités peuvent s'insinuer de diverses manières, affectant la progression de carrière, l'équité salariale et l'accès à des opportunités équitables.

Une illustration tristement parfaite de cette division sexuelle du travail est l'histoire de Rita, une femme qui a perdu une opportunité significative à cause de son genre et de sa condition de grossesse. Dans son cas, on constate que ces facteurs, qui n'ont aucun lien avec ses compétences ou ses aptitudes professionnelles, ont été utilisés contre elle, ce qui met en évidence la discrimination de genre dans le milieu du travail.

Frustrant comme cela peut l'être, Rita se retrouve dans une situation où elle ne peut qu'accepter la décision qui a été prise par ses supérieurs, malgré son injustice apparente. Elle ne peut ainsi qu'endurer les conséquences de la discrimination de genre, qui restent une réalité persistante et préjudiciable dans de nombreux milieux de travail.

Disparités entre entreprises locales et multinationales

Le contraste est notable entre les entreprises locales, où la maternité peut être un frein à la carrière, et les filiales internationales, qui tendent à offrir des conditions plus favorables, comme en témoigne Yara. Cette diversité de pratiques souligne l'impact de la culture organisationnelle sur l'équité de traitement. Dans les compagnies internationales, le congé de maternité est de 70 jours payés, et certaines ont droit à 80 jours non-payés de plus. Trois de mes participantes travaillent dans des compagnies internationales et sentent une différence au point de le mentionner. C'est le cas de Yara :

Yara : Au sein d'une entreprise libanaise, lorsqu'on est malade ou épuisé, on ressent de la gêne à l'admettre et on se sent obligé d'aller travailler. Cependant, dans mon cas, c'est l'inverse. Même si je suis à peine fatiguée, ils me recommandent de rester à la maison, de me reposer et me rassurent en me disant de ne pas m'inquiéter. Je me sens vraiment à l'aise avec leur approche.

Division Sexuelle du Travail : Discrimination et Frustration

Liliane explique que sa compagnie n'est pas discriminante face aux employées mères et qu'elle s'y sent « valorisée ». À chaque question posée sur les ambiances du travail en tant que mère, elle avait un rendement positif, mais me répétait que c'est dû au fait que la compagnie où elle travaille est une multinationale. De plus, elle a eu l'opportunité d'avoir un congé de maternité en plus, sans être payée.

Liliane : Avant mon congé de maternité, j'ai été promue à un nouveau poste en tant que conseillère en qualité de médicament [...] Heureusement, je collabore avec des pays européens, ce qui signifie que mon travail et ma gestion ne sont pas liés au Liban [...] Cette année, ma compagnie nous a accordé un "cadeau", à savoir 15 jours de plus, portant la durée totale du congé de maternité à 85 jours. À noter que ces 70 jours ne se limitent pas uniquement aux jours de semaine, mais incluent également les week-ends, ce qui équivaut à un peu moins de 3 mois au total.

Liliane exprime une autre situation, dans laquelle son genre et sa grossesse ont affecté de manière négative sa chance d'avoir une promotion. La compagnie pour laquelle elle travaillait à ce moment était libanaise. Les compagnies internationales au Liban ne peuvent pas changer complètement les lois du pays, mais semblent vouloir faciliter l'organisation logistique des femmes en leur accordant des jours fériés non-payés pour maternité et en les valorisant en tant qu'employées, plutôt qu'en

tant que mères. Comme nous l'avons mentionné dans notre revue de littérature, le travail est un des enjeux importants des rapports sociaux : il occupe une place centrale dans la conception des inégalités de genre (Kergoat, 2005). Les entreprises libanaises n'encouragent pas la participation des femmes au marché du travail et à son économie. Le fonctionnement de ces compagnies témoigne d'une absence de politiques de protection des individus dans les critères de sélection et d'offres d'emploi, ainsi que de l'absence de l'interdiction de poser des questions sur l'état de famille pendant les entretiens (Elzir Assy et Sayed, 2018).

Les femmes au Liban expriment une frustration et un inconfort tangibles face à la réalité des inégalités de genre qui pèsent sur elles. Elles sont parfaitement conscientes des disparités et de la discrimination dont elles sont victimes. Cette situation est particulièrement frustrante, parce qu'elles se sentent souvent impuissantes à y apporter des changements significatifs.

Le quotidien multipolaire des mères actives

De plus, certaines des participantes évoquent le concept de la maternité comme une "double profession". Face à ces réalités, les femmes expriment une frustration profonde et une conscience aiguë des inégalités qu'elles subissent, souvent ressenties comme une impasse à leur épanouissement professionnel. Certaines participantes perçoivent leur double-rôle maternel et professionnel comme une "double-journée", une référence à l'analyse de Delphy, où les responsabilités domestiques ne s'estompent pas avec l'arrivée d'une carrière active (Delphy, 2003).

Ces témoignages reflètent la persistance de normes genrées traditionnelles et le poids des attentes sociétales, qui conditionnent les femmes à un rôle domestique prédominant, comme le souligne Yara. Les participantes décrivent un quotidien de surmenage, une lutte contre le temps et les jugements, qui les oblige à jongler entre le travail, les enfants et les tâches ménagères.

Yara : Les tâches ménagères demeurent principalement une responsabilité incombant aux femmes. Je suis tenue de m'occuper du nettoyage de la maison, de prendre soin des enfants et de travailler en même temps.

Les participantes tentent de jongler entre enfants, ménage et travail et sont souvent victimes de surmenage. Elles se réveillent le matin après une nuit blanche passée auprès de leurs enfants, pour ensuite travailler jusqu'à 14h ou 16h, puis elles reviennent s'occuper des enfants et du ménage, et ce cycle se poursuit. À ce rythme difficilement soutenable s'ajoute le fait qu'elles sont jugées dans leur milieu de travail. Mireille et Rita évoquent qu'elles reçoivent des critiques de la part de leurs employés lorsqu'elles quittent le travail à temps, voire des commentaires parce qu'elles ont donné naissance à deux enfants de suite.

Mireille : Je percevais des murmures autour de moi. Parfois, de manière indirecte, on me disait "Attends, tu pars à 15h précisément ?" C'était en référence à mon départ à l'heure de travail. Ces remarques étaient suscitées lorsque je quittais à l'heure prévue.

Ce sont des commentaires qu'elles décident d'ignorer, puisqu'elles sont familiarisées avec l'ambiance des compagnies au Liban et qu'elles savent qu'elles ne peuvent pas y changer grand-chose. Elles passent leurs journées à planifier leurs mouvements entre enfants, travail et ménage. Elles sacrifient souvent leur bien-être pour éviter de restreindre le temps accordé à une de leurs tâches primaires.

Conflit intérieur et aspirations professionnelles

Ce chapitre dépeint également la culpabilité et le malaise psychique qui accompagnent la double-exigence de réussite dans les sphères maternelle et professionnelle. Des termes comme "dépression" émergent dans les narrations de Joëlle et de Sylvia, ce qui témoigne d'une lutte intérieure qui est exacerbée par le silence social entourant ces défis. Il y a un malaise psychique qui vient avec la volonté d'être mère et professionnelle en même temps. Elles doivent sacrifier du temps avec leurs enfants pour bien travailler, ou sacrifier la qualité de leur travail pour être une « bonne maman ».

Joëlle : Je te confie que je ressens une grande frustration. Par moments, j'ai même l'impression de traverser une phase de

dépression, mais je me ressaisis en me rappelant que cela n'est qu'une période passagère. Je m'efforce de me consacrer à mes enfants avec une attitude positive, car ils ne méritent pas que je les fasse porter ce fardeau.

Sylvia : Durant cette année, cela a été très difficile pour moi sur le plan émotionnel. J'avais constamment le sentiment de ne pas donner suffisamment, que je n'étais pas une bonne mère et que je manquais beaucoup de moments avec elle. J'ai sombré dans une dépression, à laquelle personne n'était au courant.

Une mère au Liban ne peut être axée sur sa carrière sans sentir un « conflit émotionnel ». Sylvia explique que, comme il s'agit d'un sujet tabou au Liban, personne n'en parle, bien que ça existe. Ce silence rend le passage par cette phase encore plus difficile. Puisque ces femmes pensent que ce qu'elles vivent leur est propre, elles traversent également des moments de solitude. Selon nos participantes, les femmes sont employées avant d'être mères et il y a une certaine réorganisation qui se fait lorsqu'elles donnent naissance à des enfants. Caroline explique que sa priorité s'est déplacée de la profession au devenir-mère. Ceci se passe « inconsciemment » et, dans son cas, ce passage a été accompagné d'un sentiment de « perte de soi ».

Persévérance et aspiration à la carrière

Or, en dépit de ces obstacles, nos participantes disent vouloir travailler, en dépit des obstacles. Elles veulent avoir une place en tant que professionnelles dans la société. Elles n'aiment pas sentir qu'elles ont étudié sans raison et leur profession leur procure un sentiment d'utilité et de liberté. Yara le mentionne.

Yara : Lorsque je reçois mon salaire, cela me réjouit. J'ai l'impression de dépenser avec plus de liberté et cela me rend plus heureuse. Contribuer au revenu de la maison me procure une grande satisfaction.

Rita : Je ne peux rester à la maison tout le temps.

Sylvia : Je souhaite être une bonne maman tout en étant performante dans ma carrière.

Ces femmes expriment les difficultés notables qui accompagnent le fait de rester à la maison en permanence. Leurs paroles révèlent la valeur profonde qu'elles accordent à leur travail, non seulement pour les responsabilités professionnelles qu'il implique, mais aussi pour les interactions sociales qu'il permet avec les collègues. De plus, elles apprécient le sentiment d'autonomie et d'indépendance financière que leur apporte le fait d'avoir leur propre salaire. Cela leur confère un sentiment de dignité et d'autosuffisance, qui contribue à leur estime de soi.

Au cours des entrevues, les termes « aimer » et « envie » reviennent fréquemment lorsqu'elles parlent de leur profession. Cela démontre clairement la passion et l'enthousiasme qu'elles ressentent pour leur travail et met en évidence le fait que leur engagement dans leur carrière va bien au-delà de la simple nécessité économique.

Cependant, malgré l'amour qu'elles manifestent pour leur travail, ces femmes ressentent une limitation notable sur le plan professionnel, principalement due à leur rôle de mères et femmes au foyer. Cela les empêche souvent de progresser aussi rapidement ou aussi loin qu'elles le souhaiteraient dans leur carrière.

Dans notre revue de littérature, nous avons exploré les deux principaux obstacles au travail des femmes. Le premier est lié à leurs responsabilités domestiques et à l'éducation des enfants. Ceux-ci restent souvent la charge principale des femmes, même lorsqu'elles travaillent à plein temps. Le deuxième obstacle est la pression sociale, qui vient avant-tout de la famille et des partenaires masculins. Ces pressions peuvent prendre diverses formes, allant de l'attente tacite que les femmes assument la majorité des responsabilités domestiques, jusqu'à l'opposition ouverte à leur participation à la vie active (Elzir Assy et Sayed, 2018).

Nour : Franchement, je me sens submergée. J'ai envie de m'investir davantage et d'accomplir de nombreuses choses, mais c'est difficile. J'ai des priorités envers mon enfant. J'ai l'impression d'être

restreinte, car j'ai tellement de projets en tête que je ne peux pas réaliser. Mon enfant vient en premier, après tout. Je ne peux pas agir comme si je n'avais pas de responsabilités.

Sylvia : Je veux éviter que mon bébé m'écarte de ma carrière simplement parce que je dois m'occuper de lui, et cela a été un grand dilemme pour moi.

Ces participantes n'aiment pas être identifiées uniquement à travers leur rôle de mères et un sentiment de culpabilité vient avec ces considérations. Elles se sont donné des objectifs et elles font leur possible pour les atteindre sans sacrifier leurs tâches maternelles. Si les femmes accordent la priorité aux activités familiales et ménagères alors qu'elles peuvent avoir une vie professionnelle et une rémunération, c'est souvent en raison de l'appauvrissement de l'expérience de travail accumulée tout au long de la vie (Tzannatos, 2016).

Selon Angela Elzir Assy et Haneen Sayed, le travail des femmes est considéré au Liban comme facultatif, alors que celui des hommes est nécessaire et obligatoire, puisqu'il constitue la source première des revenus familiaux. Sachant que les premières années de développement des enfants varient selon la relation mère-enfant, les femmes et les hommes expriment préférer le dévouement d'une mère auprès des enfants à la garderie. En effet, en plus d'être considérées moins favorables au développement des enfants (lorsque comparées aux mères), les garderies sont très coûteuses (Elzir Assy et Sayed, 2018). Pourtant, dans mes entretiens, les femmes expriment un besoin de travailler pour des raisons économiques.

Sylvia : Depuis la naissance de mes enfants, je n'enseigne qu'une seule chose à ma fille : que je travaille pour que nous puissions acheter ce que nous voulons et réaliser nos désirs dans la vie. Ainsi, lorsqu'elle me demande pourquoi je travaille, je lui explique que c'est pour lui procurer ce qu'elle souhaite et l'emmener où elle veut. Maintenant, elle comprend et veut même m'aider. Elle dit qu'elle veut travailler comme moi.

Dans une société de consommation comme le Liban, nos participantes sentent l'obligation de travailler pour subvenir aux besoins de leurs enfants et vivre confortablement. Elles accomplissent un double-travail, professionnel et maternel. L'un est rémunéré, alors que l'autre ne l'est pas. Selon Elzir Assy et Sayed, ce sont les normes « traditionnelles et sociales » qui déterminent principalement la division du travail au sein de la famille libanaise. Les tâches ménagères restent non-rémunérées et invisibles. Les femmes qui s'y consacrent sont donc perçues comme « inactives ». La plupart des femmes travaillent avant de se marier et d'avoir des enfants, puis finissent par démissionner de leur travail professionnel une fois mères, pour s'occuper des tâches ménagères et des enfants (Elzir Assy et Sayed, 2018). Pour empêcher ce sentiment d'« inactivité », elles se lancent dans le défi du travail rémunéré tout en étant mères, et évitent ainsi de sacrifier l'une des professions pour l'autre. Comme l'a dit Maria, « la mère ici doit être une balance, entre les besoins économiques et le besoin de l'enfant, elle doit s'organiser pour tout gérer ».

4.3 Rôle du conjoint

Contrairement à nos attentes, l'attitude des conjoints de nos participantes est plutôt encourageante. Différentes formes de soutien sont apportées par les conjoints aux femmes professionnelles et les femmes qui ont participé à notre entrevue considèrent leur conjoint comme un support moral. Nous verrons, dans cette section, comment le conjoint encourage la femme dans sa prise de décision, ainsi que face à ses études et à sa carrière. Nous aborderons également son rôle dans la division des responsabilités reliées aux enfants et aux tâches ménagères.

L'Implication Encourageante du Conjoint

Toutes les participantes ont confirmé que leur conjoint est « encourageant ». Son rôle est perçu comme positif dans l'organisation familiale et, d'une manière plus générale, dans la prise de décisions importantes.

Caroline : Même lorsque nous devons prendre des décisions ou faire face à des situations stressantes au cours de notre journée, peu importe ce que c'est, tout se divise en deux. Sa présence était sans aucun doute cruciale pour moi.

Cette perspective entre en contraste avec les stéréotypes de genre que nous avons abordés dans les premiers chapitres et qui supposent que les femmes sont généralement chargées de la responsabilité de la prise de décisions relatives aux enfants ou au foyer, tandis que les hommes jouent un rôle plus passif ou orienté vers la carrière professionnelle.

Ces résultats viennent ainsi remettre en question les schémas traditionnels et soulignent l'évolution des dynamiques conjugales au sein de la société contemporaine. Ils suggèrent que de plus en plus de couples adoptent une approche coopérative et égalitaire, où les décisions importantes sont prises conjointement, en prenant en compte les opinions et les aspirations des deux partenaires. Cette constatation contredit les attentes générales formulées par la littérature et indique un changement significatif dans les rôles et les responsabilités au sein des relations de couple.

L'éducation et la vision progressiste

L'ouverture d'esprit et l'encouragement des conjoints à l'égard de l'avancement éducatif et professionnel de leurs partenaires démontrent une évolution des dynamiques familiales vers un partenariat équilibré et coopératif.

Joelle : Il est très encourageant à propos de ce sujet. À aucun moment je ne ressens que mon mariage me freine en tant qu'artiste. Au contraire, je me sens avec quelqu'un qui est là pour me soutenir dans mes activités et m'aider à les réaliser.

Sylvia : Mon conjoint ne voudrait pas que j'arrête de travailler, non seulement pour l'argent, mais aussi parce que je me sentirais malheureuse si je ne travaillais pas. Il souhaite que je sois épanouie, et le travail me rend heureuse.

Une citation anglaise, « happy wife, happy life », signifie que si la femme est contente, les conjoints ont une belle vie. Il ressort clairement de nos entretiens que ces hommes, bien éduqués, font preuve d'une ouverture d'esprit remarquable en encourageant activement leurs conjointes à poursuivre leurs aspirations personnelles et professionnelles. Cette attitude progressiste contribue

à forger un avenir plus prometteur pour les deux partenaires. Ainsi, la figure de la 'femme moderne' se trouve complétée par celle de 'l'homme moderne', où tous deux, grâce à leur éducation et à leur vision progressiste, participent à l'évolution des dynamiques familiales et sociétales.

Partage équitable des responsabilités familiales

Les tâches domestiques ne sont plus l'apanage des femmes ; elles sont désormais partagées de manière plus équitable, défiant ainsi les normes et favorisant une répartition des rôles plus juste et plus équilibrée. Il est notable que certains hommes au sein de la société libanaise aient des horaires de travail qui s'étendent jusqu'à bien plus tard dans la soirée que ceux des femmes. Par conséquent, ils passent moins de temps avec leurs enfants pendant la journée et n'ont l'occasion de les voir qu'après leur retour du travail. Cependant, il est crucial de noter que ces obligations professionnelles prolongées ne les empêchent pas nécessairement de s'impliquer activement dans la vie de leurs enfants et de participer aux tâches domestiques. Nous aurons l'occasion d'aborder cette question dans les prochaines pages.

L'engagement paternel et familial

Les hommes sont de plus en plus impliqués dans la garde des enfants et dans les tâches domestiques. Ce changement souligne une évolution vers l'équité au sein des foyers libanais. En effet, plusieurs de ces hommes prennent l'initiative de mettre leurs enfants au lit après leur journée de travail et se montrent disposés à aider leur partenaire dans les tâches ménagères dès qu'ils sont disponibles. Cette volonté d'engagement dans les responsabilités familiales met en évidence une prise de conscience au sujet de l'importance de partager équitablement les tâches ménagères et de soutenir leur partenaire dans les responsabilités familiales.

De plus, certaines de nos participantes nous disent que les tâches ménagères sont partagées entre elles et leurs conjoints. Cela signifie que, contrairement à ce qui peut être une norme sociétale, ces couples ont fait le choix conscient de partager équitablement les responsabilités domestiques. Cette répartition équilibrée des tâches ménagères entre en contraste avec les rôles traditionnels de genre et montre une évolution positive vers une plus grande égalité au sein du foyer.

Mireille : Si nous travaillons tous les deux, nous partageons également les tâches à la maison. Nous avons convenu de cela dès le début, en répartissant les responsabilités domestiques entre nous.

Ainsi, à l'échelle de nos données du moins, de nombreux hommes jouent un rôle-clé dans le soutien des femmes, en contribuant activement dans divers domaines, tels que la garde des enfants, l'accomplissement des tâches ménagères et l'apport d'un soutien moral à leur partenaire. Leur aide n'est pas seulement pratique : elle a une importance symbolique, parce qu'elle montre que les tâches familiales et domestiques sont une responsabilité partagée, et non une obligation uniquement féminine.

Les participantes reconnaissent et apprécient grandement cette implication masculine. Elles soulignent l'importance de la présence paternelle dans la vie de leurs enfants et encouragent vivement les hommes à assumer pleinement leur rôle de père, tant sur le plan physique que sur le plan émotionnel. De plus, elles valorisent la contribution des hommes en tant que conjoints, qui se traduit par une épaule sur laquelle elles peuvent s'appuyer et une source de soutien moral.

Perspectives pour l'égalité des sexes au Liban

Cependant, il faut noter que dans la société libanaise, certaines croyances traditionnelles, qui suggèrent que les hommes n'ont pas à soutenir activement les femmes dans les tâches ménagères et familiales, persistent. Ces convictions, ancrées dans des normes historiques portant sur le genre, peuvent parfois entraver la volonté et l'aptitude des hommes à s'impliquer de manière égale dans les responsabilités domestiques. Malgré cela, il est encourageant de constater que ces croyances sont progressivement remises en question et que de plus en plus d'hommes s'engagent à partager équitablement les tâches ménagères et familiales. Sylvia confirme cette perception négative de l'aide masculine, qui est répandue au Liban.

Sylvia : Au Liban, si un homme apporte de l'aide, cela peut être mal perçu. On pense souvent qu'il manque de caractère et qu'il se plie aux désirs de la femme, que celle-ci a un caractère plus fort que le sien.

Selon nos données, l'engagement du conjoint dans son rôle de père et de partenaire est une contribution consciente et délibérée au bien-être familial. Malgré les perceptions sociales qui ont prévalu pendant longtemps, nous pouvons espérer que ces hommes ne sont pas découragés par les conventions et qu'ils choisissent d'adopter des rôles plus actifs pour soutenir les femmes. Cette progression graduelle ouvre la voie à la transmission de nouvelles attitudes aux générations futures. Le soutien aux femmes dans le domaine domestique pourrait donc devenir une norme plutôt qu'une exception, ce qui est perçu d'une manière positive par plusieurs couples et par divers groupes de la société libanaise.

Pour revenir à Colette Guillaumin, la femme a longtemps été considérée comme "appartenant" à l'homme, avec pour rôle principal de prendre soin de son mari, des enfants et de la maison (Guillaumin, 1978). Les témoignages recueillis auprès des participantes révèlent cependant une opposition marquée entre ces attentes patriarcales de la société libanaise, où l'homme est perçu comme le chef de famille dont le rôle se cantonne à aider la femme dans les tâches ménagères, et les actions concrètes des conjoints dans la réalité quotidienne (Nations-Unies, 2005).

Nous constatons, en outre, que le Liban est l'un des pays qui manifestent une évolution positive en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes. En tant que pays relativement développé, les femmes y bénéficient d'une liberté d'action considérable, et elles ne sont soumises à aucune restriction en ce qui concerne les "activités génératrices de revenus" (Avis, 2017). Il ne faut toutefois pas oublier que, à la lumière des témoignages que nous avons recueillis, certaines structures sociales persistent à limiter la présence des femmes sur le marché du travail. Les nommer et les observer, comme nous le faisons ici, est un premier pas vers leur déconstruction.

Cette vision nouvelle du rôle du conjoint, ainsi que la remise en question des stéréotypes traditionnels, invitent à une réflexion plus profonde sur les nouvelles formes de dynamiques conjugales. Elles rappellent l'importance de la collaboration et de l'encouragement mutuel dans la construction d'une relation de couple épanouissante.

Ces constatations renvoient, nous pouvons l'espérer, à une évolution des relations conjugales au Liban en faveur de modèles plus égalitaires. Elles soutiennent la propagation de la notion d'un partenariat solide, où les décisions sont prises conjointement et où le soutien mutuel est valorisé. Ce changement illustre une progression vers des relations de couple où les tâches et les responsabilités sont partagées, rompant ainsi avec les normes traditionnelles.

Conclusion

En conclusion, nos résultats soulignent l'importance de la remise en question des normes de genre traditionnelles, ainsi que de la promotion d'une vision plus égalitaire des rôles de genre au Liban. Les conseils parentaux, bien qu'émis dans l'intention de soutenir les filles, perpétuent souvent des attentes limitées en termes de carrière et renforcent les rôles traditionnels de la femme au foyer. Pour favoriser l'autonomisation des femmes et leur plein épanouissement professionnel, il est nécessaire de promouvoir l'éducation et la sensibilisation, ainsi que de développer des politiques et des interventions qui encouragent les femmes à poursuivre leurs aspirations professionnelles, indépendamment des stéréotypes de genre.

Les résultats de cette recherche mettent en évidence les inégalités de genre auxquelles sont confrontées les jeunes femmes mariées au Liban lors de leur transition vers l'âge adulte. Malgré les avancées en termes d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans le pays, ces femmes continuent de faire face à des limites professionnelles et à des attentes sociales qui privilégient leur rôle d'épouse et de future mère. Les normes patriarcales et conservatrices de la société libanaise, combinées à des facteurs religieux et économiques, contribuent au renforcement de ces inégalités genrées.

L'examen des transformations familiales, des évolutions du marché de l'emploi et de la place des femmes au Liban a révélé que, malgré une évolution positive des rapports entre les sexes par rapport à d'autres pays arabes, des restrictions subsistent. La religion joue un rôle important dans la construction des inégalités de genre et cela peut limiter les opportunités professionnelles des femmes. Les conflits régionaux, parce qu'ils entraînent des conséquences économiques et sociales, ont également un impact sur la participation des femmes au marché du travail. Le système économique lui-même peut être une barrière à l'égalité des sexes, avec des emplois fortement genrés et une valorisation inégale du travail des femmes. De plus, la structure légale, basée sur un système patriarcal et conservateur, maintien des lois et des pratiques discriminatoires qui entravent la progression des femmes sur le plan professionnel.

Cette étude, qui s'appuie sur les fondements théoriques d'Olivier Galland et sur les perspectives féministes, a révélé une tension marquée dans l'expérience des femmes libanaises lors de la transition vers l'âge adulte. Bien que les parents prouvent l'éducation et la carrière de leurs filles, il persiste une forte pression pour qu'elles adhèrent à un mode de vie traditionnel. Cette pression se manifeste notamment par l'attente que les femmes priorisent les rôles domestiques et parentaux. En résulte en une dissonance interne pour ces femmes, qui sont souvent confrontées à un sentiment de culpabilité lorsqu'elles exercent une activité professionnelle. Or, ce sentiment découle directement des normes culturelles internalisées. Cette culpabilité, exacerbée par l'injonction à concilier travail et responsabilités familiales, met en lumière la complexité de la navigation entre les aspirations personnelles et les obligations traditionnelles imposées. La littérature sur la transition vers l'âge adulte dans les contextes arabes, et, en particulier, au Liban étant limitée, cette recherche souligne le besoin d'une exploration plus approfondie des dynamiques familiales et des rôles de genre, afin qu'il soit possible de mieux comprendre et de soutenir les femmes dans leur parcours complexe vers l'autonomie.

Enfin, cette recherche a souligné les défis persistants en matière d'inégalités de genre auxquels sont confrontées les jeunes femmes mariées au Liban. Malgré les avancées réalisées, il reste encore beaucoup à faire pour promouvoir l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes dans la société libanaise. Il est essentiel de remettre en question les normes et les attentes sociales qui limitent les opportunités professionnelles des femmes, ainsi que de promouvoir une vision plus égalitaire des rôles de genre. Cela nécessite des efforts tant au niveau individuel que collectif. Ces efforts peuvent se traduire notamment par le soutien à l'éducation des filles, par l'encouragement à la participation des femmes au marché du travail et par la mise en place de politiques et de lois favorables à l'égalité des sexes. Enfin, il est important de continuer à mener des recherches qui visent à la compréhension des mécanismes qui perpétuent les inégalités de genre, ainsi qu'au développement des interventions et des politiques efficaces qui peuvent les atténuer.

Cette recherche a mis en lumière des constats novateurs, particulièrement dans le contexte actuel, où la situation des femmes au Liban est peu documentée. Cela dit, elle ne prétend à aucune généralisation étant donnée, d'une part, la taille modeste de l'échantillon et, d'autre part, la modalité « à distance » des entretiens. Des entretiens en présence auraient certainement été plus

longs, plus riches et plus nuancés. Le contexte de la Covid n'a pas aidé non plus, car la plupart des répondantes étaient en télétravail, souvent avec les enfants à la maison, ce qui est une situation peu propice à la concentration durant l'entretien. Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs retardé, reporté ou même annulé des rendez-vous, du fait de responsabilités concurrentes entre leur emploi et leur rôle de mère. Dans l'avenir, il serait souhaitable de reprendre et de prolonger cette recherche sur place, au Liban. Recueillir les récits croisés des femmes, de leurs parents et de leurs conjoints pourrait s'avérer être une piste fructueuse.

Références

- Abla Mehio Sibai; Sen, Kasturi; Baydoun, May; Saxena, Prem. 2004. « Population ageing in Lebanon: current status, future prospects and implications for policy ». 2004. <https://search.proquest.com/pais/docview/229584209/943B5E721BE447FAPQ/2?accountid=12543>.
- Adams, Michele. 2016. « Inequality/Stratification, Gender ». In *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1-5. American Cancer Society. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosi037.pub2>.
- « Âge moyen de la mère à l'accouchement | Insee ». s.d. Consulté le 28 mai 2023. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381390>.
- Antoine, Philippe and Jeanne Nanitelamio. 1990. « La montée du célibat féminin dans les villes africaines : trois cas : Pikine, Abidjan et Brazzaville ». 1990. https://www.researchgate.net/publication/32980800_La_montee_du_celibat_feminin_dans_les_villes_africaines_trois_cas_Pikine_Abidjan_et_Brazzaville.
- Antoine, Philippe, M. Razafindrakoto, and F. Roubaud. 2001. « Contraints de rester jeunes ? Évolution de l'insertion dans trois capitales africaines : Dakar, Yaoundé, Antananarivo ». 2001. https://www.researchgate.net/publication/259503321_Contraints_de_rester_jeunes_Evolution_de_linsertion_dans_trois_capitales_africaines_Dakar_Yaounde_Antananarivo.
- Avis, William Robert. s. d. « Gender Equality and Women's Empowerment in Lebanon », 19.
- Battagliola, Françoise. 2001. *Les modes sexués d'entrée dans la vie adulte. La dialectique des rapports hommes-femmes*. Vol. 2e éd. Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/la-dialectique-des-rapports-hommes-femmes--9782130503811-page-177.htm>.
- Beede, David N., Tiffany A. Julian, David Langdon, George McKittrick, Beethika Khan, et Mark E. Doms. 2011. « Women in STEM: A Gender Gap to Innovation ». *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1964782>.
- Berreman, Gerald D. 2015. « Inequality: Comparative Aspects ». In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, édité par James D. Wright, 894-98. Oxford: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.12093-8>.
- Best, Deborah L., et Kelsey L. Luvender. 2015. « Gender Development: Cultural Differences ». In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, édité par James D. Wright, 742-49. Oxford: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.23211-X>.
- Bidart, Claire, et Anne Pellissier. 2007. « Entre parents et enfants : liens et relations à l'épreuve du cheminement vers la vie adulte ».

- Bidet-Mordrel, Annie, Elsa Galerand, et Danièle Kergoat. 2016. « Analyse critique et féminismes matérialistes. Travail, sexualité(s), culture ». *Cahiers du Genre* HS 4 (3): 5-27. <https://doi.org/10.3917/cdge.hs04.0005>.
- Blau, Francine D, et Lawrence M Kahn. s. d. « Gender Differences in Pay », 54.
- Calvès, Anne E., Michel Bozon, Alioune Diagne, et Mathias Kuépié. 2020. « Chapitre 5. Le passage à l'âge adulte : repenser la définition et l'analyse des "premières fois" ». In *États flous et trajectoires complexes : Observation, modélisation, interprétation*, édité par Philippe Antoine et Éva Lelièvre, 137-56. Méthodes et Savoirs. Paris: Ined Éditions. <https://doi.org/10.4000/books.ined.6442>.
- Calvès, Anne E., Michel Bozon, Alioune Diagne, and Mathias Kuépié. 2006. « Le passage à l'âge adulte : repenser la définition et l'analyse des « premières fois » ». janvier 2006. https://www.researchgate.net/publication/282852392_Le_passage_a_l'age_adulte_repenser_la_definition_et_l'analyse_des_premieres_fois.
- « Central Administration of Statistics - Home ». s. d. Consulté le 26 mai 2021. <http://www.cas.gov.lb/>.
- Chanlat, Jean-François, et Mustafa Ozbilgin. 2018. *MANAGEMENT ET DIVERSITÉ: COMPARAISONS INTERNATIONALES*.
- Charles, Maria. 2011. « What Gender Is Science? » *Contexts* 10 (2): 22-28. <https://doi.org/10.1177/1536504211408795>.
- Chauffaut, Delphine. 2009. « Cécile Van de Velde. Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe. » *Revue des politiques sociales et familiales* 97 (1): 100-102.
- Chemaitelly, Hiam, Caroline Kanaan, Hind Beydoun, Monique Chaaya, Mona Kanaan, et Abla M. Sibai. 2013. « The role of gender in the association of social capital, social support, and economic security with self-rated health among older adults in deprived communities in Beirut ». *Quality of Life Research* 22 (6): 1371-79.
- « Chômage, hommes (% de la population active masculine) (estimation modélisée OIT) - Lebanon | Data ». s. d. Consulté le 5 mars 2023. <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.UEM.TOTL.MA.ZS?locations=LB>.
- Colette Guillaumin, Reviewed. 1978. « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes ». *Questions Féministes*, n° 2, : 5-30.
- Dah, Abdallah, et Ali Fakih. 2016. « Decomposing Gender Wage Differentials Using Quantile Regression: Evidence from the Lebanese Banking Sector ». *International Advances in Economic Research* 22 (2): 171-85. <https://doi.org/10.1007/s11294-016-9574-z>.
- Delphy, Christine. 2003. « Par où attaquer le "partage inégal" du "travail ménager" ? » *Nouvelles Questions Féministes* 22 (3): 47-71. <https://doi.org/10.3917/nqf.223.0047>.

Dibeh, Ghassan, Ali Fakih, et Walid Marrouch. 2016. « The Poor and Marginalized in Lebanon: Labor Market Challenges and Policy Implications », juillet.
———. s. d. « Decision to Emigrate Amongst the Youth in Lebanon », 28.

Dupont, Sébastien. s. d. « Les jeunes adultes et leurs parents face à l'entrée dans la vie : une nouvelle étape du cycle de vie familiale ? »

« Effects of Socialization on Gender Discrimination and Violence Against Women in Lebanon - International Bibliography of the Social Sciences (IBSS) - ProQuest ». s. d. Consulté le 22 février 2021.
<https://search.proquest.com/ibss/docview/1770927724/45C17E0439A040CBPQ/2?accountid=12543>.

Elzir Assy, Angela, et Haneen Sayed. 2018. *Why Aren't More Lebanese Women Working?* World Bank, Washington, DC. <https://doi.org/10.1596/29852>.

Fakih, Ali, et Pascal L. Ghazalian. 2015. « Female Employment in MENA's Manufacturing Sector: The Implications of Firm-Related and National Factors ». *Economic Change and Restructuring* 48 (1): 37-69. <https://doi.org/10.1007/s10644-014-9155-1>.

« Fertility rate, total (births per woman) - Lebanon | Data ». s. d. Consulté le 1 avril 2023.
<https://data.worldbank.org/indicator/SP.DYN.TFRT.IN?locations=LB>.

Frickey, Alain, Thierry Blöss, et Michel Noví. 1994. « Modes d'entrée dans la vie adulte et trajectoires sociales des femmes mariées ». *Population* 49 (3): 637-56. <https://doi.org/10.2307/1533961>.

Galerand, Elsa, et Danièle Kergoat. 2013. « 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe) ». In *Travail et genre dans le monde*, 44-51. Hors collection Sciences Humaines. Paris: La Découverte. <https://doi.org/10.3917/dec.marua.2013.01.0044>.

———. 2014. « Les apports de la sociologie du genre à la critique du travail ». *La nouvelle revue du travail*, n° 4 (mai). <https://doi.org/10.4000/nrt.1533>.

Galland, Olivier. 1985. « Formes et transformations de l'entrée dans la vie adulte ». *Sociologie du travail* 27 (1): 32-52. <https://doi.org/10.3406/sotra.1985.1991>.

———. 2001. « Adolescence, post-adolescence, jeunesse: retour sur quelques interprétations ». *Revue française de sociologie* 42 (4): 611-40. <https://doi.org/10.2307/3322734>.

———. 2006. « Chapitre I. Devenir adulte en Europe : un regard anthropologique ». *Débats Jeunes* 18 (1): 23-35.

———. s. d. « L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques ».

« Gender Stratification ». s. d. Obo. Consulté le 16 février 2021.
<https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199756384/obo-9780199756384-0138.xml?q=gender+inequality>.

- Goldscheider, Frances, et Berna Torr. 2016. « Leaving Home in the Transition to Adulthood ». In *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1-6. American Cancer Society. <https://doi.org/10.1002/9781405165518.wbeosl025.pub2>.
- Grant, Lugo, Maria Ana, Muller, Miriam, Wai-Poi, Matthew. s. d. « Middle East and North Africa - Women's Economic Participation in Iraq, Jordan, and Lebanon ». Text/HTML. World Bank. Consulté le 22 avril 2023. <https://documents.worldbank.org/pt/publication/documents-reports/documentdetail/933641600751429640/Middle-East-and-North-Africa-Women-s-Economic-Participation-in-Iraq-Jordan-and-Lebanon>.
- H. R. 1993. « Colette Guillaumin, Sexe, Race et Pratique du pouvoir ». *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, n° 3 (janvier): 113-14.
- Hijazi, Sahar. s. d. « L'identité libanaise entre l'appartenance confessionnelle et le partage culturel. » Consulté le 6 novembre 2022. http://theses.univ-lyon2.fr/documents/lyon2/2005/hijazi_s#p=70&a=TH.4.3.2.
- Husein et Ismail, Shereen Mohamed. 2016. « Ageing and Elderly Care in the Arab Region: Policy Challenges and Opportunities - PMC ». 2016. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5569126/>.
- Ilcinkas, Anne. 2014. « L'extension du congé maternité, une victoire pour la Libanaise, mais encore bien en deçà des normes internationales ». *L'Orient-Le Jour*. 7 avril 2014. <https://www.lorientlejour.com/article/862067/lextension-du-conge-maternite-une-victoire-pour-la-libanaise-mais-encore-bien-en-deca-des-normes-internationales.html>.
- Imbert, Geneviève. 2010. « L'entretien semi-directif : à la frontière de la santé publique et de l'anthropologie ». *Recherche en soins infirmiers* 102 (3): 23-34. <https://doi.org/10.3917/rsi.102.0023>.
- Ismail, Hussein N., et Lama Nakkache. 2015. « Gender Differences at Work: Experiencing Human Resource Management Policies in Lebanese Firms ». *Global Business Review* 16 (6): 907-19. <https://doi.org/10.1177/0972150915597592>.
- Joseph, Suad. 2005. « Learning Desire: Relational Pedagogies and the Desiring Female Subject in Lebanon ». *Journal of Middle East Women's Studies* 1 (1): 79-109.
- Koeltz, Donna. 2017. « Matching Skills and Jobs in Lebanon: Main Features of the Labour Market – Challenges, Opportunities and Recommendations ». Fact sheet. 9 avril 2017. http://www.ilo.org/beirut/information-resources/factsheets/WCMS_559673/lang--en/index.htm.
- « Lebanon : Area and Population : Europa World Online ». s. d. Consulté le 16 février 2021. <https://www.europaworld.com/entry/lb.ss.12465329181?authstatuscode=200>.

- Lemieux, Denise. 2005. « L'âge adulte, ses seuils, ses rituels et ses frontières incertaines : récits de vie de femmes dans la trentaine ». *Recherches féministes* 9 (2): 43-64. <https://doi.org/10.7202/057887ar>.
- Levy-Tadjine, Thierry, et Sawma Sarah. 2010. « A propos de la désirabilité et de la faisabilité entrepreneuriales perçues pour les jeunes femmes libanaises: une enquête exploratoire. » In . <https://hal.science/hal-00590374>.
- « Liban. Code du travail ». s. d. Consulté le 15 mars 2021. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/39255/64942/F93LBN01.htm>.
- « L'institution familiale au Liban: une caractéristique sociale majeure ». s. d. L'Echo du Cèdre. Consulté le 6 novembre 2022. <http://echoducedre.weebly.com/lrsquoinstitution-familiale-au-liban-une-caracteacuteristique-sociale-majeure.html>.
- Markstrom, Carol A., Sera A. Mathew, et Kalynn B. Amick. 2015. « Transition to Adulthood, Cultural Differences In ». In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, édité par James D. Wright, 576-82. Oxford: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.23214-5>.
- Moghadam, Valentine M. 2013. « Women, work and family in the Arab region: Toward economic citizenship ». *Doha International Family Institute arabfamily.7*. <https://www.qscience.com/docserver/fulltext/difi/2013/1/difi.2013.arabfamily.7.pdf?expires=1704642666&id=id&accname=guest&checksum=736AB7A1AFFC6868AFBE36C4A858243C>.
- Moniovitch, Anass. 2013. « Le mariage civil au Liban face au communautarisme religieux ». Mémoire accepté. Montréal (Québec, Canada): Université du Québec à Montréal. novembre 2013. <https://archipel.uqam.ca/5879/>.
- Nahas, Nayla. 2020. « Liens d'attachement : une autre perspective pour une autre culture. Étude exploratoire sur des enfants libanais ». *Enfance* 2 (2): 193-216.
- Neirinck, Claire. 2003. *Droits des enfants, droits des parents : que devient la vie familiale ? Mais où est donc passé l'enfant ?* Érès. <https://www.cairn.info/mais-ou-est-donc-passe-l-enfant--9782749202297-page-29.htm>.
- Nimer, Maissam. 2018. « Gendered socializations and critical reflexivity in an Elite University in Lebanon ». *Gender and Education* 32 (juillet): 1-17. <https://doi.org/10.1080/09540253.2018.1501005>.
- « Observations finales du Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes : Liban. Deuxième rapport périodique, février 2009. » 2009. Nations Unies.
- Paillé, Pierre, et Alex Mucchielli. 2021. « Chapitre 1. Choisir une approche d'analyse qualitative ». In *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 5e éd.:13-36. Collection U. Paris: Armand

Colin. <https://www.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-p-13.htm>.

Poupart, Jean. 2012. « Réflexions de Jean Poupart sur cette méthode » 1.

Refugees, United Nations High Commissioner for. s. d. « Refworld | Liban - Feuilles d'information Sur Les Pays ». Refworld. Consulté le 1 avril 2023. <https://www.refworld.org/docid/466fe7022.html>.

Reskin, Barbara F. 2000. « The Proximate Causes of Employment Discrimination ». *Contemporary Sociology* 29 (2): 319-28. <https://doi.org/10.2307/2654387>.

Saadé, Nina, Pascale Salameh, et Bernadette Barbour. 2010. « Conditions de travail et congé maternel au Liban ». *Sciences sociales et sante* Vol. 28 (2): 115-28.

Sabourin, Paul. 2014. « Manuel d'initiation à l'analyse par ordinateur ». *Département de sociologie Université de Montréal*.

Sironi, Maria. 2015. « Transition to Adulthood ». In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition)*, édité par James D. Wright, 571-75. Oxford: Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.34053-3>.

Tlaiss, Hayfaa A., et Saleema Kauser. 2019. « Entrepreneurial Leadership, Patriarchy, Gender, and Identity in the Arab World: Lebanon in Focus ». *Journal of Small Business Management* 57 (2): 517-37. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12397>.

Tzannatos, Zafiris. s. d. « Effects of Gender Inequality in Employment and Pay in Jordan, Lebanon and the Occupied Palestinian Territory: Three Questions Answered », 30.

Usta, Jinan, Nisrine N. Makarem, et Rima R. Habib. 2013. « Economic Abuse in Lebanon: Experiences and Perceptions ». *Violence Against Women* 19 (3): 356-75. <https://doi.org/10.1177/1077801213486313>.

Viry, Gil, et Éva Nada. 2013. « Vivre loin de ses parents quand on est un jeune adulte : quel effet sur le lien de confiance? » *Enfances, Familles, Générations*, n° 19: 145-67. <https://doi.org/10.7202/1023775ar>.

Wallace, Tina. 2013. « Women's Work in Lebanon: Making the Invisible Visible », janvier, 69.

Annexe 1 : Certificat d'éthique :

OBJET : Approbation éthique CERSC-2021-116-D

Titre du projet : Entrée en âge adulte et inégalités de genre au Liban : les limites professionnelles imposées aux jeunes femmes mariées

Financement - N.A.

Bonjour,

Suite à l'approbation conditionnelle émise le 18 octobre 2021 pour le projet de recherche cité en objet, vous avez transmis une réponse au Comité d'éthique de la recherche – société et culture (CER-SC) de l'Université de Montréal.

Suite à l'évaluation de cette réponse et des documents transmis, le tout a été jugé satisfaisant dans l'ensemble. Le CER-SC considère donc que **le projet de recherche susmentionné répond aux normes en vigueur au chapitre de l'éthique de la recherche** et est en conséquence approuvé.

Cette approbation éthique est valide pour **un an**, à compter du 10 décembre 2021 jusqu'au 10 décembre 2022.

Je vous prie également de considérer les remarques suivantes concernant les mesures de suivi éthique continu :

Mesures de suivi éthique continu :

Le CER-SC demeure responsable de l'acceptabilité éthique des activités de recherche menées sous son autorité. Une fois l'approbation éthique initiale obtenue, une évaluation éthique minimalement annuelle est requise. L'évaluation éthique continue sera effectuée par le CER-SC à partir des notifications qui lui seront transmises par l'équipe de recherche chercheur pendant le déroulement de la recherche. À cette fin, le CER-SC fixe les mesures suivantes de suivi éthique continu de votre projet de recherche :

- La soumission d'un **rapport d'étape annuel**, à soumettre un mois avant l'échéance de la date d'approbation afin de renouveler l'approbation éthique.
- La soumission de toute **modification au projet de recherche qui touche les participants** ; une modification ne peut être mise en œuvre sans l'approbation du CER-SC.

- La soumission dans les meilleurs délais d'un rapport de **de tout accident ou de tout incident** lié à la réalisation du projet de recherche.
- La soumission d'un rapport sur toute **déviatiion au protocole** de recherche susceptible d'augmenter le niveau de risque ou susceptibles d'influer sur le bien-être du participant ou son consentement.
- La notification de toute **cessation prématurée, interruption temporaire ou suspension**, qu'elle soit temporaire ou permanente.
- La soumission d'un **rapport de fin de projet**.

Ces notifications doivent être transmises au CER-SC en complétant le questionnaire de suivi disponible sur [la page web du CER-SC](#) à la section « Modifications envisagées à un projet de recherche » et en le retournant par courriel à suivi-ethique@umontreal.ca avec la mention « Suivi éthique – [no d'approbation éthique] – date de complétion » dans le champ « Objet »

Tout défaut de respecter une de ces mesures de suivi éthique pourrait résulter en une suspension ou une révocation de l'approbation.

Le CER-SC de l'Université de Montréal est désigné par le ministre de la Santé et des Services Sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec. Il exerce ses activités en conformité avec la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* (60.1) de l'Université de Montréal ainsi que l'Énoncé de politique des trois conseils (EPTC). Il suit également les normes et règlements applicables au Québec et au Canada.

La présente lettre d'approbation éthique est la décision officielle du CER-SC.

Cordialement,
Pour le CER-SC

Annexe 2 : formulaire d'information :



FORMULAIRE D'INFORMATION

« Entrée en âge adulte et inégalités de genre au Liban : les limites professionnelles imposées aux jeunes femmes mariées »

Qui dirige ce projet?

Ce projet est dirigé par une étudiante en maîtrise en sociologie : Chloé Issa suivi par la directrice de mémoire Marianne Kempenneers, directrice du département de sociologie.

Décrivez-moi ce projet

Notre projet a pour but a pour objectif d'explorer les mécanismes qui, dans de nombreuses sociétés, continuent de renvoyer les femmes en priorité à leur rôle d'épouse même si elles sont par ailleurs scolarisées et qualifiées professionnellement. Nous postulons que le passage à l'âge adulte constitue un moment clé du parcours de ces femmes où se cristallise cette assignation prioritaire à leur rôle d'épouse et de future mère. La recherche portera sur la situation des femmes au Liban. Étant originaire de ce pays, je constate en effet autour de moi que, bien que les femmes libanaises occupent une place de plus en plus importante dans la société, les attentes de leurs parents restent de « fonder une famille », « se marier », « s'occuper des enfants » ... Certains de ces parents encouragent leur fille à travailler, mais uniquement si ce travail est à temps partiel et fait partie des domaines féminins, comme le domaine de l'éducation ou domaine infirmier. Ceci est dans le but de leur permettre de prioriser leur rôle de mère et de mariée. Les luttes féministes qui essaient de briser ces différences sexuées à la maison comme au travail, n'empêchent pas les inégalités de persister dans la société libanaise où l'adaptation à un modèle égalitaire demeure difficile face à un système patriarcal.

Si je participe, qu'est-ce que j'aurai à faire?

Vous aurez à participer à une entrevue en ligne avec moi durant laquelle je vous poserai des questions sur votre parcours, vos expériences en tant que jeune mère dans le monde professionnel libanais. L'entrevue devrait durer environ une heure et avec votre permission, je vais l'enregistrer sur magnétophone et camera afin de pouvoir ensuite transcrire ce que vous m'aurez dit sans rien oublier. Si vous préférez que je ne vous enregistre pas, je pourrai simplement prendre des notes.

Y a-t-il des risques ou des avantages à participer à cette recherche?

Cette recherche peut dégager un impact négatif entre vous et votre famille ou votre partenaire. Aussi, il se peut que la participation à l'entrevue vous rappelle des moments désagréables. Si vous le souhaitez, vous pouvez simplement décider de ne pas répondre à ces questions et même mettre fin à l'entrevue.

Y a-t-il une compensation prévue?

Il n'y a pas de compensation pour votre participation.

Que ferez-vous avec mes réponses?

Je vais analyser l'ensemble des réponses recueillies auprès des participants afin d'essayer de faire émerger les éléments convergents. Ces résultats feront l'objet de mon mémoire de maîtrise.

Est-ce que mes données personnelles seront protégées?

Oui! aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. De plus, les renseignements recueillis seront conservés de manière confidentielle. Les enregistrements et les transcriptions seront gardés dans une clef USB avec mot de passe, uniquement moi et ma directrice de mémoire auront recours à ces formations. Les enregistrements et toute information permettant de vous identifier seront détruits 7 ans après la fin de mon projet. Ensuite, je ne conserverai que les réponses transcrites, mais sans aucune information concernant les personnes qui me les auront données.

Les résultats généraux de mon projet vont être diffusés sur le site de L'Université de Montréal, mais toujours de façon anonyme, c'est-à-dire sans jamais nommer ou identifier les participants.

Est-ce que je suis obligé de répondre à toutes les questions et d'aller jusqu'au bout?

Non! vous pouvez décider de ne pas répondre à une ou plusieurs questions. Vous pouvez aussi à tout moment décider que vous ne voulez plus participer à l'entrevue et que vous abandonnez le projet. Dans ce cas, vous pourrez même me demander de ne pas utiliser vos réponses pour ma recherche et de les détruire. Cependant, une fois que le processus de publication des données sera mis en route, je ne pourrai pas détruire les analyses et les résultats portant sur vos réponses, mais aucune information permettant de vous identifier ne sera publiée.

À qui puis-je parler si j'ai des questions durant l'étude?

Pour toute question, vous pouvez me contacter au numéro suivant (438) 530-5561 ou à l'adresse suivante chloe.issa@umontreal.ca. Plusieurs ressources sont à votre disposition.

Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche en arts et en sciences de l'Université de Montréal. Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le comité par téléphone au 514 343-7338 ou par courriel l'adresse ceras@umontreal.ca ou encore consulter le site Web : <http://recherche.umontreal.ca/participants>.

Si vous avez des plaintes concernant votre participation à cette recherche, vous pouvez communiquer avec l'ombudsman (c'est un « protecteur des citoyens ») de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone 514-343-2100 ou à l'adresse courriel ombudsman@umontreal.ca (l'ombudsman accepte les appels à frais virés).

Comment puis-je donner mon accord pour participer à l'étude ?

En signant le formulaire de consentement que je vous enverrai avant l'entretien et en me le remettant. Je vous laisserai une copie du formulaire que vous pourrez conserver afin de vous y référer au besoin.

Annexe 3 : Grille d'entretien individuel :

Questionnaire entrevue pour collecte des données :

I. Première partie : Informations générales

1. Quel est votre âge ?
2. Quel est votre niveau d'éducation ?
3. Quel domaine d'étude avez-vous choisi ? Pourquoi ?
4. Est-ce que vous trouvez que vous avez relativement bien été orienté pour choisir ce domaine ?
5. Est-ce que vous aurez aimé suivre un autre cheminement académique ?
6. Si oui lequel et pourquoi ?
7. Quel est votre nombre d'enfant ?
8. Quel est votre profession ?
9. Auriez-vous souhaité choisir une autre profession et pourquoi ?
10. Si oui quelle profession et pourquoi ?

II. Deuxième partie : Le rôle des parents et du conjoint de la participante

1. Est-ce que vos parents ont eu une influence dans vos décisions ?
(Décision académiques, choix maritale, choix enfants, choix professions).
2. Si oui, dans quelles décisions ont-ils joué un rôle et comment ?
3. Comme pourrez-vous décrire ce rôle : un rôle encourageant, avec support, ou pas ? Support moral et économique...
Expliquez
4. Est-ce que votre conjoint avait aussi un rôle dans la prise de vos décisions ?
(Décisions académiques si vous étiez déjà en relation à l'époque, choix enfants, choix professionnels)
5. Si oui, dans quelles décisions a-t-il joué un rôle et comment ?

6. Comme pourriez-vous décrire ce rôle : un rôle encourageant, avec support, ou pas ?

Expliquez

III. Troisième partie : L'expérience professionnelle des participantes

1. Est-ce que votre travail vient avec des restrictions concernant la grossesse et maternité ?

(Ex : période définis de travail avant grossesse, maternité non payée, nombre de grossesse limitée...)

2. Comment était la réaction de votre employeur face à votre grossesse ?

Expliquez (exemple : agréable, neutre, non agréable.)

3. Est-ce que votre milieu de travail était compréhensif face à vos conditions de grossesse ?

(Exemple : si votre grossesse vous causait malaise, si votre employeur ou vos collègues éprouvaient de l'empathie et comprenaient si vous aviez des retards dans vos compte-rendu ou pas)

4. Avez-vous bénéficié de congés de maternité ? Si oui, quelle était sa durée ?

5. Est-ce que votre statut professionnel a changé avec la grossesse et la maternité ?

Expliquez

6. Est-ce que vous trouvez que votre statut de mère influence votre statut professionnel ?

Si oui comment ?

7. Est-ce que vous avez éprouvé des problèmes ou des difficultés lors de votre grossesse au travail ou lors de votre maternité ?

Si oui expliquez

Merci pour votre participation !