

**T.C.
UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**

**LA QUESTION DE GENRE DANS LE MONDE ACADÉMIQUE:
ÉTUDE SUR LA LUTTE DES RECTRICES DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR EN TURQUIE**



THESE DE MASTER RECHERCHE

Elif YENİGÜN

Directrice de Recherche: Doç. Dr. Feyza AK AKYOL

JUILLET 2019

**T.C.
UNIVERSITE GALATASARAY
INSTITUT DES SCIENCES SOCIALES
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**

**LA QUESTION DE GENRE DANS LE MONDE ACADÉMIQUE:
ÉTUDE SUR LA LUTTE DES RECTRICES DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPÉRIEUR EN TURQUIE**



THESE DE MASTER RECHERCHE

Elif YENİGÜN

Directrice de Recherche: Doç. Dr. Feyza AK AKYOL

JUILLET 2019

PRÉFACE

Je voudrais tout d'abord adresser mes plus vifs remerciements à ma directrice de thèse, Doç. Dr. Feyza AK AKYOL, qui a non seulement accepté de diriger cette recherche mais aussi elle était l'une de membres de professeurs qui avait accepté ma candidature pour le Master tout au début. Je la remercie d'avoir offert sa présence sans cesse aux cours de ces trois années prolongées. Grâce à sa supervision, aux critiques constructives et à son soutien durant l'intégralité de ce projet, j'espère avoir posé des questions sociologiques et pouvoir données des réponses intelligibles.

Je tiens à remercier à tous les professeurs qui m'avaient tout d'abord appris le français qui est devenu une extra langue véhiculaire et qui m'a rendu possible de naviguer dans un autre monde de pensées. Ensuite, je voudrais remercier à tous les professeurs qui m'avaient permis d'approfondir les connaissances dans le domaine de lettres et de sociologie aux cours de mes années universitaires.

Je voudrais partager mon bonheur avec ma maman et mon père qui ne se sont pas abstenus d'offrir leur soutien émotionnel. Des chaleureux remerciements adressés à ma soeur Ashi, à mon partenaire Mahir et à mes ami.e.s à quatre pattes Dario et Roza qui m'ont enchanté avec leur présence. Et à tout.e.s les ami.e.s. qui m'ont encouragé à avoir commencé et à finir la thèse.

Enfin et surtout, je voudrais également remercier aux membres de jury, Doç. Dr. İpek MERÇİL et Prof. Dr. Çağlayan KOVANLIKAYA qui ont accepté d'être présentes à ma soutenance.

TABLE DE MATIÈRES

PRÉFACE.....	ii
ABBREVIATION	v
LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ.....	vii
ÖZET.....	xiv
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE 1 : L'HISTOIRE D'UNE OPPRESSION ET DE DOMINATION MALGRÉ LES FEMMES.....	6
1.1. Le patriarcat: une introduction au source de l'oppression des femmes	7
1.2. La domination masculine: un regard ethno-anthropologique	9
1.2.1. Les femmes dans l'économie des biens symboliques.....	14
1.2.2. Une conséquencemajeure: l'exclusion des femmes	18
1.3. La place de l'école sur la formation des catégories du genre	21
1.3.1. La complémentaire de l'école: la famille comme le lieu d'incorporation	21
1.3.2. L'école en tant qu'un lieu d'inculcation des stéréotypes du genre	23
1.3.2.1. Les enseignants	25
1.3.2.2. Les manuels scolaires	27
1.3.3. La réussite scolaire des filles et des garçons.....	28
CHAPITRE 2 : LES INÉGALITÉS DU GENRE DANS LE MONDE D'ENSEIGNEMENT.....	31
2.1. La féminisation du travail	31
2.1.2. La féminisation en enseignement	34
2.2. La ségrégation à double sens	38

2.2.1. La ségrégation horizontale	39
2.2.1. La ségrégation verticale	43
CHAPITRE 3 : LE CADRE DE L'ÉTUDE ET LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE	45
3.1. Le sujet et l'importance de la recherche	45
3.2. L'objet et la problématique de la recherche	47
3.3. La méthode et le terrain de la recherche.....	48
3.3.1. La méthode de cueillette de données.....	48
3.3.2. L'identification de l'échantillon et le déroulement dans le terrain.....	49
3.3.3. Le déroulement des entretiens semi-dirigés	50
3.4. Les limites de la recherche.....	51
CHAPITRE 4 : LES ANALYSES	52
4.1.1. La discrimination: l'enjeu de la ségrégation verticale	53
4.1.2. La conscience du genre	63
4.1.3. Les réseaux des "boys"	68
4.2. Le capital culturel.....	72
4.3. La féminisation du métier	77
4.4. La maternité en absence de l'incitation.....	82
4.5. Les luttes contre l'inégalité du genre	90
CONCLUSION.....	95
BIBLIOGRAPHIE	98
ANNEXES.....	104
Annexe 1.1 Le guide d'entretien	104
Annexe 1.2. Répartition des interviewées.....	108
ÖZGEÇMİŞ.....	109

ABBREVIATION

CEDAW: Convention sur élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

FEM: Forum économique mondiale

GGGR: Global gender gap report - Rapport mondial sur la parité entre les femmes et les hommes

IDG: Indice du développement du genre

KAGİDER: Kadın Girişimcileri Derneği - Association des entrepreneurs femmes en Turquie

OCDE: Organisation de coopération et de développement économiques

ONU: Organisation des Nations unies

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi - Centre d'élection et de placement d'étudiants

PNUD: Programme des Nations unies pour le développement

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu - l'Institut Statistique Turquie

TÜSİAD: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği - l'Association turque de l'industrie et des entreprises

YÖK: Yüksek Öğretim Kurumu - Conseil d'enseignement supérieur

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 2.1: Nombre d'enseignants et sex ratio par rapport au niveau d'éducation, 1992-2015.....	36
Tableau 2.2: Nombre d'étudiants par domaine d'études dans l'enseignement supérieur, 2015-2018.....	37
Tableau 2.3: Effectifs universitaires par domaine d'études et sex-ratio, 2014.....	40
Tableau 4.1: Nombre et taux de membres de l'enseignement supérieur par rapport au titre académique, 1990-2018.....	60
Tableau 4.2: Nombre et taux de rectrices par rapport au sexe, 2016-2018.....	62
Tableau 4.3: Le pourcentage d'emploi selon l'état civil, 2004-2018.....	84
Tableau 4.4: Les raisons de ne pas être dans la force du travail, 2004-2018.....	85

RÉSUMÉ

Cette recherche vise à comprendre le paradoxe entre le taux de femmes académiques et le bas taux de femmes académiques au professorat et aux cadres administratifs supérieurs, précisément les rectrices.

Avant de présenter l'objectif de cette recherche, nous avons eu certaines curiosités vis-à-vis des statistiques de la force du travail. Notre intérêt du point de départ a porté sur une série de questions qui suivent respectivement: pourquoi le taux de participation des femmes au marché du travail est si bas? Pourquoi la répartition des femmes et des hommes s'écarte énormément dans certains métiers qui sont reconnu en tant que prestigieux par la société? Pourquoi même dans des métiers féminisés le nombre de femmes se vaporise en route des cadres supérieurs?

La toute première question nous a emmené à étudier la source archaïque des inégalités de chances à l'issue du genre et des formes archaïques patriarcales regroupées sous la thèse de la domination masculine et le patriarcat que nous avons rencontrés au cadre de la documentation théorique. En étudiant les facteurs externes qui ont fait que les inégalités se renforçaient, nous avons voulu examiner de près les formes d'intériorisation de la division sexuée du travail. Pour ce faire nous avons recouru à la famille et à l'école comme de lieu d'inculcation des normes sociaux.

La deuxième question nous a invitée à étudier les deux notions: la ségrégation verticale et horizontale au sein de tout les types de métiers, mais en ce qui nous concerne, précisément au sein de l'enseignement et l'enseignement supérieur.

Enfin, la troisième question nous a orienté à étudier le plafond de verre et les conséquences des attributions de rôles sociales issu du genre et comment ceci est incorporé dans le marché du travail. C'est-à dire, nous avons théorisé que la vaporisation des femmes au cadres supérieurs de l'académie se peut expliquer par la division sexuée du travail venant du temps archaïques.

Par conséquent, la problématique de notre recherche est devenue la suivante: l'académie est considérée comme un milieu où la concentration de femmes est visible d'après les statistiques. Il se peut que certaines branches sont quantitativement dominées par des hommes et certaines par des femmes. Or, soit le taux de femmes académiciennes soit le taux de répartition de femmes dans l'hierarchie de l'académie est relativement élevé parmi des pays d'union européenne. Cependant, au cadre administratif supérieur de l'académie n'accueille pas les femmes avec de haut taux selon les statistiques. Ainsi, il nous a fallu de trouver étudier des raisons pour lesquelles les femmes ne s'abstiennent au cadre supérieur.

Quant aux hypothèses que nous avons déterminées, nous pouvons en citer comme il en suit: a. Dans l'habitus féminisé par la nature de l'académicien en Turquie, il doit y avoir un habitus viril au cadre supérieur. La division sexuée du travail se montre qu'au niveau de l'enseignement supérieur le nombre de femmes est à la fois écrasante mais conformément à l'habitus viril de postes dirigeantes, soit dans le processus d'ascension, soit dans le processus de la postulation des femmes aux postes supérieur, il existerait une question du genre qui fait que les femmes deviennent des président du cursus, des doyennes, des rectrices moins que les hommes. b. La division sexuée du travail est une structure inégalitaire à laquelle les individus obéissent et performant plus ou moins selon les rôles que celle-ci leur attribue. En réponse de comment les individus s'intériorisent ces structures, il existerait des formes de socialisation par laquelle ces structures s'inculquent. Parmi des lieux d'incorporation de ces schèmes, il faudrait en citer la famille et la scolarisation à l'école. c. Le processus de la postulation avait eu un prérequis: des élections. On imagine que ces processus ne sont pas déroulés par le principe de la méritocratie prenant en compte que le rectorat a un habitus de profits individuels et des propos politiques. Au processus des pré-élections devrait être étudiés de près pour savoir si les femmes y sont équitablement bienvenues. Si le plafond de verre fonctionne au niveau des électeurs, au niveau du conseil d'enseignement supérieur qui présente les candidat.e.s et la personne élue à l'attention du président de la république, et au niveau de celui-ci qui finalement affecte l'une des personnes. d. les politiques publiques et de mesures en fonction de lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes en sont des enjeux qui sont importants pour l'accroissement de taux de femmes dirigeants.

Parmi les vingt-sept rectrices identifiées; quinze femmes nous ont répondu positivement et avec quatorze femmes nous nous sommes données du rendez-vous face-à-face. Une seule rectrice nous a suggéré de participer par courrier électronique en répondant des questions vu qu'elle résidait à une ville très loin d'Istanbul et que nous n'avons pas eu la chance de la voir *in situ*. Les entretiens se sont déroulés entre Février 2016-Mai 2016. La moyenne d'âge des femmes est à l'éventail de 40-72 ans.

L'entretien semi-dirigé a été employé pour la justification de nos hypothèses. Un questionnaire ayant quatre questions ouvertes ont été élaborées visant à avoir le récit de vie au début de la questionnaire. Il y en avait d'autres sous-questions grâce auxquelles nous avons pu élucider des réponses données aux questions posées par la recherche. Dans son intégralité de questionnement, nous avons visé à recevoir le récit de vie afin de comprendre mieux la motivation individuelle du choix d'être académicienne. Par ce biais, le récit de vie nous a permis de comprendre le capital culturel de la personne interviewée. Seconde partie de questions a traité la description individuelle vis à vis le rectorat. Nous avons essayé de comprendre si la personne conçoit cette poste supérieure a des caractéristiques intrinsèques à la masculinité. Au cours de cette partie, les femmes ont interprété les qualifications officielles et personnelles requises pour devenir un recteur. À la troisième partie, les femmes ont parlé de leur décision de postuler leurs candidatures au rectorat. Et finalement à la quatrième, elles sont gentiment demandées de donner d'avis sur le fait qu'il y a peu de femmes dans des postes supérieures à travers de toute profession en Turquie et en ailleurs.

Étant donné que notre objectif a requiert à trier les rectrices par rapport à l'état civil, nous avons créé une typologie telles que: mariée avec enfant et célibataire sans enfants. Avec les rectrices qui sont à la première typologie, nous avons pu discuter en profondeur le sujet de la garde d'enfants et voir si la présence des enfants ont affecté leur vie professionnelle. Cependant, avec les rectrices qui sont à la dernière typologie, nous avons pu discuter comment elles imaginent que le mariage et la présence des enfants affecterions leur vie professionnelle. Cette deuxième typologie nous a appris qu'il y a non seulement la question de la garde d'enfant qui mais aussi de la garde des personnes âgées auxquelles souvent les femmes sont responsables.

À la fin de la recherche, nous sommes réussis à avoir ces résultats:

Le premier résultat est que la transformation du patriarcat de l'espace privée au patriarcat de l'espace publique a bougé son pouvoir depuis la structure hégémonique de la production domestique rémunérée envers le marché du travail et à l'État. C'est-à-dire, on peut observer que même si nous ne vivons plus dans des époques pré-modernes là où le mode de production était tout-à-fait différent, la division sexuée du travail qui avait suggéré que les femmes étaient *faibles, passives*, et qu'elles eussent du appartenir à l'espace privée s'est incorporée dans la structure du marché du travail de notre époque. Par conséquent, il existe une féminisation des métiers s'est émergée qui vise à exploiter la force du travail à bon prix. Il est intéressant à voir que ces métiers féminisés sont souvent ceux que les hommes ne veulent pas travailler.

Le deuxième résultat porte sur le fait que l'intériorisation de la domination masculine chez les filles et les garçons ont été un autre stade important de notre recherche. Les analyses et des statistiques de la réussite scolaire chez les filles et les garçons différaient en faveur des filles. Les filles et les femmes ont beaucoup de succès à l'école et à l'université. Mais après avoir diplômé, la situation change en dépendant du secteur. En ce qui concerne le monde académique, la participation de femmes au monde académique est relativement forte en comparaison avec de secteur privé. Or, même dans les branches de l'académie là où il y une concentration quantitative des femmes, il existe un décroissement de nombre de femmes aux cadres supérieurs. En ce qui concerne des barrières invisibles, surtout avec les rectrices des universités publiques, nous avons constaté que les processus des pré-élections ne sont pas à la base des principes méritocratiques. Ceci s'est ajouté que les préjugés stéréotypés contre l'image de la dirigeante femme a fait que les femmes ont du travailler à double efforts pour qu'elles soient élues.

Le dernier résultat est que le sujet d'équilibre de la vie privée avec la vie professionnelle, quoi qu'il soit l'état civil et le fait d'avoir un enfant ou pas, les rectrices ont affirmé qu'elles ont de la chance d'avoir de bons maris qui leur avaient soutenu, d'avoir des membres aînés de la famille qui ont offert un courageux soutien pour la garde de l'enfant ou bien d'avoir les moyens de travailler avec une femme journalière rémunérée qui s'occupe des enfants et des travaux domestiques. Ainsi, nous avons déduire que les travaux domestiques et la garde de l'enfant ou de personnes âgées deviennent des obstacles pour les femmes s'il n y a pas un autre moyen d'en sortir.

Brièvement parler, nous avons précisé que les cadres supérieurs ne sont pas réservés aux hommes. En revanche, en absence d'encouragement et de récompense pour la promotion des femmes, on ne facilite pas du tout l'accès des femmes aux postes supérieures. Les politiques publiques ont un rôle clé.



ABSTRACT

This research focuses on the paradox between the statistical rates of women academicians as well as the women professorship and the lower rates of senior women with academic administrative roles at universities. The population in question for our research is women rectors at public and private universities.

Before presenting our research's objective, we want to raise some questions after having checked some labor force statistics. These questions are as follows: Why are the rates of women's share of participation to the labor force lower? Amongst the prestigious occupations through the lens of the society, why are the share of women working in these occupations are lower than men? Including feminized occupations why there is a female pipeline towards the senior executive positions?

Our very first question addressed us to study the source of inequality of opportunities based on gender. Furthermore, the very same question oriented us analyzing the archaically patriarchal structures which can be classified under the theories of masculine domination and patriarchy. The division of work based on gender could be analyzed through the lens of patriarchy and it could be reflected into the today's labor force markets among which academy by vertical and horizontal setting concerned our research. The consolidation of the above mentioned inequalities which are provided by some external factors can be analyzed as well. By conducting this analysis, we wanted to study more about the internalization of the division of work based on gender. Consequently, institutions such as family and schools are to be analyzed closely for being the tools of the above mentioned internalization.

Our second question led us to examine these two notions as follows: Rather than any kind of occupation, as the statistics oriented us to do so, the horizontal and vertical segregation in the field of education and higher education have become important entities of our research.

Lastly, the third question oriented us to the notion of glass ceiling and invited us to study the consequences of the gender roles. Additionally, we wanted to look closer to the way that how these roles can make their places in the labour force markets. In other words, we tried to theorize the pipelines towards the women leadership on the academic administration. Linking this pipeline with the gendered division of work from ancient times could be very useful.

Consequently, our problematic of our research have been made as follows: According to the statistics, the rates of women academics are obviously high. Regardless of which field of science is overwhelmed by men or women, we can tell that Turkey has higher rates of women professorship. Nevertheless, when compared to the European countries, rates tell that in Turkey the rates of senior women

academic administratives are lower interestingly. In this case, we grew a newer point of interest in order to understand why women are not applying for senior administrative positions in academy.

Our hypothesis can be followed as such:

a. The academy has its feminized nature particularly in Turkey since there can be feminine habitus with regard to the masculine habitus which overwhelms the senior executive positions. We can observe that in higher education, gendered division of work can be reflected on these fields where women are quantitatively dominant. The masculine habitus that we call here, might be of the causes why women are not applying to become directors of faculty, deans or rectors. b. The gendered division of work can be the one which originates the structure to whom the individuals behave to be very loyal. So as to say, meanwhile the individuals are performing, they are perpetuating the gender based inequalities by being loyal to those norms. We can talk about the mini structures or schemes which are by the help of socialization are internalized by individuals. Institutions such as family and schools are the key actors as of space of socialization. c. Applying to a rectorship in the academy requires some obligatory processes such as the elections. As we can imagine, not all the time these processes are carried out by meritocratic principals. Individual gains and political purposes can be mentioned among major reasons. We should look carefully whether these processes are including and welcoming women candidates as well. After the elections, the attitude of council of higher education and the president of republic are also key for the assignation of the rector. We should measure whether there is a space for glass ceiling throughout the process. d. Besides social and public policies, some measures for struggling against the inequalities between sexes can be of help for increasing the number of women on the senior administrative positions.

Among the identified 27 eligible names for the interviews, only 14 of them replied positively for face to face interviews. Additional 1 rector replied that due to her physical distance from Istanbul, she could reply through the e-mail. Our field interviews lasted between February 2016 and May 2016. The age range of the participants differ between 40 to 72.

In order to validate our hypothesis, we used semi-structured in depth interviews with the rectors. We tried to have a brief life story of research's concern which is followed by four identified main chapters. Each chapter has multiple sub questions aiming to understand clearly the motivations of the rector. The brief stories helped us through understanding more about their entrance to the academic world and how they decided to apply for or to be assigned as rectors. Besides, we tried to put focus on the cultural capital of rectors. Second part of the questionnaire noted the personal motivations for becoming rectors. In the meantime, we tried to investigate whether rectors are evaluating the rectorship as a masculine habitus which is said to have externally attributed masculin qualifications. During our work dedicated to this part, both tried to analyze the objective criteria for becoming rector and on the other hand the subjective criteria that they wanted to share. On the third part, we talked about the decisions of women over application processes to rectorship. On the last part, we asked for their opinions about how the rates of women executives can be increased; by which measures?

In relation with research's hypothesis and objectives, we tried to create two typologies of rectors: one is married with children; the other is single with no child. According to this first typology, we talked about how marital status and having children have effects over their career. With the second typology, we talked about how would it have been if they were married and with children. The second typology has taught us that childcare is not the only category of care attributed mostly to women. Consequently, we added that elderly care and care for family member with special needs can be also kept in mind.

About the results of the research we can enlist as follows:

Among our first findings, we can repeat that the patriarchy of ancient times used to seize domestic production on the private space. But we can now validate that the patriarchy that today we face is going hand in hand with capitalism and their common utils for exploiting the labour force of women are now carried by the regulations of State and labour force market. Even though we are no longer living in the ancient times, we can read from today that the feminization of some occupations articulates on the logic of gendered division of work. It is interesting to see that some occupations, rather less prestigious ones, don't have male participation.

As for the second results, the way that both girls and boys are internalizing the gender roles are different. Furthermore, girls are more keen to show a great success throughout primary, secondary and university education. But after the graduation, the situation changes depending on the given sector. On the academic world, women academic rates are relatively higher however, rates are getting low when it comes to women academics who are working as senior executors in the academy. Some invisible barriers are on the play especially in the meantime that elections for rectorship took place. We learnt that meritocracy is not always applied for unknown reasons. In addition to this, the stereotyped prejudices over women leadership image is damaging women candidates' motivations and it makes their work being doubled in order to be selected and assigned as rectors.

Our last shown result is the balance between the private life and the professional life regardless of marital status and so on. According to all rectors, a supporting husband, a supportive family elder for childcare and/or a woman worker who assists to share the child or elderly care and domestic works are of a golden importance. We deduce that care needs and domestic production are among the barriers which slow down the women's ascension on their career or even impede them occupying senior positions.

In conclusion, the senior executive positions are not reserved to men only. Notwithstanding, in order more women to become leaders, motivational practices and some incentives should be provided. As a matter of fact, public policies are playing the most important roles.

ÖZET

Bu çalışma, Türkiye’de akademisyen kadın oranlarının yüksekliği ile profesör ve akademide idari yönetim düzeyinde çalışan kadınların, özellikle de rektör kadınların, sahip olduğu düşük oranlar arasındaki çelişkiyi anlamaya dönük bir çalışmadır.

Çalışmamızın amacını tanıtmadan önce, işgücüne katılım istatistikleri aracılığıyla ilğimizi çeken bazı soruların altını çizebiliriz. Bunlardan bazıları sırasıyla şu şekildedir: Kadınların işgücüne katılım oranları neden bu kadar düşük? Toplum tarafından prestijli olarak atfedilen mesleklerin bazılarında neden erkek ve kadın dağılımları kadınların aleyhinde gözükmeğtedir? Kadınsılaşmış meslek gruplarında dahi neden üst düzey pozisyonlara doğru kadın sayısı azalmaktadır?

Yönelttiğimiz ilk soru bizi cinsiyet tabanlı fırsat eşitsizliklerinin kaynağı hakkında bilgi edinmeye itti. Bunun yanı sıra, aynı soru bizi eril tahakküm ve ataerki gibi literatürde karşımıza çıkan tezlerin altında gruplandırabileceğimiz arkaik ataerki yapıları yönlendirdi. Eril tahakkümün tam olarak ne anlama geldiğı ve ne tür semboller ve sosyalleşme alanlarını araç olarak kullandıklarını inceledik. Bu eşitsizlik içeren toplumsal yapıların, söz konusu eşitsizliklerin pekiştirilmesini sağlayan dış etkenleri inceleyerek, toplumsal cinsiyet tabanlı iş dağılımının içselleştirilmesini yakından inceleyip anlamak istedik. Bunu yapabilmek için, aile ve okul gibi toplumsal cinsiyet normlarının bireylere aktarılıp yerleşmesine teşne olan kurumların kendisini incelememiz gerekti.

İkinci yönelttiğimiz soru ise bizi iki olguyu incelemeye itti: Herhangi bir meslek grubundan ziyade, çalışmamızın odağını oluşturan eğitim ve yüksek öğretim alanında var olan cinsiyetler arası yatay ve dikey ayrımcılık. Söz konusu yatay ve dikey ayrımcılığın akademide nasıl oluştuğı, kadınlar tarafından nasıl deneyimlendiğı ve yol açtığı sorunlar incelendi. Üst düzey idari pozisyonlarda kadın sayısının az olmasını daha iyi yorumlayabilmek adına özellikle dikey ayrımcılığın kendini gösterdiği sayıları ve kavramsal tartışmaları rektör kadınlarla 2016 yılında yürüttüğümüz görüşmeler ışığında tartışma bölümümüzde işledik.

Son olarak, üçüncü yönelttiğimiz soru bizi cam tavan ve toplumsal cinsiyet rollerinin sonuçlarını incelemeye ve söz konusu cinsiyet rollerinin işgücü piyasasında nasıl yer bulduğunu anlamaya itti. Başka bir deyişle, akademideki üst düzey yöneticiliğe giden yolda kadın sayısının azalmasını kavramsallaştırmaya çalıştık. Bunu yaparken, eski zamanlardan kalma toplumsal cinsiyet tabanlı iş bölümü ile bağlantı kurmaya çalıştık.

Dolayısıyla, çalışmamızın sorunsalı şu şekilde ortaya konabilir: İstatistiki verilere dayanarak, Türkiye’de akademide çalışan kadın sayısı gözle görülür biçimde yüksek bir orana sahiptir. Akademik branşlaşma içerisinde kimi branşlarda kadın

oranlarının yüksekliđi, kimilerindeyse erkek oranlarının yüksekliđi söz konusudur. Bunun yanı sıra, Türkiye için konuşmak gerekirse halen düşük oranlar söz konusuyken, bazı Avrupa ülkelerine oranla akademi hiyerarşisinde kadın sayısı daha yüksek gözükmemektedir. Ancak, üniversitenin üst düzey idari pozisyonlarında yer alan kadınların sayısı aynı ülkelere oranla daha az gözükmemektedir. Bu durumda, sayının bu kadar fazla olduđu bir alanda kadınların neden üst düzey idari pozisyonlarda yer alamadığını, neden üst düzey idari pozisyonlara başvurmaktan geri durduđunu anlamaya çalışmak, sorunsalımızın temelini oluşturdu.

Çalışmamız için belirlediğimiz hipotezler aşağıda sıralandığı gibidir:

a. Akademik kariyerin Türkiye’deki örüntüsünde genel olarak bir kadın mesleđi olarak adlandırılmasını kadınsı habitus olarak düşünebiliriz. Bunun karşısında, yönetici düzeyindeki pozisyonların ezici bir oranla erkeklere ait görünmesi, aklımıza eril bir habitus kavramını getirdi. Kadınlar, geleneksel olarak kendilerine atfedilen toplumsal cinsiyet tabanlı rollere istinaden işgücü piyasasında da bu rollerin uzantısı olarak görülebilen iş kollarına rağbet ediyor olabilirler. Ancak, yükseköğretim düzeyinde kadınların sayısal olarak kimi alanda üstün dahi olduđu alanlarda neden yönetim seviyesinde halen erkeklerin var olduđunu görmek bizleri eril bir tahakkümün var olduđunu göstermektedir. “Eril habitus” şeklinde tarif ettiğimiz kavram, kadınların üst düzey pozisyonlara başvurularını, yani bölüm başkanı olma, dekanlık ya da rektörlüğe aday olmalarının önüne çit çekiyor olabilir. Ya da adaylıklarına rağmen, yine geleneksel toplumsal cinsiyet tabanlı basmakalıp ön yargıların yapılan yönetici seçimlerini etkilemeleri kuvvetli ihtimal söz konusu olabilir.

b. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, bireylerin sıklıkla sürdürdüđu eşitlikçilik içeren yapının ta kendisi olabilir. Bireyler eşitsizlik içeren yapıların içinde eylerken toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini belirleyen rollerin aktörleri olarak vardır. Bu yapıları bireylerin ne şekilde içselleştirdiğı konusunda ise sosyalleşme sırasında edinilen daha ufak yapıların varlığı söz konusu olabilir. Bu ufak yapıların içselleştirilme araçları arasında aile ve okul gibi kurumların varlığı yadırganamaz.

c. Üst düzey bir pozisyona aday olma süreci seçime gitmek gibi bazı zorunlulukları beraberinde getirmektedir. Hayal edebileceğimiz gibi bu süreçler her zaman liyakat ilkelerini aşarak gerçekleştiriliyor olabilir. Bunun nedenleri arasında, bireysel kazançlar ve siyasi amaçlar yer alıyor olabilir. Seçimler öncesi sürecin kadın dostu bir ortama sahip olup olmadığı incelenmelidir. Seçime katılanların, atama için işlem yapan yüksek öğretim kurulu ve cumhurbaşkanı gibi kurum ve kişilerin nezdinde cam tavan sendromunun varlığı, kadınların sorun yaşamasına neden olabilir.

d. Kamu ve sosyal politikaların, kadının üzerine atfedilen geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri ile mücadele noktasında dünyanın başka ülkelerinde uygulanan yöntemlerin (ulaşılabilir okul öncesi bakım evleri, yaşlı bakımı için geliştirilmiş hizmetler, çocuk sahibi kadın ve erkekler için esnek çalışma saatleri, kadın ver erkekler için doğum izinleri, vb.) Türkiye’de henüz uygulanmıyor oluşu, yükselme iddiasıyla çalışan ve çocuk sahibi olmak isteyen kadınların yeterli desteđi alamadığı fikrini yaymaktadır. Halbuki, cinsiyetler arası eşitsizlikle mücadele etmeye dönük bazı önlemler, yukarıdan aşağı örgütlenebilir ve devlet eliyle kurulup

denetlenebilmelidir. Sözü geçen uygulamalar, kadının üst düzey pozisyonlardaki varlığının artmasına yardımcı olabilir.

Çalışmanın saha kısmıyla ilgili olarak, rektörlük yapmış ya da yapmakta olan 27 kadın arasında, bizimle yüz yüze görüşmeyi kabul eden 14 rektör olmuştur. 1 rektör ise uzakta oturduğu için e-posta aracılığıyla gönderdiğimiz sorulara yanıt verebilmiştir. Saha görüşmelerimiz Şubat 2016 ile Mayıs 2016 arasında gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların yaş aralığı 40 ile 72 yaş arasında değişmektedir.

Hipotezlerimizin doğrulanmasını sağlamak amacıyla yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Kişilerin tezi ilgilendiren kısa hayat öyküsü ile başlanmış olup, belirlenen dört temel başlığın altında ucu açık alt sorular yönlendirilmiştir. Kişilerin kısa yaşam öyküsü ile ilgili sorular, onların akademik yaşama girişleri ve rektörlüğe adaylık ya da atanma gibi süreçlerini daha iyi anlamamıza ve daha sonra sorulacak soruların yanıtlarının bağlama oturtulup görüşmelerin netleştirilmesine destek olmuştur. Bunun yanı sıra, rektörlerin aile geçmişi, içinde yetiştikleri arkaplan, sahip oldukları kültürel sermaye hakkında fikir sahibi olmamızı sağlamıştır. İkinci soru kısmında ise, rektörlerin, rektörlüğe dönük kişisel motivasyonları not edilmiştir. Bu esnada, rektörlerin, söz konusu konumun kendisini, erillğe ilişkin niteliklere sahip bir konum olarak değerlendirip değerlendirmedikleri sorulmuştur. Bu bölüm süresince, rektörler, bir taraftan rektör olmak için sahip olunması gereken nesnel kriterleri, diğer taraftan da çeşitli öznel nitelikleri sıraladılar. Üçüncü kısımda ise, kadınların rektörlüğe aday olma kararlarını konuştuk. Son kısımda ise, gerek Türkiye’de gerek başka bir ülkede kadınların üst düzey pozisyonlara neden aday olmak istemediklerini konuştuk. Görüşmeler ses kayıt aracı vasıtasıyla, 45 ile 60 dakika arasında sürmüştür. Ses kayıtları daha sonra transkripsiyonu yapılarak metne dökülmüştür.

Çalışmanın hipotezleriyle ve amacıyla ilişkili olarak, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumlarına göre rektörleri iki tipolojiye ayırdık. Evli ve çocuklu olan rektörlerle çocuk sahibi olmanın ve evliliğin profesyonel hayatlarını nasıl etkilediğine ilişkin derinlemesine konuşma fırsatı bulduk. Buna karşılık, evli ve çocuklu olmayan rektörlerle evlilik ve çocuk sahibi olmaları durumunda rektörlüğü düşünüp düşünmeyecekleri üzerine konuştuk. Bu ikinci tipolojideki rektörler bize, çocuk sahibi olmanın bakım konusundaki tek kategori olmadığını, yaşlı ve ihtiyaç sahibi insanların bakımını da genellikle kadınların üstlendiği konusunda katkı sağladılar. Buna ek olarak, 2016 yılında geçerli olan rektör atanma süreçlerinin vakıf ve devlet üniversitelerinde farklı işleyişleri nedeniyle, rektörler arası bir deneyim farklılığı söz konusuydu. Bunun vurgulanabilmesi için yapılan alıntılama sonrası rektörlerin hangi tip üniversitede görev yapmış olduklarını belirtme gereği gördük.

Çalışmamızın sonuna geldiğimizde elde ettiğimiz sonuçlar arasında:

İlk bulgularımız arasında ataerkinin özel alanı belirlediği dönemlerden günümüze, yani kamusal alanı devlet ve işgücü piyasası aracılığıyla denetlediğini gözlemleyebiliyoruz. Başka bir deyişle, her ne kadar modern öncesi şeklinde tarif edilen dönemlerdeki üretim araçları ile yaşamımızı sürdürmesek de, bunun uzantılarını bugünkü devlet ve işgücü piyasası içerisindeki kadının edindiği yer üzerinden okuyabilmekteyiz. Bunun sonucu olarak, günümüzde bazı iş kollarının kadınsılaştığını ve bu durumun kadının emeğini ucuza sömürdüğünü görebiliyoruz.

bu iş kollarının erkeklerin çalışmak istemediği ve kadınsı işler olarak adlandırıldığı aşıkardır.

İkinci bulgular kısmında çalışma kapsamında, eril tahakkümün kız ve erkek çocukları tarafından içselleştirilmesi önemli bir veridir. Kız ve erkek çocuklarının başarı düzeyleri istatistiki olarak izlendiğinde kız çocukları başarı konusunda önde gözükmektedir. Ancak, mezun olunduktan sonra, sektörden sektöre değişmekle beraber, durum boyut değiştirmektedir. Akademik dünyada, kadın çalışan sayısı birçok sektöre oranla oldukça yüksek gözükmektedir. Bununla birlikte, kadınsılaşmış akademik branşlarda da geçerli olmakla beraber, aynı alanda üst düzey idari pozisyonlara gelen kadın sayısı düşüş göstermektedir. Gözle görülmeyen engellerin varlığı, özellikle devlet üniversitelerinde görev yapan rektörlerin seçimler ile ilgili deneyim paylaşımları, seçimlere girme konusundaki çekimserlikleri, yüksek oranda üniversitede rektörlük seçim süreçlerinin liyakat ile ilerlemediğini, erkek lobiciliğinin boyutlarını gözler önüne sermiştir. Buna ek olarak, bireylerin sahip olduğu basmakalıp inanışlar içeren cinsiyetçi önyargılar da kadın yönetici imajına zarar vermekte ve kadının seçimleri kazanabilmesi için erkeklerin iki katı daha fazla çalışmalarına neden olmaktadır.

Son bulgumuz ise, aile ve iş yaşantısının dengesi noktasında, gerek evli ve çocuklu olsun gerek öyle olmayan rektörlerle yaptığımız görüşmelere göre destekleyici bir eşin, çocuk bakımı konusunda bir aile büyüğünün ya da evde kendilerine destek verebilecek emekçi bir kadının varlığının, bu dengeyi kurma noktasında çok yardımcı olabileceği ortaya çıkmaktadır. Bu durumdan çıkarımlarımız ise, kadının önünde engel olarak çocuk bakımının ve ev eksenli çalışmanın yer aldığını görüyoruz.

Kısaca paylaşmak gerekirse; söz konusu bulguların yalnızca rektörlük makamına çzğü olmadığına inanıyoruz. Çalışmamızda yerverdiğimiz üzere Türkiye’de yöneticilikle ilişkilendirebileceğimiz hemen hemen tüm pozisyonlarda sayısal olarak erkeklerin egemen olduğunu ve kadının temsiliyet probleminin olduğunu farkındayız. Üst düzey yönetici pozisyonlar erkeklere tanımlı özel konumlar değildir. Rektör seçim sürecinin demokratikleştirilmesi, üst düzey yönetici pozisyonlardaki erkek lobiciliğinin kırılması, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarda yer almaları doğrultusunda motive edilmeleri, çeşitli teşviklerin varlığı, yönetici pozisyonlarda cinsiyet kotası uygulanmaya başlanması gibi belli başlı bazı uygulamalar dahi, kadınların üst düzey yöneticilik konumlarına erişmesini ve bu alanda kadın sayısının artmasını kuşkusuz sağlayacaktır. Kamu politikaları burada önemli bir rol sahibidir.

INTRODUCTION

En 2016, au moment où nous étions sur le point de soulever la question du départ de ce mémoire, suite à l'annonce de son cabinet le Président du Canada recevait les questions des journalistes et l'un d'entre eux lui avait posé cette question: *“Pourquoi la moitié du cabinet est composée des femmes?”* et il lui avait rétorqué: *“Parce qu'on est en 2016!”*. La question de la représentation des femmes aux cadres supérieurs, a été longtemps discutée par différents aspects. Des statistiques de banque mondiale en 2017 nous montrent que la population féminine fait partie de la moitié de la population humaine dans le globe. Tandis que la disposition du pourcentage des femmes dans des postes de la direction n'existe pas. D'après la même source des statistiques¹, en Turquie la proportion de femmes à des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur a été seulement 17% en 2017. Cela signifie que la majorité des femmes sont éloignées de prendre de décisions qui leur aussi affectent dans toutes les sphères de la vie quotidienne au court et à long terme.

Depuis longtemps, les disparités et les inégalités de genre dans le monde académique ont pour conséquence la sous-représentation féminine aux cadres administratives supérieurs. La place des femmes évoluerait dans le bon sens pour certains personnels scientifiques et dans certaines facultés. Cependant, les barrières invisibles, autrement dit, le plafond de verre existe vis-à-vis de nombre de professeures ordinaires, de doyennes ou de rectrices au sein des universités. Nous allons aborder la problématique du genre qui est un argument très vaste et articulé. Même si, pendant l'histoire, la lutte pour l'égalité des sexes est acquise de plus en plus, malheureusement, les questions de parité posent encore des problèmes aujourd'hui et sont toujours une source de fortes disparités.

¹Voir: <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=TR-OE>

Afin de mieux lire les disparités entre les académiques hommes et femmes, nous avons recouru au champ d'étude dédié à la sociologie du travail. La place des femmes y consiste en un univers de documentation exhaustive en monde entier tandis qu'en Turquie, la documentation reste relativement faible. On entend, à plusieurs reprises, souvent accentuer l'insuffisance de travaux sociologiques dans des rapports concernant les inégalités du genre dans le monde du travail. À la suite d'une lecture rapide au début de cette recherche, il nous a paru que la question du genre a été peu travaillée et par conséquent, nécessité différents types de recherches dans ce domaine. À propos de restreindre la question du genre, notre intérêt s'est penché sur la question du genre au niveau de directorat en Turquie: *pourquoi il y a tellement peu de femmes aux cadres supérieurs de l'académie?* Or, il ne serait pas correct de traiter les inégalités du genre « *au niveau de directorat* » sans qu'on parle de la domination masculine, de l'incorporation des rôles du genre au sein de la famille et de l'école qui, chacun à son tour, sont en contact avec le résultat qu'on fait face aujourd'hui.

Nous avons essayé de faire une recherche qui pourrait élucider une partie des barrières socio-anthropologiques et politiques qui s'articulent sur des traits biologiques du sexe féminin, pour mieux dire, le genre. Nous avons essayé de révéler les causes qui construisent le plafond de verre et de mettre en évidence quelles sont les conséquences en absence d'une prise de position exigeante pour but de lutter contre les inégalités du genre. Par conséquent, nous voulons nous dédier à une recherche où nous pouvons problématiser la sous-représentation des femmes au niveau de postes de direction. Étant donné que nous devons encore restreindre l'échantillon de la recherche, nous avons choisi le rectorat dans le monde académique comme il y en avait relativement plus de statistiques qui nous facilitent pouvoir mettre en évidence la situation en Turquie.

Nous avons emprunté la théorie de la "domination masculine" à Pierre Bourdieu. Cette théorie s'entend par un "habitus" ayant accordé aux femmes et aux hommes un rôle prédéterminé. Dans un premier temps, nous cherchons d'abord à expliquer la construction du monde social par une vision "androcentrique" qu'on peut traduire en un système autour des hommes. À l'exception de notre intérêt pour ces structures en faveur des hommes, nous avons étudié comment ces structures ont fini par être intériorisé par les individus. À ce propos, la sociologie critique de

l'éducation nous a montré que la famille et l'école sont des milieux où les filles et les garçons s'intériorisent les catégories du genre conformément à la domination masculine. L'intériorisation de ces schèmes inégalitaires peut contribuer à sous-estimation chez les filles tandis que chez les garçons il se peut que ces schèmes contribuent à des préjugés stéréotypés.

Un autre effort a été d'établir un parallélisme entre une théorie critique féministe qui porte sur le fait que le patriarcat ancien qui s'était emparé de la production domestique par les femmes s'est transformé en collaborant du système capitaliste là où désormais tout les deux s'emparent de la force du travail des femmes au marché du travail. La féminisation de certains métiers en est une conséquence. À notre savoir, selon les statistiques et les études sociologiques, l'académie est en partie féminisée en Turquie. Même si la parité dans tous les domaines ne semblent pas être réussie, en comparaison avec les pays européens, le nombre de femmes ayant du titre de professeur est beaucoup plus élevé.

Alors, nous avons parcouru la documentation de sociologie du travail hormis la thèse de la domination masculine. Les études et les figures de la sociologie du travail nous ont procuré les données que les femmes se vaporisent aux cadres administratifs supérieurs dans le monde universitaire. Cela nous a soulevé la question de postulation: est-ce que les femmes postulent déjà ou même si elles y postulent, on ne leur affecte pas. Afin de répondre ces deux questions, nous avons parcouru les notions de deux types de ségrégations: horizontale et verticale. En ce qui concerne notre étude, cette dernière nous a attiré l'attention. Aux postes supérieurs, il existe une concentration des hommes, même dans des branches féminisées.

En effet, les statistiques de raisons pour lesquelles une grande population des femmes ne travaille pas au marché du travail montrent que les femmes s'occupent des travaux domestiques non-rémunérés. Les statistiques sur le dévouement du temps aux travaux domestiques par rapport au genre montrent que les femmes font la plupart de travaux domestiques dans la sphère domestique. Une autre réalité se met en table, les femmes quittent leur travail après la transition de la vie conjugale. Quand nous réunissons ces data, nous avons atteint à la conclusion que les femmes sont trop chargées des travaux domestiques non-rémunérés et de la garde de l'enfant.

Ce serait en partie des raisons pour lesquelles les femmes ne peuvent pas postuler pour des postes supérieurs.

En ce qui concerne les hypothèses de notre recherche, on peut les lister comme il suit:

a. Dans l'habitus féminisé par la nature de l'académicien en Turquie, il doit y avoir un habitus viril au cadre supérieur. La division sexuée du travail se montre qu'au niveau de l'enseignement supérieur le nombre de femmes est à la fois écrasante mais conformément à l'habitus viril de postes dirigeantes, soit dans le processus d'ascension, soit dans le processus de la postulation des femmes aux postes supérieur, il existerait une question du genre qui fait que les femmes deviennent des président du cursus, des doyennes, des rectrices moins que les hommes. **b.** La division sexuée du travail est une structure inégalitaire à laquelle les individus obéissent et performant plus ou moins selon les rôles que celle-ci leur attribue. En réponse de comment les individus s'intériorisent ces structures, il existerait des formes de socialisation par laquelle ces structures s'inculquent. Parmi des lieu d'incorporation de ces schèmes, il faudrait en citer la famille et la scolarisation à l'école. **c.** Le processus de la postulation avait eu un prérequis: des élections. On imagine que ces processus ne sont pas déroulés par le principe de la méritocratie prenant en compte que le rectorat a un habitus de profits individuels et des propos politiques. Au processus de pré-élections devrait être étudiés de près pour savoir si les femmes y sont équitablement bienvenues. Si le plafond de verre fonctionne au niveau d'électeurs, au niveau du conseil d'enseignement supérieur qui présente les candidat.e.s et la personne élue à l'attention du président de la république, et au niveau de celui-ci qui finalement affecte l'une des personnes. **d.** les politiques publiques et de mesures en fonction de lutter contre l'inégalité entre les femmes et les hommes en sont des enjeux qui sont importants pour l'accroissement de taux de femmes dirigeants.

L'entretien semi-dirigé a été employé pour la justification de nos hypothèses. Une questionnaire ayant quatre questions ouvertes ont été élaborées visant à avoir le récit de vie au début de la questionnaire. Il y en avait d'autres sous-questions grâce auxquelles nous avons pu élucider des réponses données aux questions posées par la recherche. Dans son intégralité des questionnements, nous avons visé à recevoir le

récit de vie afin de comprendre mieux la motivation individuelle du choix d'être académicienne. Par ce biais, le récit de vie nous a permis de comprendre le capital culturel de la personne interviewée. Seconde partie de questions a traité la description individuelle vis à vis le rectorat. Nous avons essayé de comprendre si la personne qui conçoit cette poste supérieure a des caractéristiques intrinsèques à la masculinité. Au cours de cette partie, les femmes ont interprété les qualifications officielles et personnelles requises pour devenir un recteur. À la troisième partie, les femmes ont parlé de leur décision de postuler leurs candidatures au rectorat. Et finalement à la quatrième, elles sont gentiment demandées de donner d'avis sur le fait qu'il y a peu de femmes dans des postes supérieures à travers de toute profession en Turquie et en ailleurs. Nous avons identifié les vingt-sept rectrices parmi lesquelles quinze femmes nous ont répondu positivement et avec quatorze femmes nous nous sommes données du rendez-vous face-à-face. Une seule rectrice nous a suggéré de participer par courrier électronique en répondant des questions vu qu'elle résidait à une ville très loin d'Istanbul et que nous n'avons pas eu la chance de la voir *in situ*. Les entretiens se sont déroulés entre Février 2016-Mai 2016. La moyenne d'âge des femmes est à l'éventail de 40-72 ans. L'entretien semi-dirigé a été employé pour la justification de nos hypothèses.

Notre travail en ce mémoire s'organise d'une manière définitive. Chaque sous chapitre est regroupé par un grand chapitre par une numération en chiffres arabes. Dans un premier temps, nous traitons les théories du patriarcat et de la domination masculine. Les moyens d'inculcation des catégories du genre sont impliqués sous ce même chapitre. Ensuite, nous continuons avec la partie de la sociologie du travail là où nous portons sur la conceptualisation de la féminisation du travail et la ségrégation à double sens: verticale et horizontale. Dans un troisième temps, nous présentons la méthodologie, l'importance et le cadre de cette recherche. Dans un quatrième temps, nous voyons la partie dédiée aux analyses sous cinq sous chapitre.

CHAPITRE 1 : L'HISTOIRE D'UNE OPPRESSION ET DE DOMINATION MALGRÉ LES FEMMES

Dans cette première partie, nous allons essayer d'identifier les sources de la discrimination entre les sexes. Comme Jack Holland en parle dans son livre², il existe une littérature de narrations d'une histoire des inégalités entre deux sexes pour très longtemps. Dans différentes parties du monde et dans une temporalité énorme, l'humanité s'est vue hier, dans son passé et toujours de chasses aux sorcières, l'enterrement vivant des filles, des pratiques dites culturelles de mutilation génitale féminine, viol en tant que torture à celle qui a été révoltée, peine de mort pour celle qui a été violée, etc. Tout ceci nous montre une oppression systématique contre le genre féminin. La discrimination contre et l'exclusion de femmes existe toujours ayant ses moyens dans différentes formes. Grâce au mouvement féministe, les femmes ont revendiqué leurs droits chaque fois qu'on leur déniait de ces droits et leur opprimait par différent de moyens. En ce qui nous intéresse du mouvement féministe au cadre de notre recherche, nous pouvons souligner le fait que les études féministes ont fourni de recherches les plus systémiques s'inscrivant en sociologie depuis le siècle précédant. Après les années soixante et soixante-dix, les études féministes se firent de devenir éminentes. Notre étude s'est inspirée de concepts féministes et de la méthodologie féministe accueillant également de concepts anthropologiques empruntant au structuralisme génétique. Lors que les concepts féministes nous procurent une explication macro-sociologique de la source de l'inégalité de sexes à l'issue du genre ayant des études en accord avec la réalité; ceux du structuralisme génétique nous facilite comprendre la transmission de valeurs inégalitaires d'une génération à l'autre et l'intériorisation de ces valeurs par chaque individu. En définitive, notre objective tient à procurer une série d'explications de plusieurs prismes qui permettent de chercher des réponses à nos questions posées.

²Jack Holland, **Mizojini: Dünyanın en eski ön yargısı**, İmge Kitabevi, 2016, 302 p.

1.1. Le patriarcat: une introduction au source de l'oppression des femmes

Pour pouvoir construire le cadre de notre étude, il faudrait parler du système macro sur lequel on construit les structures sociales. Le patriarcat est un terme grâce auquel nous pouvons nous positionner avec le gré de comprendre les sources et l'historicité des inégalités entre sexes. Or, en ce qui concerne à notre étude, nous n'allons pas à la profondeur de la littérature féministe pour différentes interprétations du terme avec les controverses premièrement parce que notre connaissance n'en est pas suffisante et deuxièmement parce que nous n'avons pas assez d'espace. Ainsi, ici nous allons en mentionner pour pouvoir établir un lien entre patriarcat et le marché du travail comme il en est le sujet global de notre étude. Pour commencer nous tenons à nous référer à la théorie féministe de double système afin d'expliquer notre problématique de recherche au tour de patriarcat en interaction avec le système capitaliste. Sylvia Walby, une sociologue féministe qui a longtemps travaillé dans le domaine de ségrégation au travail définit le pouvoir hégémonique masculin, nous dirions, qui opprime les femmes par le concept *patriarcat*. Selon Walby, le patriarcat: "*est un système des structures sociales qui permettent la domination des hommes sur les femmes là où les femmes sont opprimées et exploitées par des hommes*"³. Walby a fait exprès d'accentuer la nomination des "structures sociales" qui couvrent bien le déterminisme biologique, et la domination et l'oppression de des hommes sur les femmes. Le concept de patriarcat est un véhicule conventionnel pour plusieurs sociologues parmi lesquelles se trouve Christine Delphy, une théoricienne féministe, qui a rendu la visibilité de l'exploitation du travail domestique non-rémunéré, une forme d'oppression au prisme du féminisme marxiste. D'après Delphy, le fait qu'on ne paie pas au travail domestique rend les femmes vulnérables et dépendantes sur leur maris, pères ou d'autres hommes. Et c'est une forme d'oppression qui perpétue les pouvoirs asymétriques dans des relations hommes-femmes. Tandis que le travail domestique qui est immédiatement associé aux femmes reste non- ou peu rémunéré; les travaux rémunérés associés aux femmes ne sont pas souvent ceux de plus payés ou prestigieux. Une autre théoricienne, Hartmann, définit le patriarcat comme il suit: "*il est comme un ensemble de relations sociales ayant une base matérielle et dans laquelle il y a parmi les hommes des*

³Sylvia Walby, « Patriyarka Kuramı », **Dipnot Yayınları**, 1. Baskı, 2016, Ankara, voir p. 39.

*relations hiérarchiques et une solidarité. Ceci leur permet de pouvoir contrôler les femmes. Le patriarcat est donc un système de l'oppression masculine sur les femmes*⁴. Ces définitions attribuées au patriarcat devraient être gardées à l'esprit au cours de notre recherche puis que nous croyons que le patriarcat est un concept qui nourrit aux inégalités entre sexes et qui alimente la production et la reproduction des attitudes sexiste par sa construction inégalitaire.

Quant à la théorie féministe de double système propose une articulation entre le patriarcat et le capitalisme ce qui nous facilite de comprendre les inégalités au marché du travail à l'issue du genre. D'après cette théorie, depuis l'émergence du capitalisme -entre quinzième-huitième siècles- celui-ci a aboli les institutions auparavant menaçant le contrôle patriarcal de l'autorité institutionnelle précédente en transformant au marché du travail *gratuit*. Pour ce faire, il a dû exploiter la force du travail de femmes, une force du travail qui avaient déjà été exploitée par ségrégation du travail à l'issue du genre par des institutions précédentes patriarcales que le capitalisme a détruit. Ainsi, nous pouvons imaginer que depuis quelques siècles, le patriarcat comme un système archaïque va de pair avec le capitalisme dans le marché du travail. Et la relation entre ces deux systèmes mettent en table que l'infériorité de force du travail féminine persiste, désormais à bon marché, dans le marché du travail capitaliste. Il paraît que l'insertion des femmes au nouveau système économique s'est formé comme une extension du système précédent qui infériorise la force du travail féminine. Ainsi, cette transformation n'a pas libéralisé les femmes mais leur a rendu plus opprimé avec la nouvelle ère qui procède le nôtre. Voilà les racines qui expliquent la transformation d'exploitation de force du travail féminine d'une ère à l'autre à travers de *valence différentielle de sexes* attribuée. L'oppression des femmes persiste vu que le double système n'abolit pas les inégalités mais tout au contraire en profite énormément. Arrivant à notre temps présent, nous pouvons dire que malgré toutes régulations en faveur de l'égalité de sexes, les racines des inégalités sont si fortes et si bien perpétuées qu'elles dispersent la lutte contre l'oppression des femmes.

⁴ Heidi Hartmann, **Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex**, University of Chicago Press, in Signs, Vol. 1, No. 3, Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation (Spring, 1976), voir p. 138.

Alors que la théorie féministe de double système offre une perspective illuminée en ce qui concerne les inégalités entre deux sexes en particulier dans le marché du travail; au cadre de notre étude, la construction du genre et l'inculcation des rôles issus du genre nous intéressent aussi. Ainsi, dans des sections qui suivent, nous allons plonger dans la profondeur de l'interprétation bourdieusienne de la domination masculine: quelles sont l'historicité, la formation, les formes d'intériorisation et les conséquences de la domination masculine? Le sous-chapitre suivant contient un ensemble des concepts bourdieusiens qui rendent lisible les relations de domination au niveau individuel.

1.2. La domination masculine: un regard ethno-anthropologique

Pour commencer, nous empruntons tout d'abord le concept « *domination masculine* » à Bourdieu qui établit des parallélismes entre les facteurs d'idéologie exogène, genre des attitudes sexistes, et le déterminisme biologique à travers de quels les pratiques traditionnelles en perpétuent. La conceptualisation de la domination masculine est procurée par un trait archaïque favorisant l'homme sur la femme. Lors d'une recherche ethnographique sur les structures objectives et formes cognitives de la société des Berbères de Kabylie⁵, il a pu repérer la domination masculine exercée par une « *violence symbolique* » qui a été formée autour d'une vision « *androcentrique*⁶ ». Dans son livre intitulé « *Le sens pratique* » en 1980, il a introduit ces analyses de la société kabyle tout en nous faisant conscient des catégories mentales avec lesquelles nos comportements et nos pensées sont formés en résultant de la domination masculine. Dans « *La domination masculine* », on témoigne qu'il fait une preuve de ce que la construction du genre est issue des rapports sociaux de sexes qui a longtemps servi de la division du travail. Il expose qu'une correspondance entre le corps socialisé par une topologie sexuée qu'il appelle

⁵Cette population à son choix se trouvait dans une zone montagnarde de l'Algérie qui fait que la location naturelle de cette population avait bien sauvegardé le peuple de toute invasion externe. Ainsi, elle avait dû bien conserver les pratiques, les traditions sans être touchées par les processus de la colonisation et de la modernisation comme il en était le cas ailleurs dans les années soixante. Bourdieu, donc, justifie son choix pour pouvoir réaliser une socio-analyse complète en visant dégager les structures et des traditions concernant la question de la domination masculine et les mettre en rapport avec celles des sociétés méditerranéennes qui survivaient encore.

⁶En utilisant ce mot, Bourdieu désigne la construction de l'ordre social qui se déroule autour d'une vision qui met l'homme au centre.

l'hexis corporel et *l'habitus*⁷ des hommes et des femmes (Par ex. l'origine de la division du travail ou des rôles sociales, etc.) tel qu'il fonctionnait dans la société kabyle. En illustrant des exemples issus des contes, des énigmes, des proverbes qu'il avait acquis par ses rencontres avec les gens de Kabylie, il y met en avant qu'on peut lire facilement derrière les actes, les comportements intériorisés, les pratiques sociales et la division de force du travail où se cache une ségrégation entre les deux sexes qui favorise l'homme (masculin, dominant, sec, dessus, dehors) sur la femme (féminin, dominé, humide, dessous, dedans). Le travail d'incorporation se fait par la socialisation et les rites, par lesquels les pratiques se peuvent perpétuer par ses fidèles pratiquants. À l'abri des concepts bourdieusiens, la philosophe de l'école post-structuraliste, Judith Butler⁸ admet que la dimension consacrée aux rites dans la théorie de Bourdieu n'est pas à ignorer. D'après Butler⁹, les rites laissent perpétuer les pratiques et aident à l'incorporation des pratiques. Sa théorie, en partie, s'inspire de *l'hexis corporel* et de *l'habitus* où le corps est considéré en tant qu'un outil de l'incorporation et de manifestation des acquis. De manière d'inverser le rapport de nature à culture, on en déduit que ce que nous croyons être naturel est culturel. Ainsi, avec ce rapport inversé, nous pouvons parler d'une topologie sexuée à l'essence biologique dont les répercussions (les corps sexualisés) se reflètent en sens culturel. Par ailleurs, selon Bourdieu, ces répercussions sur le plan culturel s'incorporent par la force de l'ordre masculin basé sur des structures historiques et chacun de sexes se prend les conduites qui leur conviennent par rapport à son sexe. Similaire à ce que Bourdieu soutient, Héritier aussi met l'accent sur l'aspect culturel en ce qui concerne l'inégalité entre les sexes. Elle en parle comme suivante: “(...) *les catégories de genre, (...), la répartition des tâches telles que nous les connaissons dans les sociétés occidentales ne sont pas (...) par une nature biologique commune, mais bien des constructions culturelles.*”¹⁰ Ces systèmes cognitifs, dont Héritier parle, s'interprètent en termes bourdieusiens tels que les dispositions qui s'intériorisent à la suite d'un ensemble d'actions et de confrontations dans des situations sociales où

⁷Il s'agit d'un système de dispositions ayant des schèmes pratiques qu'on acquit et intériorise de manière durable dont les schèmes tendent à reproduire la logique des conditionnements qui sont à son origine.

⁸Judith Butler, **Cinsiyet Belası**, Çev. Başak Ertür, Metis Yayınları, Dördüncü Basım: Temmuz 2014, p. 20.

⁹Judith Butler, **Excitable speech: a politics of the performative**, Routledge New York and London, 1997, p. 153.

¹⁰ Françoise Héritier, **Masculin/Féminin: La pensée de la différence**, Paris: Ed. Odile Jacob, 1996, p. 22.

l'agent acquière les performances propres à son sexe, qui sont à leur tour perpétuées tout au long d'une histoire temporelle.

Héritier et Bourdieu nous servent d'établir des liens entre la pensée archaïque inégalitaire et ses formes culturelles ancrées au coeur des civilisations contemporaines. Pour but d'établir une base théorique de notre recherche, d'autres études établissant des rapports entre les formes culturelles et les pratiques contemporaines ont occupé le centre de notre étude. Nous saisissons que pour la globalité de toute question concernant les inégalités du genre se trouve une logique binaire qui fonde l'*hexis corporel* dont parle Bourdieu. Par cet aspect, il se peut que parmi ceux qui empêchent aux femmes de postuler leurs candidatures aux certains métiers ou à plusieurs postes supérieures dans la vie professionnelle peuvent se trouver une catégorisation sexuée qui divise les qualités en deux sexes. En quête de trouver des bases scientifiques à ces hypothèses, nous rencontrons des preuves utiles dans des études qui cherchent à révéler les bases historiques de la domination masculine. Selon ces études, on comprend que les deux sexes sont longtemps contrastés l'un à l'autre. Les raisons de ce contraste se manifestent, d'après ce que suggère Bourdieu, en une analogie homologue entre la division de la force du travail sexuelle et des traités biologiques qui comprennent "production" et "reproduction". Lors que le sexe masculin prend partie de la production (pouvoir pénétrer et laisser reproduire) dans cette division laborieuse sexuelle; le sexe féminin prend partie de la reproduction (pouvoir accoucher).

Dans son ouvrage, Héritier encadre son intérêt à la question du genre au tour de ce que celui-ci est une question universelle¹¹. Partant du point de vue exclusivement anthropologique, elle nous invite à comprendre comment les humains des origines ont investie leurs efforts à donner du sens à leur entourage. Suivant à cette quête du sens, ces humains des origines ne s'intéressaient que développer de *butoirs pour la pensée* que Héritier en a appelé pour confirmer que le rapport social ait été construit à la limite du pouvoir capter du sens. En ce qui nous concerne, elle

¹¹ "Je me suis intéressée à la question du genre un peu différemment de la sociologie, c'est-à-dire non pas tellement pour calculer, mettre en évidence des écarts, des discriminations, mais plutôt à partir de la question des origines et surtout de la raison pour laquelle elle est universelle."

Voir: Héritier et Molinier, « La valence différentielle des sexes, création de l'esprit humain archaïque », **ERES | Nouvelle revue de psychosociologie**, 2014/1 (n° 17), p. 171.

explique qu'il y a trois grands butoirs qui nous laissent savoir les raisons originelles de l'inégalité sociale entre homme et femme. Le tout premier porte sur la néoténie de l'espèce humaine dont les mineurs (les nouveaux-nés) dépendent, pour longtemps, de leurs parents ou de personnes qui doivent s'en charger. Ensuite, le deuxième butoir s'appuie sur les deux sexes qui sont apparemment visibles parmi lesquels les unes font des enfants dont leurs corps sont capables d'accoucher par le transfert du substance procuré par des uns¹². Ceci, d'après Héritier, a fait que les femmes sont considérées (par les hommes) comme des êtres qui sont à disposition des hommes par l'aspect corporel. Un troisième butoir qui vient à son esprit est la perte du sang féminine. Héritier nous avertit que la logique du discours aristotélicien opposant le masculin et le féminin repose sur cette perte du sang qui se déroule d'une manière incontrôlable et régulière chez les femmes tandis que les hommes perdent de la substance spermatique d'une manière contrôlable. À l'issue de cette dernière observation physiologique différenciée, Héritier nous avertit sur ce point: les humains des origines ont considéré les femmes en tant que des sujets non maitrisables contrairement aux hommes, d'ailleurs considérés en tant que des êtres maitrisables. Nous voyons qu'il s'agit d'une classification des sexes qui met l'un au premier rang tandis que l'autre reste secondaire. Tous ces trois butoirs qui s'appuient sur des catégories biologiques permettent de comprendre qu'il y ait une construction d'un modèle de « *la valence différentielle des sexes, lequel a engendré la domination masculine, modèle primordial qui est le fondement profond de tous les systèmes d'inégalité*¹³ » comme elle en indique dans un article. Il s'agit, d'après Héritier, un sens logique qui met en place le rapport entre les traités physiologiques chez la femme et l'homme, et certaines pensées visant à associer des tâches à chacun de sexes qui engendrent la domination masculine.

Avant d'avancer, nous avons une dernière remarque au sujet de l'*assujettissement féminin* dont les raisons possibles seraient traitées en détaille dans

¹² "Or, dans le coït, il y a un transfert de substance d'un corps à un autre. Le résultat de cette observation a été la création, dans les temps archaïques, d'un modèle de pensée selon lequel les hommes mettaient les enfants dans le corps des femmes, que le corps des femmes étaient mis à leur disposition par les dieux, par les ancêtres ou par les génies, pour que eux justement puissent se reproduire à moindres frais, sans souffrance et sans problème ; et donc qu'il fallait qu'ils s'approprient des corps de femmes."

Voir: **Ibid.**, p. 173.

¹³ Françoise Héritier, « Les racines corporelles de la pensée », **Gallimard | Le Débat** 2010/2 (n° 159), p. 116.

les chapitres qui suivent. Cet assujettissement féminin, nous dirions, joue un rôle indéniable dans la co-présence de la domination masculine. Cela s'explique aisément par le fait que l'oppressée (dans notre cas, la femme) accepte sa position handicapée vis-à-vis de certains privilèges, sinon pour toujours, du sexe opposé. En réponse de la question: « à quoi la femme ne se révolte pas prenant en compte de sa situation handicapée? », Héritier rétorque: « *Nous en avons hérité par l'éducation, simplement, génération après génération et d'autant plus aisément (...)*¹⁴ ». Au tour de la même question, Héritier profite des arguments de la philosophe Gabrielle Suchon¹⁵. Cette dernière dessine les barrières qui empêchent les femmes à révolter contre cet assujettissement. Le premier point dont Héritier nous parle à travers la philosophe du XVII^{ème} siècle révèle que c'est à faute de ne pas avoir son mot à dire pour des situations qui concerne la femme au premier degré. N'ayant pas le droit de se prendre une décision, elle ne se conduit pas à revendiquer des droits pour l'égalité. Le deuxième point porte sur la privation de l'accès au savoir conduit à l'esprit critique et à l'émancipation qui fait que la femme soit défavorisée dans des conditions qui requière une connaissance. Le dernier point souligne le fait que la femme est privée d'accès à la sphère du pouvoir. Cette sphère comprend non seulement être élu ou pouvoir voter mais aussi postuler pour des postes de direction dans tous les secteurs qu'on puisse imaginer. Dans le cadre de notre étude, nous nous intéressons surtout à cette dernière remarque qui a dépassé la limite temporelle du XVII^{ème} siècle et persiste toujours dans les sociétés contemporaines. Par contre, en preuve de plusieurs recherches dans la sociologie du travail et dans l'étude du genre, ce sujet d'assujettissement féminin dont Suchon avait parlé, semble avoir beaucoup à voir avec l'émancipation du sujet-femme, l'accès à l'école et à l'université, et la répartition équilibrée des sexes dans des postes de direction. Dans les sociétés contemporaines, il existe un rapport mutuel incluant ces trois rubriques qu'on ne peut pas ignorer lors qu'on cherche à l'égalité entre les deux sexes.

Dans le prochain sous-chapitre, nous allons étudier l'économie des biens symboliques pour qu'il apporte un regard par rapport à la différenciation du travail à l'issu du genre.

¹⁴Héritier et Molinier, **op. cit.**, p. 175.

¹⁵Héritier, **Les racines corporelles...**, p. 126.

1.2.1. Les femmes dans l'économie des biens symboliques

En partant des thèses concernant la relation entre le biologique et le culturel, nous allons, ici, saper comment se forme-t-elle la division du travail entre les sexes de nos jours. Pour ce faire, nous allons voir le fonctionnement de la *violence symbolique* qui veille sur la domination masculine et par la suite, l'*agoraphobie socialement imposée* -deux termes bourdieusiens- qui émergent quant aux choix du cheminement professionnel chez les femmes.

Pour argumenter, Bourdieu parle d'une acceptation à base de la *doxa* (reconnaissance des pratiques acquises) chez les dominés (les femmes en ce cas) qui font partie de la violence symbolique. Celle-ci se fait par le biais des schèmes de pensées résultés de l'incorporation des relations du pouvoir qui se déroulent dans l'ordre symbolique. Et les femmes, sujets soumis à l'ordre, traversent d'une sorte de violence qui passe par cet ordre symbolique prenant ses origines dans des oppositions sexuées. Par rapport à cette soumission (certains la considèrent volontaire), Bourdieu donne place à des discussions autour du consentement des femmes vis-à-vis de la violence à double face. D'une part il y a le système patriarcal et ses outils supplémentaires qui veillent sur le système pour qu'il fonctionne, malgré le gré des femmes, et de l'autre, il y a un pouvoir hypnotique qui fait que les femmes supporte malgré les désavantages. Afin d'illustrer, Bourdieu trouve que l'âge et la taille constituent des éléments symboliques qui rassurent les femmes en termes de sécurité, parce que ce sont ces dispositions de l'habitus des relations sociales qui nous sont implicitement imposées au cours des années. Il fait une liste d'adjectifs utilisés d'une manière, on dirait, taxinomique qui mettent l'accent sur l'impotence de la femme et le *pouvoir hypnotique* de l'homme¹⁶.

Le même paradoxe de la soumission féminine est interprété d'une manière inverse par Deniz Kandiyoti en nous introduisant une perspective qui sape le concept du pouvoir hypnotique. Elle introduit son concept « *marchandage avec patriarcat*¹⁷ » et nous interprète la raison derrière de la soumission féminine. D'après elle, le système patriarcal a ses avantages aussi que des désavantages pour chacun de sexes.

¹⁶Bourdieu, **Masculine...**, p.42.

¹⁷Deniz Kandiyoti, Bargaining with patriarchy, **Gender and Society**, Vol. 2, No. 3, Special Issue to Honor Jessie Bernard (Sep., 1988), pp. 275.

Même si les hommes sont placés au centre de ce système, et qu'ils sont donnés le pouvoir; les femmes préféreraient participer « au jeu patriarcal », si on en puisse dire ainsi, et deviendraient des bénéficiaires de la rente que le même système leur fournit à la fois¹⁸. Elle suggère que les femmes sont des acteurs actifs engagés aux relations du pouvoir dans le système. Par ailleurs, s'il serait en question de bouleverser ce système patriarcal, Kandiyoti met en avant que les femmes, malgré leur statu handicapé dans le système, combattraient en faveur du même système jusqu'à ce qu'on aurait établi un autre système substitutif qui leur fournirait d'autres avantages. Elle soutient cette analyse en élucidant certains exemples issus de la culture en Afrique subsaharienne où elle illustre que des bénéfices considérées par les femmes.

Le principe de l'infériorité et de l'exclusion de la femme correspond à la dissymétrie fondamentale du sujet et de l'objet, de l'argent et de l'instrument, qui est présent entre l'homme et la femme sur le terrain des échanges symboliques, des rapports de production et de reproduction du capital symbolique (qui est au fondement de tout ordre social). Cette situation pousse les femmes à vouloir rester dans des sphères qui leur sont culturellement et historiquement inculquées et à compléter des tâches qui leur sont attribuées par rapport à leur sexe biologique dont nous avons parlé précédemment. La soumission sans révolte et la conviction aux tâches traditionnelles (telles que le ménage, le repas, les enfants, etc.) génèrent souvent des discussions et considérées comme volonté à la perpétuation ou à l'augmentation du capital symbolique détenu par les hommes.

À la formulation du concept de la dissymétrie, Bourdieu fait un retour à l'économie des échanges symboliques historiques. Il fait un rappel que c'est grâce aux « *taxinomies culturelles* », la masculinité a été accordé une dignité sacrée. C'est ce résidu qui donne l'explication au fait que les femmes sont méconnues en tant que sujets d'échange alors que les hommes détiennent le capital symbolique issu des rapports de production et de reproduction. Étant réduites à l'état d'objets symboliques de l'ordre politique masculin¹⁹, les femmes sont devenues des instruments de (re)production de ce capital symbolique et social. Bourdieu laisse

¹⁸ Deniz Kandiyoti, **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler**, Metis Yayınları, İstanbul, 1997, 1. basım, pp. 12-15.

¹⁹ *Ibid.*, p. 42.

comprendre que la structure spécifique de l'échange ne vaudrait pas beaucoup de choses si le travail social qu'il exige de ceux qui l'accomplissent et surtout celui qui est nécessaire pour en (re)produire en sont absents. La (re)production des agents contribue à la (re)production des catégories qui organisent le monde social. Le système des conditions sociales se maintiennent ainsi de suite.

À l'encontre du paradoxe de la domination masculine et de la soumission féminine, on rencontre des débats de "blâmer le victime" qui ont été émergés. D'après certaines études et des statistiques, les femmes, malgré des barrières désormais démolies, n'a pas pu oser entrer pour longtemps dans des sphères auparavant occupés par les hommes (droits de vote et d'être élu, droit de l'éducation, accès aux professions diverses même au domaine politique, etc.). Une réalité qui, en termes bourdieusiens, s'est vue engendrée une *agoraphobie socialement imposée*. Alors que cette hésitation se pourrait être traduit comme incompréhensible et la faiblesse du caractère féminin; cette approche d'accusation ne serait pas une approche suffisante pour la compréhension des raisons qui sont à l'origine de la soumission qui endommage l'égalité entre les sexes. Par rapport à la relation de pouvoir entre le dominant et le dominé, il souligne aussi que "*cela ne peut s'exercer sans la contribution de ceux qui le subissent et qui ne le subissent que parce qu'ils le construisent comme tel*²⁰". Or, il en continue qu'il s'agit d'une incorporation, une intériorisation de sens pratiques de manière taxinomique qui exige inconsciemment cette violence qui passe par un ordre symbolique historique. Cette taxinomie archaïque dont parle Bourdieu pèse sur la formation de la division du travail en référence à l'*hexis corporel* et joue un rôle important sur la composition culturelle. En outre, prenant en compte qu'il y a des facteurs externes sociaux qui laissent perpétuer ces compositions sexuées commençant avec la socialisation en famille, en école et les effets du système de genre continue dans la vie professionnelle. Par ailleurs, il faut peut-être croire que la définition de l'excellence est dotée des implications masculines lors qu'il trouve des raisons sur l'exclusion des femmes dans certains domaines. Il indique, dans ses arguments, que des dispositions telles que l'agression, la confiance en soi, les actes autoritaires sont des traits que les hommes apportent, celles qui ne sont pas en générale associées aux femmes, au travail. Ceci

²⁰Bourdieu, *Masculine...*, p. 40.

nous laisse comprendre que certaines filières, certains métiers ou à certain niveau de postes, il y a des caractéristiques prédéterminées qui sont désignées par les aptitudes et les capacités sexuées conformes soit aux femmes soit aux hommes. Plus particulièrement dire pour notre sujet, dans certains métiers où des compétences de qualités masculines sont exigeantes, les femmes se font naturellement exclues sachant que la poste ou la tâche en question est associée à son collègue masculin. En outre, cette constatation se partage avec ceux ou celles qui décident d'employer quelqu'un pour la poste en question.

À l'exception des qualités caractéristiques masculines qui sont associées aux certaines professionnels des métiers, il y a aussi une image que la femme et l'homme distribue suite à des socialisations et des occupations différentes. On devrait avoir l'habitude des préjugés stéréotypés qui sont en jeu formant nos réflexions. Lors qu'on prononce le mot "directeur" ou "patron", il arrive souvent qu'on pense automatiquement aux hommes non pas par le biais des règles de la grammaire d'une langue²¹, mais parce que ces qualités physiques et caractéristiques sont tout de suite fait un appel à un homme, non pas à une femme. Il est tellement entrelacé qu'on ne distingue pas aisément si ces catégories mentales sont tout d'abord déclenchées par des entités physiologiques ou bien des entités morales associées aux corps physiques. Ces banalités, en effet, rendent les femmes à confronter à l'éloignement de ses qualités féminines pour devenir, par exemple, un bon président. En outre, étant constamment sous le regard des autres tel que Bourdieu formule, elle est condamnée à faire face à son corps stigmatisé à condition qu'elle veut s'orienter vers une carrière qui est majoritairement dominée par les hommes, évidemment ayant des pré-requis virils.

²¹La grammaire turque qui a souvent l'orgueil de souligner le fait qu'elle n'a pas le genre grammatical tel qu'on en rencontre en langue française, incite aux locuteurs turcs de visualiser un homme à la prononciation du mot "patron" ou "directeur". L'usage commun pour but d'accentuer l'agent en tant que femme tels que "kadın rektör, kadın başbakan, müdür" (trad. "recteur-femme, président-femme, directrice") en sont des preuves. En effet, on en déduit que les natifs et natives de la langue turque sont censé-e-s à faire une dénomination sexuée par rapport à nature de tâches.

1.2.2. Une conséquencemajeure: l'exclusion des femmes

Dans ce système des jeux sociaux (*illusio*) qu'appelle Bourdieu, en référence aux conditions sociales²², la relation entre un habitus construit selon le caractère fondamental du masculin et du féminin, et un espace social organisé que les investissements (tout ce qu'il gagne durant sa domination) sur le déclin des hommes et l'abstention des femmes s'engendrent d'une manière bidirectionnelle. Et l'homme, afin de ne pas perdre ses investissements, profite de tout type d'assurances qui aide à la conservation ou à l'augmentation du capital symbolique. Cette assurance nécessite un ordre symbolique qui résulte de l'incorporation de la tendance de l'honneur à se perpétuer à travers les actions des agents. Les femmes, donc, représentent des valeurs investies dans les échanges, et peuvent produire des alliances (donc du capital social) et des alliés prestigieux (du capital symbolique). Le poids déterminant de l'économie des biens symboliques qui organise toute la perception du monde social, s'impose aussi à l'économie de la reproduction biologique. Par conséquent, « *les femmes sont exclues de tous les lieux publics, où se jouent les jeux ordinairement considérés comme les plus sérieux de l'existence humaine, (...)* »²³. Sylvia Walby par le biais de la théorisation du patriarcat désigne bien l'exclusion sociale des femmes: « *Le patriarcat dans l'espace privé implique l'exclusion comme une stratégie patriarcale importante; tandis que le patriarcat dans l'espace public exerce la discrimination et la domination en tant que des outils.* »²⁴. Cela veut dire que l'exclusion des femmes dans l'espace public privent systématiquement les femmes d'avoir un capital social ce qui est une partie énorme d'être impliqué dans le capital symbolique dont Bourdieu parle. En partant de ces interprétations, nous pouvons supposer que la division sexuelle est inscrite dans la division des activités productives et dans la division du travail d'entretiens du capital social et du capital symbolique. Elle est aussi inscrite dans la disposition (les habitus) des acteurs de l'économie des biens symboliques. Cela nous peut interpréter les raisons derrières de nombres faibles de femmes qui sont majoritairement en dehors de marché du travail, encore moins sa faible représentation aux cadres supérieurs dans les domaines économiques, politiques et publiques en scènes nationale et internationale.

²² Ibid., p. 48.

²³ Ibid., p. 49.

²⁴ Sylvia Walby, « Patriyarka Kuramı », **Dipnot Yayınları**, 1. Baskı, 2016, Ankara, voir p. 45.

La décision “qui choisit quoi” sur le plan professionnel est assujetti à la construction sociale. Pour les femmes, la plupart de cas il s’agit de tout ce qui s’inscrit sous le travail domestique: des tâches privées, invisibles, voire des tâches « honteuses » tel que Bourdieu²⁵ en parle. Dans la division du travail traditionnelle, les femmes devraient s’occuper des enfants ou des animaux; devraient s’engager à la végétation, à la traite des vaches, qui sont des tâches, dirions-nous, monotones et sales. Et cela évidemment met la femme en dehors de l’habitus masculin qui s’engage, au contraire, aux tâches externes, officielles, publiques, discontinues telles que labourer et moissonner le champ, qui manifeste un pouvoir physique auquel Bourdieu ajoute aussi faire la guerre et même voire commettre des meurtres. Tout ces exemples mettent parfaitement en évidence comment l’essence culturelle met en oeuvre les dispositions sexuellement ségréguées dans la division du travail et le monde social de deux genres. On comprend que des catégories sexuées de la logique binaire ont ses effets sur la différenciation de la nature des tâches. Le « *libido dominandi* » suggère qu’à travers lequel les travaux accordés aux hommes sont considérés en tant que des travaux difficiles en comparaison avec ceux accordés aux femmes. Par conséquent, il existe alors deux types des tâches: viriles et inférieurs; tâches des hommes et des femmes.

D’après ce que nous étudions est que ce n’est pas l’histoire archaïque de l’inconscient qui a originellement construit la vision androcentrique (qui a été inévitablement hérité par les hommes et les femmes). Il souligne le fait que cet inconscient manque le lien logique en direction de la nature à la culture mais plutôt il s’agit d’une différenciation sexuée en direction de la construction de la force du travail historique en raison de la capacité de production historique. Ainsi, le travail de la transformation de deux corps passe par une nécessité somatique d’une relation de domination dont les hommes sont sortis, disons, comme les vainqueurs. Par conséquent, le corps masculin (*libido dominandi*) a été structuré et finalement considéré d’être incliné et disponible pour tous les jeux sociaux favorisant le développement de la virilité tel que la science, la politique, le business, etc.

Il nous reste, finalement, un seul point avant de passer au prochain sous-chapitre. Il s’agit d’un argument au sujet de l’exclusion des femmes aux cadres

²⁵Ibid.,p. 30.

supérieurs que Bourdieu conceptualise sous le nom de *virilité*. Il en comprend « *une capacité reproductive, sexuelle et sociale*²⁶ ». Il en continue en disant: « *la virilité doit être validée par les autres hommes, dans sa vérité de violence actuelle et potentielle, et certifiée par la reconnaissance de l'appartenance au groupe des "vrais hommes"* »²⁷. L'homme, parmi ses choix, a le moyen de recourir à la violence quand il s'agit de gagner du respect et du sentiment glorieux. C'est, selon Bourdieu, le but de se positionner à l' hauteur du pouvoir non seulement dans tous les domaines de la vie sociale mais aussi dans ses rapports avec la femme. Étant le dominé, la femme doit lui faire ressentir ces sentiments par crainte que celui-ci lui emploie la force par vengeance. Sinon, l'homme confronte à la peur de perdre ses qualités, ses privilèges. Voilà comment la logique de la violence symbolique fonction en termes bourdieusiens. Tant que l'homme est dur, il est admiré et respecté par son entourage.

Pour conclure cette partie longue et descriptive, nous pouvons résumer que la théorie de la domination masculine s'emboîte dans le concept de la violence symbolique comme nous avons essayé de mettre en rapport avec la question de notre étude. Ici, nous avons pu vérifier que nous vivons entre les structures sociales sexuées qui sont conduites par des dispositions ayant une force symbolique dont parle Bourdieu d'une approche structuraliste. Nous avons, jusqu'ici, essayé de raconter la formation du déterminisme biologique allant de pair avec la division du travail à l' issue du genre. En ce faisant, nous ne voulons pas ignorer le macro système qui exclut les femmes dans le domaine public où les hommes ont la hégémonie en accumulant des capitaux sociaux et culturels. Ainsi, comme les travaux de Walby nous le montre, le statut actuel des femmes résulte d'un processus long de interactions entre le patriarcat et la division le marché du travail sous le règne du capitalisme. On y comprend mieux quand on étudie le taux de la participation de force du travail féminine - en Turquie et encore plus vaste, dans le monde actuel. Le rapport entre la différenciation sexuelle et la ségrégation sexuelle de force du travail nous invitent à étudier la construction du genre qui provoque des inégalités sociales. L'inégalité de chances entre les sexes persiste toujours dans plusieurs parties du monde. Arrivant à l'échelle nationale, nous pouvons, malgré d'une amélioration relativement ralentie, agréger la société turque au monde occidental en raison de sa

²⁶ *Ibid.*, p. 51.

²⁷ *Ibid.*, p. 52.

prononciation politique (ou ses promesses politiques au cadre de son adhésion à l'Union Européenne) qui est, la plupart du temps, en parallèle avec la vertu de l'Occident au sujet de la revendication des droits des femmes depuis la fondation de la République de la Turquie.

1.3. La place de l'école sur la formation des catégories du genre

Précédemment, nous avons tenté de mettre en table que la culture est formée par un système patriarcal résultant des traits biologiques qui avait été héritée d'un monde archaïque où l'homme a pris la primauté alors que la femme est considérée comme un sujet secondaire. Dans le sous chapitre qui suit, nous voulons étudier comment peut-on s'intérioriser ces valence différentielle de sexes. Pour ce faire, nous recourons à Héritier, qui nous invite de donner d'espace à l'inculcation des normes par le biais de l'éducation. La matrice dont Héritier parle passe par une communication humaine sous l'influence de son entourage et cela nous y est inspiré. Ainsi, l'éducation au sein de famille et l'éducation nationale seraient sans doute l'un des moyens où les filles et les garçons s'interpréteraient les catégories du genre en grandissant à l'âge adulte. Voyons maintenant comment la famille et l'école peuvent s'instruire chaque génération des catégories du genre.

1.3.1. La complémentaire de l'école: la famille comme le lieu d'incorporation

Bourdieu explique cela par des différents processus de la socialisation qui se déroulent entre les filles et les garçons lors de leur enfance. S'inspirant de la théorie psychanalyste, il met en évidence que dans société kabyle et même dans plusieurs sociétés contemporaines, les filles et les garçons ne sont pas exposés aux mêmes rites de passage²⁸. À savoir, « *les filles sont instruites par les limites tandis qu'il y a plein d'actes et de rites qui sont destinés initialement à séparer le garçon de sa mère et puis de la sphère féminin de la vie sociale*²⁹ ». Le garçon apprend de se débrouiller face aux problèmes que le monde social lui impose tandis que la fille, limitée par un tel ordre social, se réfugie, de quelque sorte, dans les ailes de sa mère et obéit à rendre les services qu'on lui demande d'une manière durable.

²⁸Bourdieu, *Masculine...*, pp. 25-26.

²⁹*Ibid.*, p. 26.

Sylvie Octobre, dans sa conceptualisation de l'éducation implicite et explicite met en avant qu'il s'agit d'une construction du genre qui passe par la main de la famille. Elle expose que le genre se construit par un processus de mélange des registres différents impliquant des représentations sexuées qui finit par « *la catégorisation sexuée des objets ou pratiques culturels, la répartition sexuée des tâches éducatives et des exemples parentaux*³⁰ ». Elle met en avant qu'il existe plusieurs configurations de *genre variables* qui transmettent aux enfants à travers les parents. Julie Thomas établie -de sorte complémentaire- un rapport entre les adolescents et l'incorporation des catégories de genre qui passe le plus souvent par le milieu familial. Elle arrive à deux conclusions: l'une concerne les rôles familiaux de manière genrée étant distribuées par les familles et l'autre trouve que ces familles sont socio-économiquement favorisées et en ce qui concerne l'impact de la famille elle expose: « *Plusieurs enquêtées soulignent le rôle de l'ensemble de l'entourage familial et amical, voire des mères de ses amies (...)*³¹ ». De la même manière, la psychologue Eleanor Maccoby³² nous attire l'attention sur le choix de jeux lors que l'enfant passe par la socialisation de la personnalité. Elle fait mention à ce « *qu'en générale les parents ont tendance à donner des camions et des fusils aux garçons tandis qu'aux filles des poupées*³³ ». Appuyant sur l'hypothèse de la socialisation de la personnalité, elle postule que les enfants de même sexe ont tendance à se ressembler dues aux mêmes influences formatrices, ce qui leur conduit au choix de compagnons de même sexe. Cette hypothèse révèle, du cadre sociologique, des prémices qui ouvrent la porte sur la ségrégation sexuée de certains métiers dépendant du choix par un seul sexe. Il est intéressant de voir que cela peut commencer en famille. Concernant ce même sujet, la sociologue Marie Duru-Bellat a publié plusieurs recherches parmi lesquelles il y a celle qui met l'accent sur la culture et la famille. Duru-Bellat, dans son article³⁴, exprime que les parents traitent leurs enfants en fonction de leurs sexes. Elle en parle ainsi: « (...) *puisque dans la « vraie vie », les enfants sont élevés par leurs parents de manière profondément différente selon leur*

³⁰Sylvie Octobre, « La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille », **Cahiers du Genre** 2010/2 (n° 49), p. 73.

³¹Julie Thomas, « Le corps des filles à l'épreuve des filières scolaires masculines. Le rôle des socialisations primaires et des contextes scolaires dans la manière de « faire le genre »[1] », **Sociétés contemporaines** 2013/2 (n° 90), p. 68.

³²Eleanor E. Maccoby, « Le sexe, catégorie sociale. » **Actes de la recherche en sciences sociales**, Vol. 83, juin 1990. Masculin/féminin-1. p. 20.

³³**Ibid.**

³⁴Marie Duru-Bellat, « Ce que la mixité fait aux élèves », **Revue de l'OFCE** 2010/3 (n°114), p. 198.

*sexe depuis la première heure.*³⁵» Cela nous montre assez claire que les parents perpétuent le cercle d'incorporation de certaines catégories sexuées qui aurait sans doute des effets sur la personnalité de futur-adulte.

Comme nous avons essayé de dégager, l'importance de la socialisation précoce au sein de la famille et ses effets sur l'incorporation des qualités sexuées, voyons maintenant le rôle de l'école, autrement dit, de la scolarisation en qualité d'un moyen formatrice de genre chez les enfants.

1.3.2. L'école en tant qu'un lieu d'inculcation des stéréotypes du genre

Pour commencer, à la quête des questions sur la différence de la réussite scolaire chez les filles et les garçons, Christian Baudelot et Roger Establet³⁶ arrivent à mettre au jour les fonctions de l'école qu'avait cerné Durkheim en tant qu'un simple lieu d'apprentissage. Ils découvrent que l'école sert à inculquer des valeurs dominantes sous une forme scolaire, à la socialisation des agents, et à l'organisation de la compétition préparatoire au positionnement social³⁷. En effet, Baudelot et Establet trouvent que l'effet primordial de la mauvaise réussite des femmes d'autrefois ont été mal interprété comme si c'était à faute de leur intelligence *médiocre* qui leur empêchait, si longtemps, de tenir leurs sièges en scène publique (le dehors). Les deux auteurs affirment que ce positionnement injuste s'explique par le fait qu'elles aient été tenues à l'écart des écoles ou été scolarisées dans des filières subordonnées, dites privée et subalterne. Cette découverte qu'ils arrivent à prononcer est assez satisfaisante pour voir comment les deux sexes sont instruits de manières complètement différentes: « (...) *Elles sont fortement incitées à prendre part et plaisir à la gestion de l'espace domestique, alors qu'on envoie plus souvent le garçon dans la rue, dans la cour ou dans le jardin*³⁸ ». Ces postulations sont intéressantes de voir le lien entre le social et ses extensions dans le milieu d'éducation. Chacun de sexes partage des comportements prévus ou voire, attendus associés à son sexe qui devient, du coup, le genre. En profondeur du même thème,

³⁵*Ibid*, p. 198.

³⁶Christian Baudelot et Roger Establet, **Allez les filles!**, Paris : Ed. Seuil, 1992, p. 243

³⁷*Ibid*, Ch. 7, pp. 145-147.

³⁸*Ibid*, p. 150.

Catherine Marry³⁹ explique l'intérêt à propos de cet objet d'étude dans une perspective où on devrait comprendre les transformations de la famille, de l'école, du marché du travail qui sous-tendent à chaque fois des traits permettant possible le passage de la femme au milieu du travail dans sa trajectoire professionnelle.

De façon complémentaire à ce que Marry, Establet et Baudelot mettent en table, nous recourons aux recherches qui mettent en évidence le lien entre les préjugés basés sur le genre et l'orientation scolaire chez les élèves de différents niveaux scolaires surtout en France. Ce sont des recherches faites au niveau des évaluations individuelles. Les travaux de Jean Guichard⁴⁰ présentent clairement une carte cognitive de la représentation des métiers à la mesure de la masculinité et féminité des métiers. Au sujet des stéréotypes parmi des plus récentes recherches, Suquet et Moliner⁴¹ trouvent dans leur recherche psycho-sociale qu'il existe des catégories sexuées qui servent à jugement de valeurs par rapport aux métiers. Les résultats de leur recherche démontrent qu'il existe qu'il y a « *un genre « perçu » qui dépend finalement du caractère stéréotypique ou contre-stéréotypique du contexte en question*⁴² ». C'est à dire, les participants ont affirmé que certains métiers et positions ont des qualités masculines ou féminines. L'analyse a mis en avant que pour les femmes, il y a un contre-stéréotypé qui met un jeu une considération qu'elles sont moins compétentes si elles sont décrites plus féminines. Cette recherche nous raconte très clairement l'évaluation générale concernant les qualités qui servent à déterminer le plus souvent la place de la femme dans la vie professionnelle.

Une autre recherche psycho-sociale ajoute une autre dimension vis-à-vis de la discrimination qui commence en soi. Dans leur recherche, Betz et Hackett⁴³ tentent à

³⁹ Catherine Marry, « Chapitre 1. Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in Jacqueline Laufer et al., *Masculin-Féminin questions pour les sciences de l'homme*, Presses Universitaires de France, **Sciences sociales et sociétés**, 2001 (2e éd.), p. 36.

⁴⁰ Jean Guichard et al., « Diversité et similarité des représentations professionnelles d'adolescents scolarisés dans les formations différentes », **Orientation Scolaire et Professionnelle**, 1994, N° 4, pp. 409-437 et Jean Guichard, « Habitus culturels des adolescents et schèmes représentatifs des professions », paru en même revue, pp. 439-464.

⁴¹ Marie Suquet et Pascal Moliner, « Exercer un métier du sexe opposé : quelles différences entre les hommes et les femmes ? », **Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale** 1/2009 (Numéro 81), p. 25-39.

⁴² *Ibid.*, p. 36.

⁴³ N. E. Betz et G. Hackett, « The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men », **Journal of Counseling Psychology**, 28(5), 1981, voir pp. 399-410.

développer la théorie d'Albert Bandura qui avait postulé qu'il existe une auto-estimation et auto-efficacité au cours du développement de la carrière professionnelle. Les deux auteurs s'y inspirent et mettent cette théorie d'auto-efficacité en relation avec les catégories du genre et l'anxiété féminine dans le monde du travail. Elles trouvent dans leur recherche qu'il y a une corrélation à voir avec la sous-représentation des femmes dans des sciences telles que les mathématiques ou des carrières techniques et l'auto-efficacité. Il y semble que les femmes souvent ne s'estiment pas assez qualifiées et compétentes quand il s'agit de faire certains choix professionnels (surtout dans les domaines en maths et en sciences techniques). Les auteurs tentent à expliquer ce phénomène avec l'aide de la science cognitive qui fait qu'une auto-efficacité passe par l'appréciation des compétences et la plasticité de cette appréciation qui suit. Quand ces dispositifs manquent, elles suggèrent qu'une auto sous-estimation peut apparaître. Et il n'est pas surprenant que les résultats portent sur l'auto sous-estimation des filles⁴⁴.

Même si les recherches dans le domaine psycho-social ne montrent que des conséquences du système établi donné -dit le patriarcat- au niveau individuel, nous avons trouvé intéressant à voir comment l'importance de l'évaluation individuelle et les catégories cognitives glissent du champ personnel et s'installent au champ social.

Procédons maintenant avec les outils de l'éducation avec lesquels les élèves peuvent s'intérioriser les catégories et les rôles du genre.

1.3.2.1. Les enseignants

Deuxièmement, nous tenons à attirer l'attention sur le regard biaisé qui peut impliquer un intérêt dévalorisé vis-à-vis des compétences et à la fois de la capacité cognitive des filles à l'école. D'après certaines études, une sorte de dévalorisation passe par le traitement scolaire différencié qui dépend du sexe de l'élève. Ainsi, il s'agit du facteur de l'enseignant même en ce cas. Nous avons précédemment

⁴⁴On comprend mieux les dimensions psycho-sociales de cette postulation de la sociologue Duru-Bellat après avoir lu des recherches en ce domaine: « Ainsi, en section de secrétariat, on s'apprend, entre filles, le « look » de l'emploi et certains aspects du rôle féminin traditionnel. Réciproquement, dans des filières de formation masculines comme celles menant aux métiers du bâtiment, toute une culture masculine diffuse aide à accepter des conditions de travail objectivement pénibles. » Voir: Duru-Bellat, **L'école des filles, l'école des garçons...** p. 66.

mentionné que d'après Bourdieu, le travail auquel l'homme est engagé, est le plus souvent considéré "important" et "difficile". Il postule que la masculinité est considérée de quelque sorte comme une noblesse ou grandeur. Il l'explique par ce que dans première enfance les garçons et les filles ne sont pas situés dans des jeux sociaux pareils et que les garçons sont grandis dans un espace où toutes les formes sociales sont favorisées par le *libido dominandi*. Cela se montre aisément dans des formes communicatives de la part des professeurs à l'école d'après Bourdieu. Il met en avant que les garçons sont plus écoutés et invités aux débats en classe. En continuation de l'école primaire, il est aussi observable que les garçons deviennent les propriétaires des débats, des discussions, des décisions importantes comme c'est ce qu'on attend d'eux depuis l'enfance. Au titre de soutenance de la même lignée, Duru-Bellat expose qu'on ne devrait pas négliger l'attitude des enseignants en classe qu'impose des fois des points de vues inégalitaires entre les sexes. En partageant les résultats d'une recherche qui avait constaté que les enseignants consacrent un peu moins de leur temps aux filles en classe, elle continue en affirmant qu'ils portent un regard plus critique et attentif aux garçons et à leurs comportements en classe. Dans cette situation, les relations entre enseignant-garçon seraient plus personnalisées qui affaiblit les interactions avec enseignant-fille vu que les filles sont moins problématiques en classe. D'après Duru-Bellat⁴⁵, ce résultat se peut traduire *fonctionnel* si l'on accepte les caractères de la domination masculine. Le fait que les enseignants agissent au cadre du contexte idéologique fait sentir que certaines disciplines sont censées être masculines ou féminines⁴⁶. En plus, elle ajoute que les choix scolaires et successivement le pouvoir d'être débouché illustrent une relation étroite entre la classe et le sexe. Cette contribution qu'a fait Duru-Bellat nous paraît significative qui met en jeu l'attitude inégalitaire de certains enseignants en face des élèves en classe : « (...) à niveau égal en maths, les enseignants font des pronostics beaucoup plus ambitieux pour les garçons que pour les filles. Et ces dernières le sentent, bien sûr. »⁴⁷ On comprend que l'incorporation des catégories de genre passe non seulement par la main de la famille mais elle continue également à l'école. Duru-Bellat figure une auteure significative en pouvoir démontrer les rapports de sexes et

⁴⁵Marie Duru-Bellat, « École des filles, école des garçons », **Revue plurielles**, 2014, p. 66. Voir le site:http://www.revuesplurielles.org/uploads/pdf/82/138/ecole_garcons_ecole_filles_66979_10063_1_2586.pdf

⁴⁶**Ibid.**, p. 67.

⁴⁷Anne Chemin, Mauvais Genre, **Le Monde**, 2011. Voir: <http://www.lexisnexis.com/lncui2api/results/shared/controller/permalink.do>

des stéréotypes respectivement attribués à chacun de sexes. Dans *L'école des filles*, elle parle de la menace de ces stéréotypes qui suggère que les filles ne sont pas fortes en mathématique mais en beaux arts. Elle met en avant que ceux-ci a l'impact de la réussite ou d'échec.

1.3.2.2. Les manuels scolaires

Examiner les manuels scolaires par la perspective de l'égalité de sexes constitue une partie importante des études de genre. Duru-Bellat expose que les manuels scolaires ne sont pas élaborés d'une vision égalitaire entre les sexes. En citant les travaux de la sociologue britannique Kelly et Delamont, elle met l'accent sur comment « *l'univers scolaire produit et reproduit un univers sexué* » et fait remarque à « *la construction de la science est masculine*⁴⁸ ». Ainsi, afin de chercher la pondération de l'influence de catégories de genre et de représentation de rapports de sexes, Cromer et Brugeilles⁴⁹ ont conduit récemment une recherche dans laquelle nous observons un fait qui illustre très bien l'inculcation de catégories de genre. Les auteures ont analysé des manuels scolaires de mathématiques où on examine des textes et des illustrations prenant en compte que les manuels ont la capacité de générer des motivations issues de valence différentielle des sexes. Elles ont démontré que l'illustration des garçons (58%) surpasse celle des filles (27%) dans les manuels. À ces analyses il ne s'est pas échappé non plus que dans les images et les textes les femmes sont majoritairement traitées en tant que mères, faisant des achats et des tâches ménagères tandis que les hommes ont des traits ayant des tâches professionnelles. Ces deux recherches constituent une importance inévitable tel que ces manuels servent à inculquer certains aspects populaires et des stéréotypes qui met en danger l'égalité entre les sexes.

À propos des projets visant examiner le discours inégalitaire dans les manuels scolaires en Turquie, Kenan Çayır⁵⁰ a trouvé qu'il existe des affirmations directes où

⁴⁸ Marie Duru-Bellat, « La "découverte" de la variable sexe et ses implications théoriques dans la sociologie de l'éducation française contemporaine », **Nouvelles Questions Féministes**, Vol. 15, No. 1, 1994, pp. 35-68

⁴⁹ Carole Brugeilles, Sylvie Cromer, « Les manuels scolaires de mathématiques ne sont pas neutres. Le système de genre d'une collection panafricaine de l'enseignement primaire », **Autrepart** 2006/3 (n° 39), p. 152.

⁵⁰ Kenan Çayır, « **"Biz" Kimiz? Ders Kitaplarında Kimlik, Yurttaşlık, Haklar** », Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Juin 2014.

les travaux domestiques sont exclusivement attribuées à la femme à plusieurs reprises dans plusieurs manuels scolaires au niveau d'éducation primaire et secondaire. Avec le partenariat de l'Union Européenne, le Ministère de l'Éducation Nationale en Turquie a débuté un projet⁵¹ ayant pour but d'établir les rapports sociaux de sexes en éducation. Au cadre de ce projet, les spécialistes ont examiné plus de 81 livres, révisé l'usage langagière et ont recueilli leur trouvés par rapport à ces livres. Étant un projet toujours inaccompli, les experts organisent toujours des réunions pour pouvoir discuter l'avenir du projet de réviser le langage des livres utilisés en éducation primaire et secondaire.

L'éducation nationale joue, sans doute, un rôle important sur l'inculcation de certains stéréotypes genrés. Lutter contre l'inégalité entre deux sexes implique, par sa nature, éliminer toute idéologie et affirmation cédant la place à la discrimination sexuée. Avançons maintenant avec l'orientation scolaire de façon théorique et en chiffres.

1.3.3. La réussite scolaire des filles et des garçons

La question de classe et de sexe en scolarisation ont attiré l'attention de la sociologie de l'éducation. Claude Zaidman expose que l'école où on maîtrise des qualités personnelles abrite la domination masculine de classe et de sexe. Il expose que les femmes payent le prix fort de la peur et du refus du sexe en ayant été longtemps resté dans le milieu familial⁵². Dans son article où il analyse les profits de la mixité à l'école, Zaidman met en avant que le succès ascendant scolaire des filles se révèle très clairement. Alors on se demande la raison de la réussite scolaire des filles. La passivité féminine exposée jadis par Suchon avait été reliée au manque de l'éducation des filles qui leur rendait des être dociles. Ainsi, on observe que certains chercheurs recourent à la notion de valence différentielle des sexes (telle que Héritier utilise) qui sous-tend les identités de genre. Cette approche qu'on manifeste peut être considérée comme une critique à la conformité sociale où les filles sont attribuées la passivité ou la docilité.

⁵¹ Pour avoir plus d'information, voir: <http://etcep.meb.gov.tr>.

⁵² Claude Zaidman, « La mixité, un mode d'agencement des relations de sexe », **Les cahiers du CEDREF**, p. 106.

Cette dernière remarque consolident des apports d'une recherche conduite par Baudelot et Establet mettant en évidence comment les stéréotypes de genre ont aidé à la part des filles en éducation. D'après Baudelot et Establet, les garçons ne sont que des victimes que la tradition leur réserve alors que les filles sont bénéficiaires scolaires de l'enfermement traditionnel dans l'intime dont parle aussi Bourdieu. Toutefois, selon les data que ces deux auteurs illustrent, dans des ultérieurs pas de l'enseignement professionnel, il existe notamment des clivages observés qui correspondent « à la bonne vieille division entre les « *qualités naturelles* » traditionnellement attribuées aux uns et aux autres : aux garçons, les professions productives de l'industrie et du bâtiment ; aux filles, les soins du corps, de la couture, du ménage et du secrétariat »⁵³. Selon ces résultats, l'effet biologique sur le culturel nous donne une association très étroite entre l'apprentissage d'un métier et l'appartenance à un sexe. Il s'agit, là, une répartition forte de sexes dans certaines sections professionnelles (sauf quelques uns où la mixité survit) où l'un de sexes est, d'une manière réciproque, exclu. Toutefois, ils exposent que les progrès scolaires des filles n'entraînent pas automatiquement la promotion des femmes. On connaît, à diplôme égal, les inégalités de salaire, la ségrégation des emplois, la difficulté des promotions⁵⁴. Duru-Bellat⁵⁵, quant à elle, met en avant le fait que les femmes occupent, majoritairement, des emplois dans des domaines socialement valorisés et moins payant. Ces traitements séparés dont Duru-Bellat parle, semblent avoir un effet considérable sur la façon de vivre de deux sexes. Elle en continue ainsi: « *Aujourd'hui, les acquis et les cheminements scolaires des filles et des garçons continuent à être relativement différents (...).* »⁵⁶. Il paraît que la réussite dans la vie scolaire aussi que dans la vie professionnelle ont à voir avec les stéréotypes du genre comme des enjeux qui occupent une place énorme.

Dans ce chapitre entier, nous avons essayé de recueillir les modalités individuelles avec la narrative grande de patriarcat et ses formes sous le sous chapitre où nous avons étudié la domination masculine en profondeur. Nous pouvons en déduire en somme que la formation des inégalités de sexes perdure tout au long de

⁵³ Ibid. p. 163.

⁵⁴ Baudelot et Establet, 1992, p. 15.

⁵⁵ Marie Duru-Bellat, **L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux**, Paris, L'Harmattan, 1990, 232 p.

⁵⁶ Ibid., p. 199.

l'histoire qu'on ne peut pas étudier ici. Ce qui nous concerne a été que dans le système social donné l'intériorisation des inégalités de sexes commence par le biais de famille et l'école soit avec ses enseignants, soit avec ses manuels écrits. À moins que il y ait une motivation collective de non pas renverser mais révolutionner le système patriarcal avec toutes ses modalités, il serait "le destin sacré" de femme d'être soumise et enfermée à son domaine privé ou bien de lutter contre les inégalités jusqu'à ce que sa présence révolte persiste. Prochain chapitre va nous permettre de discuter la ségrégation dans le monde d'enseignement.



CHAPITRE 2 : LES INÉGALITÉS DU GENRE DANS LE MONDE D'ENSEIGNEMENT

2.1. La féminisation du travail

On entend parler souvent de concentration d'un seul sexe sur certains métiers qui fait que ce métier donné devient "le métier des femmes" ou vice versa. Là, il s'agit d'une notion dont on devrait parler: la *féminisation* du travail. De sorte complémentaire de ce que disaient Baudelot et aussi Suquet et Moliner au sujet de la correspondance entre stéréotypes des deux sexes et le choix d'orientation scolaire; Thomas Amossé et Monique Meron⁵⁷ indiquent aussi que certains métiers ont un sexe déterminé. Allant en peu plus loin, ils déroutent le sujet autour de discussions de la féminisation de certaines professions. Ils illustrent que la part des emplois féminins est très nombreuse dans des secteurs tertiaires en plusieurs pays de l'Union européenne. Dans des secteurs tels que l'agricole et la construction, on observe une diminution de force du travail féminine. Selon les auteurs, lors qu'on cherche à expliquer la ségrégation due à la féminisation, il faut se concentrer sur deux choses: la participation globale des femmes au marché du travail et la féminisation spécifique de certaines professions au plan national. Mais il faut étudier de près si la féminisation a un sens positif pour l'insertion de femmes dans le marché du travail. Serait-il que la féminisation du travail équivaut à une sorte de ségrégation dans le marché du travail, exclusivement en enseignement là où les femmes sont dominantes en chiffres? Que veut dire la ségrégation du travail?

Ainsi, nous nous intéressons au procédés de ségrégation du travail qui se déroulent dans le marche du travail exclusivement au sein de l'enseignement. Dans un premier temps, nous allons examiner la question de la féminisation du travail. En

⁵⁷Thomas Amossé et Monique Meron, « Le sexe des métiers en Europe », in Margaret Maruani, Travail et genre dans le monde, **La Découverte** « Hors collection Sciences Humaines », 2013, p. 270-273.

ce faisant, nous souhaitons concrétiser les critères et le processus de l'insertion des femmes dans le marché du travail. En suite, nous allons voir la féminisation dans le domaine d'enseignement.

2.1.1. La féminisation avec dévalorisation du travail

Marlaine Cacouault-Bitaud résume le concept de la féminisation du travail comme « *l'augmentation du nombre des femmes dans une activité déterminée*⁵⁸ ». Il est souvent noté que certains métiers, comme il en est le cas pour certaines formations universitaires, ont une concentration d'un seul sexe qui peut se traduire comme la ségrégation horizontale dont nous allons parler dans le sous chapitre prochain. Cette concentration peut s'expliquer par des divers facteurs. Brièvement parler, étant donné que la division sociale du travail a été longtemps sexuée est que les femmes ont été chargées des travaux domestiques, elles ont eu mal à obtenir un niveau d'éducation équivalent celui des hommes. Hartmann⁵⁹ contribue que la ségrégation à l'issue du genre est une forme d'oppression des femmes dans un système capitaliste reconnaissant la suprématie des hommes sur femmes qui renforce que les femmes sont moins payées dans le marché du travail. D'après elle, étant moins payées les femmes sont convaincues d'être mariées avec les hommes et de s'occuper du travail domestique. Lors que les femmes deviennent ouvrières domestiques non-rémunérées, les hommes en profitent de hautes salaires et du travail domestique accompli à la maison. Hartmann met en avant que cette division domestique du travail affaiblit la position des femmes dans le marché du travail et l'institution patriarcale se perpétue par des nouveaux outils pour opprimer les femmes ce qui devient un cercle vicieux. Par conséquent, les femmes ont eu le retard d'entrer au marché du travail⁶⁰, et cela se reflète en chiffres dans la plupart de métiers.

En effet, l'histoire de l'insertion des femmes dans le marché du travail date du commencement du siècle dernier. Même si les dates et le type du travail féminisé

⁵⁸ Marlaine Cacouault-Bitaud, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », **Travail, genre et sociétés** 2001/1 (N° 5), p. 93.

⁵⁹ Heidi Hartmann, **Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex**, University of Chicago Press, in Signs, Vol. 1, No. 3, Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation (Spring, 1976), voir p. 139.

⁶⁰ Jacqueline Laufer, Annie Fouquet, « 13. À l'épreuve de la féminisation », in Paul Bouffartigue, Cadres & la grande rupture, **La Découverte** « Recherches », 2001, voir p. 255.

différent d'un pays à l'autre, il peut être globalement conclu que le phénomène de la féminisation du travail a eu un rapport positif avec la précarité de certains types de travail. À ce propos, Claudia Goldin⁶¹ fait une séparation des phases de l'emploi féminin et nous ouvre les portes aux caractéristiques de demandes du marché du travail orientées aux femmes. Dans un premier temps, elle éclaire que tout commence avec une petite partie de femmes mariées qui se présentent au marché du travail. Cette minorité de femmes ont été, d'après Goldin, suivie par la naissance d'un effectif de substitution de la force du travail masculine au sein du marché du travail. Ensuite, elle fait comprendre, au fur et à mesure, comment l'accroissement de demandes a occupé et transformé les marchés. Finalement, elle fait la remarque que pendant tout ce temps-là, le taux de scolarité formelle des femmes a été accrue que jamais, qui fait que les femmes ont été confiées en tant que des employées. On ne peut pas dénier que le processus des phases de l'emploi des femmes que dessine Goldin est plus au moins valable sur la scène globale. Au sujet de la féminisation globale, Guy Standing⁶² fait ses remarques focalisant sur de salaires différenciés. Il argue que les employeurs ont tout d'abord pris la conscience de la force du travail féminine quand il s'agissait d'économiser de montant de salaires payés. Il pense que l'accroissement de l'insertion des femmes et la féminisation vont de pair avec la flexibilité de la force du travail féminine. C'est-à-dire, les conditions transformées du marché du travail ont fait que l'emploi féminin soit devenu souple et subordonné. Selon Standing, la force du travail féminine a été caractérisée en tant qu'une force du travail précaire et moins coûteux. Françoise Milewski⁶³, à cet égard, relie le phénomène de la courbe ascendante de la force du travail féminin avec la précarisation de certains métiers qui peut se traduire comme la dévalorisation d'un métier donné où un abandon de force du travail masculine se produit en raison de conditions précaires. Elle remarque que le taux de participation des femmes sont plus élevé dans le secteur publique. En outre, en secteur privé, elle confirme que l'insertion des femmes s'opère de grande partie sur le temps partiel. En allant plus loin, elle distingue les caractéristiques de l'emploi féminin mettant en rapport avec la

⁶¹Claudia Goldin, « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », **Richard T. Ely Lecture**, Vol. 69 N°2, May 2006, pp. 21.

⁶²Guy Standing, « Global Feminization Through Flexible Labor : A Theme Revisited », *World Development Elsevier*, Vol. 27, n°3, March 1999, p. 590.

⁶³Françoise Milewski, Sandrine Dauphin, Nadia Kesteman, Marie-Thérèse Letablier, Dominique Méda. « Inégalités entre femmes et hommes : les facteurs de précarité », 2005, La Documentation Française, **Collection des rapports officiels**. Voir dans Chapitre 1: « Les inégalités sur le marché du travail: facteurs de précarité », p. 24.

dépendance financière et la précarité. En traitant les inégalités du marché du travail, elle expose que cette précarité concerne les femmes davantage puis que ce sont elles qui s'occupent principalement toujours des travaux domestiques.

Nous avons étudié que la féminisation de certains secteurs du marché du travail implique la dévalorisation du travail et que la force du travail féminine est considérée comme une substitution moins couteuse du force du travail masculine. Cela signifie que l'insertion des femmes au marché du travail ne se fonde pas sur la logique d'éliminer les inégalités entre sexes, mais plutôt il s'agit d'une autre forme d'opprimer les femmes et leur force du travail comme Walby et Hartmann l'accentue à plusieurs reprises. Voyons maintenant la féminisation du travail sur un métier spécifique qui est considéré en tant qu'un métier de femme: l'enseignement.

2.1.2. La féminisation en enseignement

Il ne serait pas faut de dire que l'enseignement a une vocation féminine. En soulignant sa vocation féminine, Cacouault-Bitaud⁶⁴ dessine le tableau concernant la situation en France mettant en chiffres que les femmes ont multiplié leur présence dans l'enseignement secondaire ce qui n'était pas le cas à la moitié du siècle précédant. Surtout dans les pays occidentaux, les femmes sont non seulement plus présentes en tant que des étudiantes faisant des études plus longues, mais elles ont aussi multiplié leur présence en métier de l'enseignement comme l'indique Cacouault-Bitaud à plusieurs reprises. La situation en Turquie ne semble pas être très différente par cet aspect. En Turquie, l'historicité de l'enseignement va de pair avec la féminisation de l'enseignement. La concentration des femmes dans l'enseignement date de la fondation de la république où l'insertion de la force du travail féminine était identifiée avec être enseignante, infirmière ou fonctionnaire⁶⁵. En référence aux recherches d'Abadan-Unat, Mediha Sarı⁶⁶⁻⁶⁷ expose que l'enseignement a été

⁶⁴Marlaine Cacouault-Bitaud, « **Professeurs... mais femmes** », Paris, La Découverte, «TAP / Genre & sexualité», 2007, 324 p. Voir, « 3. La féminisation : croissance et stabilité », pp. 76-93.

⁶⁵ Serpil Sancar, « **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar** » (trad. Le sexe de la modernisation turque: les hommes fonde l'État, les femmes font la famille), İletişim Yayınları, 2014, 339 p.

⁶⁶ Mediha Sarı, « Exploring gender roles' effects of Turkish women teachers on their teaching practices », Elsevier, **International Journal of Educational Development**, 32 (2012) p. 815.

⁶⁷Abadan-Unat, N., (1990) in Mediha Sarı (2012).

considéré pour longtemps en tant qu'une occupation féminine. Être enseignante est souvent loué en tant qu'une profession féminine qui n'empêche pas aux femmes d'être "*l'épouse*" et "*la maman*" dans la sphère domestique. Sarı trouve que ceci est notamment visible quand on regarde aux statistiques de taux de participation des enseignantes en éducation maternelle et au niveau d'éducation primaire et secondaire. À cet égard, Cacouault-Bitaud⁶⁸ fait une analyse que cette féminisation peut se traduire par un témoignage d'un statut social diminué des membres d'un métier. Elle met également en avant que certains métiers (par ex. enseignement, médecine, professions juridiques, etc.) témoigne un changement de mode de pratiques une fois que certaines branches subissent une féminisation. Ce processus, d'après Cacouault-Bitaud, équivaut à un signe de baisse de prestige qui aboutit à une baisse de taux de participation masculine.

Le tableau 1, en dessous, illustre dont Sarı et Cacouault-Bitaud parlent. D'une part, le sujet de la féminisation de certains métiers se montre ici en pleine lumière. Et de l'autre nous observons une valorisation masculine dans l'enseignement secondaire. Il semble qu'en Turquie être un.e enseignant.e à l'école maternelle s'identifie avec être une femme. Les chiffres sont bien plus exacts en faveur des femmes qu'on puisse observer ailleurs. En éducation primaire et secondaire-inférieur (c-à-d, classes 5^e, 6^e, 7^e, et 8^e), on rencontre une domination féminine par nombre d'enseignants. Mais la situation s'inverse quand il s'agit de chiffres en éducation secondaire. Les enseignants sont plus nombreux dans l'enseignement secondaire. Il est intéressant à voir que les hommes sont plus présents en éducation secondaire. Cela nous fait penser à des facteurs socio-cultureux qui puissent être des enjeux.

Mettant de côté le point de vue qui accentue la féminisation de l'enseignement, nous observons, néanmoins, qu'il y a parmi les différents domaines de l'enseignement, une différenciation de sexes par branches. On entend souvent parler de l'exclusion des femmes en sciences naturelles. Cela se traduit par deux façons différentes: l'orientation sexuée par les agents et l'*habitus* d'un domaine de recherche. Les sciences sociales semblent toujours être le domaine d'études où la population féminine est relativement majoritaire.

⁶⁸Cacouault-Bitaud, « **La féminisation d'une profession...** p. 94.

Tableau 2.1:Nombre d'enseignants et sex ratio par rapport au niveau d'éducation,1992-2015**Nombre d'enseignants et sex ratio par rapport au niveau d'éducation, 1992-2015**

Number of teacher and sex ratio by level of education, 1992-2015

Année scolaire Educational year	École maternelle Pre - school education	École primaire Primary school	École secondaire Junior high school	Éducation primaire Primary education	Éducation secondaire Secondary education
Femme_Female					
2006/ 07	23 594	-	-	193 463	77 478
2007/ 08	24 683	-	-	222 046	79 083
2008/ 09	27 698	-	-	228 674	81 683
2009/ 10	40 647	-	-	252 729	86 688
2010/ 11	44 916	-	-	266 074	94 612
2011/ 12	52 929	-	-	276 998	101 661
2012/ 13	59 313	163 106	140 403	-	112 996
2013/ 14	59 940	167 783	149 291	-	127 028
2014/ 15	63 968	173 078	159 672	-	138 453
Homme-Male					
2006/ 07	1 181	-	-	209 366	110 187
2007/ 08	1 218	-	-	223 406	111 958
2008/ 09	1 644	-	-	224 644	115 030
2009/ 10	2 069	-	-	232 948	120 174
2010/ 11	3 414	-	-	237 254	128 093
2011/ 12	2 954	-	-	238 854	134 153
2012/ 13	3 620	118 937	129 356	-	141 899
2013/ 14	3 387	120 661	131 513	-	151 613
2014/ 15	4 070	122 174	136 393	-	159 925
Sex-ratio—Sex ratio					
2006/ 07	5	-	-	108	142
2007/ 08	5	-	-	101	142
2008/ 09	6	-	-	98	141
2009/ 10	5	-	-	92	139
2010/ 11	8	-	-	89	135
2011/ 12	6	-	-	86	132
2012/ 13	6	73	92	-	126
2013/ 14	6	72	88	-	119
2014/ 15	6	71	85	-	116

Source: Statistiques d'Éducation Nationale, Éducation Formelle, 1992-2015

Source: National Education Statistics, Formal Education, 1992-2015

Si nous recourons au tableau 2, nous pouvons valider la diversification de branches par sexes par chiffres. En effet, les sciences naturelles telles que la chimie, la biologie, l'informatique, l'ingénierie sont de fait classifiées en tant que des sciences des hommes⁶⁹. Cette différenciation semble commencer en éducation secondaire et semble continuer évidemment en vie professionnelle. On comprend clairement que l'enseignement surtout au niveau d'éducation maternelle, primaire et secondaire est considéré comme une profession féminine. En revanche, cela ne peut pas signifier que dans tous les domaines de l'enseignement et de formation nous pouvons parler d'une domination féminine. Sur ce sujet, nous voyons des contestations qui s'ajoutent à la linéarité du concept "*variable sexe*" présenté par Françoise Vouillot.

Tableau 2.2: Nombre d'étudiants par domaine d'études dans l'enseignement supérieur, 2015-2018

T2: Nombre d'étudiant.e.s par domaine d'études dans l'enseignement supérieur, 2015-2018									
Number of students in higher education by field of education , 2015-2018									
(Population âgée en dessus de 6-Population of 6 years of age and over)									
L'année académique Educational year	Technologies de l'information et de la communication Information and Communication Technologies	Lettres et les sciences humaines Humanities & Arts	Sciences naturelles, Maths et Statistiques Natural Sciences, Mathematics and Statistics	Pédagogie Education	Commerce, Gestion et Droit Business, Administration and Law	Ingénierie, Industrie et Construction Engineering, Manufacturing and Construction	Santé et État de santé Health and Welfare	Sciences sociales, Journalisme et Informatique Social Sciences, Journalism and Information	Agriculture, Forêt, Pêche et Vétérinaire Agriculture, Forestry, Fisheries and Veterinary
Homme-Male									
2015-2016	9 503	189 991	59 130	100 109	986 369	306 460	82 494	301 597	28 466
2016-2017	5 112	204 584	57 695	99 976	998 895	332 110	88 401	318 550	29 104
2017-2018	5 834	222 718	59 246	101 338	1 014 550	360 018	94 530	335 134	30 069
Femme-Female									
2015-2016	3 769	259 834	60 712	170 474	659 849	127 685	142 273	310 937	13 713
2016-2017	1 503	280 925	59 985	167 270	681 360	136 517	157 446	330 093	14 061
2017-2018	1 655	302 765	62 817	169 343	693 944	145 558	170 285	346 043	14 507
Source: Statistiques de l'Enseignement Supérieur, 2015-2018									
- Pas d'information.									

⁶⁹ Laufer; Fouquet, « 13. À l'épreuve de la féminisation... » p. 250.

Céline Avenel⁷⁰, dans sa recherche avec les représentations sexuées des professions chez les futurs médecin-e-s, autrement dit, les lycéens, trouve une augmentation des étudiantes dans les études de médecine malgré une diffusion inégalitaire dans des filières scientifiques et techniques du supérieur. Elle cependant conclut que certains stéréotypes concernant certaines branches d'un métier donné peuvent persister toujours dans la perspective qui forme l'orientation scolaire des jeunes.

Les chiffres ont démontré que chaque domaine d'études a son sexe préféré. Lors qu'on observe une répartition diversifiée du nombre d'enseignants et d'enseignantes en éducation primaire et secondaire; il y a aussi une diversification du nombre d'enseignants et d'enseignantes au niveau de l'enseignement supérieur. Blackburn et Jarman⁷¹ curieusement arguent que dans certains métiers où la ségrégation horizontale en faveur des femmes existe, les chances de promotion des femmes augmentent. Or, d'après les études ce n'est pas le cas. Nous allons prendre pour sujet les femmes dans l'enseignement supérieur. Dans plusieurs articles, la Turquie est mentionné parmi les pays ayant le taux plus élevé pour l'ensemble des enseignantes du corps professoral. Ces chiffres, cependant, ne sont pas satisfaisants en ce qui concerne le nombre des femmes dans les cadres de directorat en enseignement supérieur. Voyons maintenant les types de ségrégation: horizontale et verticale. Nous avons déjà fait une initiation du concept de cette première mais allons voir la situation en chiffres au sein de l'enseignement.

2.2. La ségrégation à double sens

Pour commencer, mentionnons de la ségrégation. Par sa définition classique, la ségrégation sert à mettre une séparation physique visant aux personnes due à leur identité sexuelle, à leur race, à l'orientation sexuelle, etc. Le type de la ségrégation le plus connu est la ségrégation raciale. Or, ici en ce qui nous concerne, nous allons parler de la ségrégation du travail qui accentue la division du travail à l'issue du genre.

⁷⁰ Céline Avenel, « Les représentations sexuées des professions lors du processus de choix d'orientation vers les études de médecine chez les lycéen-ne-s de terminales scientifiques », **Questions Vives**, Vol.8 n°15 | 2011, p. 3.

⁷¹ Robert M. Blackburn; Jennifer Jarman, «Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality», **International Sociology**, March 2006, vol. 21 no. 2, p. 300.

2.2.1. La ségrégation horizontale

La ségrégation horizontale renvoie à la concentration des femmes dans certains secteurs d'activité, tels que l'enseignement. Sylvia Walby met en avant qu'il est assez claire de voir que les ségrégations horizontale et verticale sont présentes par des statistiques présentes⁷². En se référant aux recherches de Catherine Hakim, elle analyse qu'en Angleterre les femmes sont présentes dans certains métiers où le nombre des hommes est peu tandis qu'elles sont absentes dans certains d'autres qui remarque qu'il y a une ségrégation horizontale. De surcroît, d'après les statistiques⁷³ elles travaillent dans des métiers qui sont classifiés en tant que "les positions les plus bas" dans la classification industrielle. En rapport avec la ségrégation horizontale dont Walby parle, nous voulons nous pencher sur l'orientation scolaire à l'université des femmes et des hommes quand ils/elles débutent leur formation académique en université. Ainsi, dans un premier temps, nous voulons examiner les effectifs universitaires où on saisit une ségrégation horizontale -à la fois légère à la fois évidente- dans l'orientation scolaire qui s'inscrit à l'enseignement supérieur en Turquie. Examinons le tableau 3, on y observe une tendance féminine envers le domaine d'études de langues et littérature. L'écart est deux fois plus que l'intérêt des garçons.

On y peut voir aisément l'engagement des garçons aux sciences techniques est presque 2,5 fois plus que des filles. Par contre, on fait une remarque tout de suite qu'en mathématiques et en sciences naturelles, les filles sont plus nombreuses contrairement aux statistiques souvent parues dans des sources francophones où l'écart est trop souvent en faveur des garçons. En plus, on voit nettement qu'il y a un écart au détriment des garçons en sciences de la santé, en sciences sociales et en sciences sociales appliquées, et finalement un écart minime en arts. Dernièrement, les garçons sont nombreux en agriculture et foresterie. On en peut déduire que les filles sont plus nombreuses dans plusieurs domaines d'études au niveau des études universitaires. Il est noté que c'est surtout depuis les années 2000 que le nombre des filles inscrites à l'université s'est accru.

⁷²Sylvia Walby, « Patriyarka Kuramı », **Dipnot Yayınları**, 1. Baskı, 2016, Ankara, voir p. 52.

⁷³**Ibid.**, pp. 50-51

Tableau 2.3: Effectifs universitaires par domaine d'études et sex-ratio, 2014.

T3: Effectifs universitaires par domaine d'études et sex-ratio								
Enrolments by field of study and sex ratio								
	Sciences							
	Langue et Littérature	Mathématiques et Sciences Naturelles	Sciences de la Santé	Sciences Sociales	Sciences Appliquées	Sciences Techniques	Agriculture et Forêt	Arts
	Language and literature	Mathematics and natural sciences	Health sciences	Social sciences	Applied sciences	Technical sciences	Agriculture and forestry	Art
Femmes-Female								
1990-1991	8 947	15 343	20 580	13 332	50 047	16 039	7 299	3 426
2000-2001	19 233	32 469	38 717	33 823	145 618	28 407	8 154	6 529
2010-2011	37 683	70 253	62 218	83 667	272 082	70 834	14 656	15 209
2011-2012	42 959	72 925	72 962	102 376	314 021	83 688	15 754	16 792
2012-2013	49 030	67 392	85 601	122 279	348 526	98 359	16 660	18 704
Hommes-Male								
1990-1991	5 955	17 786	30 659	22 378	80 436	55 196	13 100	2 826
2000-2001	13 144	38 293	31 341	48 097	181 371	96 515	18 268	5 398
2010-2011	21 208	52 759	48 652	67 182	263 136	173 687	23 133	14 250
2011-2012	24 107	52 641	54 801	79 375	295 916	201 449	25 050	14 892
2012-2013	28 105	48 589	61 008	94 081	320 829	232 742	25 909	16 134
Sex-ratio—Sex ratio								
1990-1991	67	116	149	168	161	344	179	82
2000-2001	68	118	81	142	125	340	224	83
2010-2011	67	116	149	168	161	344	179	82
2011-2012	69	115	139	168	157	336	169	80
2012-2013	57	72	71	77	92	237	156	86
Source: Statistiques de l'Enseignement Supérieur, ÖSYM					Source: Higher Education Statistics, ÖSYM			

D'autres statistiques fournies par France et Suisse seraient utiles pour voir l'orientation en études supérieures par rapport au sexe. D'après les données sociales parues en 2006 par l'INSEE⁷⁴, la part des femmes inscrites dans la faculté de lettres et sciences humaines est, avec le plus grand pourcentage, 71,3% en 2001. Parmi les plus grands taux de la part des femmes inscrites est la filière de services avec un taux de 70,8%. En France, parmi des filières où la part des femmes inscrites est faible sont dans les classes préparatoires aux grandes écoles en filière scientifique avec 27,2%. les femmes sont très peu dans les filières de production (19,8%). En Suisse⁷⁵, par rapport au tableau de première année de formation professionnelle initiale selon le domaine a été traité, on observe qu'en 2008 la part des femmes est plus élevées avec

⁷⁴ Fabienne Rosenwald, « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », revue **Éducation, formation** par l'INSEE, édition 2006, p. 90.

⁷⁵ Elisabetta Pagnossin, « Différenciations dans les parcours de formation post-obligatoire en Suisse. Constantes et changements », **Questions Vives**, Vol.8 n°15 | 2011, p. 5.

90,9% et 87,2% en santé et en services sociaux. Les filières où elles sont inscrites le moins sont l'informatique et l'ingénierie et techniques avec par l'ordre 8,9% et 6,2%. Même si la logique de catégorisations et de mesures diffèrent d'un pays à l'autre, on voit dans tous les trois pays des taux d'orientation pareil selon le sexe.

En conformité avec ces statistiques, Duru-Bellat fait une critique que les filles choisissent un travail moins valorisé, afin d'avoir plus de temps et de souplesse afin de gérer leur vie professionnelle et personnelle. À propos de sujet de choix des élèves, François Dubet⁷⁶ fait un critique en interrogeant si les choix scolaires des élèves peuvent être considérés en tant que des choix privés des impositions que leurs espaces de contraintes leur dirigent. De façon similaire, Vouillot⁷⁷ expose que les décisions scolaires des élèves sont prises par la nécessité de s'affirmer avec son identité sexuelle. Par rapport à la sexualisation⁷⁸ des certains domaines d'études et du travail, elle affirme que la féminité et la masculinité s'inscrivent presque partout dans la majorité des formations et des professions. D'après Vouillot, ceci est une question de perception et un choix n'est pas forcément est un choix indépendant: elle l'explique du point de vue psychologique en exposant « choisir » est une question d'être apte et, par conséquent, d'être intéressé. Quant il s'agit des aptitudes héréditairement déterminées reconnues dans une société basant sur la vision androcentrique, il serait fort possible que les deux sexes fassent des différents choix. Ainsi, nous en déduisons: pour que les filles et les garçons fassent leurs choix plus librement, il faut que les stéréotypes attribués aux rôles sociaux s'éradiquent.

Catherine Marry, dans son article⁷⁹, fait un bilan des résultats des études depuis les années 1960 qui ont été portées sur l'inégalité d'orientation entre les sexes. D'après ces études, l'inégalité se montre fortement dans les choix d'orientation des élèves à l'âge plus ou moins bas. Sur ce même sujet, Céline

⁷⁶ François Dubet, « Vraisemblance: entre les sociologues et les acteurs », **L'Année sociologique**, (1940/1948-), Troisième série, Vol. 44, Argumentation et sciences sociales, I (1994), p. 95.

⁷⁷ Françoise Vouillot, « Construction et affirmation de l'identité sexuée et sexuelle : éléments d'une analyse de la division sexuée de l'orientation : présentation », **L'orientation scolaire et professionnelle**, 31(4), (2002), p. 488.

⁷⁸ Ici, l'usage du mot en sens de la pondération qualitative qui pèse soit sur des traits masculins ou féminins d'un domaine d'études, du travail, etc.

⁷⁹ Catherine Marry, « Chapitre 1. Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in Jacqueline Laufer et al., *Masculin-Féminin questions pour les sciences de l'homme*, Presses Universitaires de France, **Sciences sociales et sociétés**, 2001 (2e éd.), p. 36.

Petrovic⁸⁰ partage les résultats des diverses recherches et elle expose que les filles ne préfèrent pas rentabiliser leurs meilleurs résultats scolaire, et au lieu de cela, elles se cheminent vers des filières moins prestigieuses, professionnalisantes, et plus restreintes comme domaine du travail. Malgré leurs meilleurs résultats en examens, on peut formuler cette hésitation de choix chez les filles comme un paradoxe. Ce paradoxe, d'après Petrovic, perdure tout au long de la scolarité à tout niveau d'études. D'après les résultats des études qu'elle partage dans son article⁸¹, les filles préfèrent avoir des métiers de soins du corps, de l'habillement, du tertiaire. Par contre, on observe que les garçons sont plutôt en direction de domaines de l'industrie ou du bâtiment, de l'hôtellerie, dans la vente et sont plus nombreux dans les filières scientifiques. Selon la recherche de Petrovic, les filles constituent 75,5% des classes préparatoires littéraires, 53% des classes économiques et commerciales, et 26,8% des classes préparatoires scientifiques. Il est noté que l'orientation des filles et des garçons se diffère pour des diverses raisons sur le plan global. Dernièrement, Nathalie Bosse et Christine Guégnard⁸² font une ensemble de synthèse de la vie scolaire et professionnelle en rapport avec les valeurs dans l'ensemble de la société. Elles constatent que l'école n'est pas toujours mixte et le monde du travail ne l'est pas non plus.

À l'égard des études du genre, on comprend une diversification du choix scolaire et professionnel, dirait-on, sous l'emprise des stéréotypes masculins ou féminins, chacun prenant en compte son sexe dont on avait parlé précédemment. Françoise Vouillot⁸³ expose que l'orientation est sexuée étant donné que tout travail est sexué. En faisant référence à la dénomination de Guichard et Huteau, elle fait une remarque à une différenciation double (verticale et horizontale) qu'elle observe dans le monde d'emploi. Ainsi, on observe qu'il y a une différenciation de sexes qui prend place à la veille de la vie professionnelle. Cette différenciation horizontale se présente inévitablement dans le monde du travail. Nous avançons maintenant aux particularités de la ségrégation verticale.

⁸⁰ Céline Petrovic, « Filles et garçons en éducation : les recherches récentes. (Deuxième partie) », **Carrefours de l'éducation** 2004/2 (n° 18), voir pp. 157-158.

⁸¹ **Ibid.**, p. 157.

⁸² Nathalie Bosse; Christine Guégnard, « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », **Travail, genre et sociétés** 2/2007 (N° 18), p. 40.

⁸³ Françoise Vouillot, « L'orientation aux prises avec le genre », **Travail, genre et sociétés**, 2007/2 (N° 18), p. 87.

2.2.1. La ségrégation verticale

En ce qui concerne la ségrégation verticale, on comprend une hiérarchisation d'un seul sexe dans certains cadres et postes supérieurs. D'après Jacqueline Laufer⁸⁴ : « le « *plafond de verre* » désigne un aspect particulier des inégalités entre les hommes et les femmes dans les organisations et dans les professions ; il concerne l'accès aux fonctions supérieures et postes de pouvoir. » Lors que Laufer met en table clairement que le plafond de verre est une question du genre qui signifie toutes les barrières invisibles empêchant aux femmes d'occuper les postes supérieurs; Joan Acker⁸⁵, sociologue américaine, présente « *les régimes d'inégalité* », un concept qui tente de couvrir tous les pratiques et les processus des inégalités dans le milieu du travail comprenant les postes supérieurs à l'issu du genre, de race, et de classe sociale. Lors que le plafond de verre renvoie à une sorte de discrimination en défaveur de femmes puis qu'elles sont les femmes ayant des particularités féminines, les régimes des inégalités renvoie à une sorte de discriminations en défaveur de certains groupes de personnes parmi lesquelles se trouvent les femmes. Et ce dernier prône l'égalité des chances pour tous et toutes. Tout cela signifie que le plafond de verre a une double face: d'une part il existe des obstacles formels, légaux ou bien politique publiques dont les études de Buscatto et Marry⁸⁶ en discutent et d'autre il y a un système se basant sur « *un modèle masculin-neutre*⁸⁷ » qui dicte aux femmes ou s'imiter aux hommes ou coller à leur place. Sans doute, parler des politiques publiques et de cadre légaux serait très intéressant de voir dans cette recherche. Or, à cause de notre connaissance restreinte et du cadre limité de notre recherche nous n'en parlerons pas en détaillé.

En ce qui concerne la profondeur de la ségrégation verticale, nous en allons parler dans la partie dédiée aux analyses. Nous avons maintenant finalisé la partie

⁸⁴Jacqueline Laufer, « 28. Le plafond de verre : un regard franco-américain », in Margaret Maruani, **Travail et genre dans le monde**, La Découverte « Hors collection Sciences Humaines », 2013, p. 298-308.

⁸⁵ Joan Acker, « From glass ceiling to inequality regimes », **Sociologie du travail** 51 (2009), Elsevier Masson SAS, Science Direct, pp. 199–217.

⁸⁶ Marie Buscatto; Catherine Marry, « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle, **Sociologie du travail** 51 (2009), Elsevier Masson SAS, pp. 170–182.

⁸⁷ Cécile Guillaume; Sophie Pochic, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », **Travail, genre et sociétés** 2007/1 (N° 17), p. 80.

théorique de notre mémoire. Voyons maintenant la présentation du cadre de l'étude et la méthodologie de notre recherche.



CHAPITRE 3 : LE CADRE DE L'ÉTUDE ET LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Nous avons, jusqu'ici, pu élucider le cadre théorique et les questions du départ sur lesquels notre recherche est construite: Dans une première démarche, nous avons abordé le contexte historique du domination masculine en s'appuyant sur des concepts anthropologique et sociologique. Dans une seconde démarche, l'élucidation du contexte historique est poursuivi par le rapport entre l'effet de la culture qui reproduit les inégalités de genre dans la famille comme un lieu privé. Et en suite, nous avons souligné que les écoles et le travail reproduisent et perpétuent les inégalités comme des lieux d'incorporation de la domination masculine, celle qui empêche les femmes en devenir des managers, des professeurs, etc. Nous en avons consolidé par des statistiques. Nous nous sommes exclusivement intéressées au monde académique en tant qu'un terrain de recherche où on pourrait observer une différenciation de rôles des femmes académiques et des hommes académiques.

Dans ce chapitre présent, il nous faut exposer la méthodologie de la recherche, par la présentation du sujet et de problématique, et par l'importance d'une telle recherche. Celles-ci vont être poursuivies par la méthode et le terrain de recherche. Et finalement, le chapitre est fini par les limites de la recherche.

3.1. Le sujet et l'importance de la recherche

Le champ d'étude dédié à la sociologie du travail et la place des femmes consiste en un univers de documentation exhaustive en monde entier tandis qu'en Turquie, la documentation reste relativement faible. On entend, à plusieurs reprises, souvent accentuer l'insuffisance de travaux sociologiques dans des rapports concernant les inégalités du genre dans le monde du travail. À la suite d'une lecture

rapide au début de cette recherche, il nous a paru que la question du genre a été peu travaillée et par conséquent, nécessité différents types de recherches dans ce domaine. À propos de restreindre la question du genre, notre intérêt s'est penché sur la question du genre au niveau de directorat en Turquie. Or, il ne serait pas correct de traiter les inégalités du genre « *au niveau de directorat* » sans qu'on parle de la domination masculine, de l'incorporation des rôles du genre au sein de la famille et de l'école qui, chacun à son tour, sont en contact avec le résultat qu'on fait face aujourd'hui.

Des statistiques de banque mondiale en 2017 nous montrent que la population féminine fait partie de la moitié de la population humaine dans le globe. Tandis qu'aucune statistique ne montre qu'il est le pourcentage des femmes dans des postes de la direction. D'après de même source des statistiques⁸⁸, en Turquie la proportion de femmes à des postes d'encadrement intermédiaire et supérieur a été seulement 17% en 2017. Cela signifie que la majorité des femmes sont éloignées de prendre de décisions qui leur aussi affectent dans toutes parties de vie mondaine au court et à long terme. Nous espérons délivrer une recherche qui pourrait élucider une partie des barrières socio-anthropologiques et politiques qui s'articulent sur des traits biologiques du sexe féminin, pour mieux dire, le genre. Nous avons essayé de révéler les causes qui construisent le plafond de verre et de mettre en évidence quelles sont les conséquences en absence d'une prise de position exigeante pour but de lutter contre les inégalités du genre. Par conséquent, nous voulons nous consacrer à une recherche où nous pouvons problématiser la sous-représentation des femmes au niveau de postes de direction. Étant donné que nous devons encore restreindre l'échantillon de la recherche, nous avons choisi la direction dans le monde académique comme il y en avait relativement plus de statistiques qui nous facilitent pouvoir mettre en évidence la situation en Turquie.

⁸⁸Voir: <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=TR-OE>

3.2. L'objet et la problématique de la recherche

Étant donné que les statistiques montrent clairement que dans cinq meilleures universités en Turquie, les femmes représentent le 43%⁸⁹ parmi les membres de la faculté ce qui est considéré relativement élevé en comparaison avec des pays développés⁹⁰. Or, la problématique de la vaporisation des femmes⁹¹ dans des postes supérieurs reste problématique en Turquie et en ailleurs. Tenant en compte qu'en Turquie, les femmes partagent presque la moitié des postes académiques mais ne tiennent que le 9,2%⁹² des cadres supérieurs au rectorat et 7%⁹³ comme vice-présidentes.

Comme il en est bien figuré en dessus, notre choix de restreindre le terrain au monde académique devient plus intéressant. Car, le nombre de femmes académiques est déjà presque la moitié mais la vraie problématique se fait voir quand on jette un œil au sommet des postes supérieurs: les femmes en tant que les doyennes d'une faculté, des rectrices de l'université. Ainsi, le cadre de notre recherche a été plutôt les femmes qui s'orientent vers le sommet de leur carrière. Voici la question qui ne se laisse pas d'être posée avant tout: *Pourquoi le nombre de femmes au directorat de l'université et en ailleurs est tellement peu?*

À la recherche dans la documentation, il s'avère que la discrimination professionnelle existe sur un plan horizontal (d'une branche à l'autre) mais ici celle qui nous intéresse est plutôt celle sur un plan vertical. Pour répondre aux questions de problématisation, nous avons choisi d'étudier de rectrices qui l'ont été précédemment et/ou actuellement. À partir de cette focalisation, nous avons essayé de répondre aux questions de recherche suivantes: *étant situé dans un secteur relativement peuplé en faveur des femmes, quelles sont les problèmes que rencontrent les femmes en direction au cours de leur présence dans le monde académique?* Une deuxième question poursuit cette première: *comment ces femmes*

⁸⁹Voir:<http://www.haberler.com/yok-baskani-prof-dr-sarac-kadin-rektorlerle-8237116-haberi/>

⁹⁰Voir:<https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>

⁹¹Voir:<https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/Attachments/2013/04/29/l/r/k/proportion-of-heads-of-institution-2010.pdf>

⁹² Statistiques fournies par le Conseil de l'enseignement supérieur (YÖK), en 2015. Voir l'annexe ? : rektörlük sayılarını gösteren excel sheet i ekle

⁹³ Voir l'article sur: <https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>

au cadre de la direction ont surmonté des obstacles sociaux (équilibre entre vies privée et professionnelle) au cours de leur carrière? Quel est le mécanisme de défense de femmes qui se veut avancer dans leur carrière au cadre du monde académique? Comment elles-mêmes décrivent leurs problèmes communs?

Brièvement, en ce qui concerne notre question d'étude, nous visons à aborder les expériences des rectrices en relation avec les raisons qui empêchent davantage de femmes d'occuper de mêmes postes. Pour ce faire, nous allons voir à quel point le concept du genre a ses effets sur la vie quotidienne des rectrices ou même avant qu'une devienne une rectrice. De surcroît, nous allons examiner attentivement le capital culturel que chaque femme tient pour pouvoir analyser des chances qu'elles ont pu profiter pour pouvoir poursuivre leur carrière aux postes supérieurs. Étant donné que notre étude se situe sur la thèse de la domination masculine, nous allons également voir combien elles en ont souffert au cours de leur expérience en étant des candidats de rectrices et ensuite en tant que des rectrices. En définitive, un autre souci que nous abordons ici serait de savoir s'il y a des obstacles externes intrinsèques à la structure du monde académique ce qui on pourrait essayé d'expliquer avec le concept de habitus que Bourdieu emploie. Pour ce faire, nous allons chercher à comprendre la structure du monde académique pour en avoir tirer des faits marquants.

3.3. La méthode et le terrain de la recherche

À la quête de notre problématique et des hypothèses de la recherche, nous avons obtenu la méthode qualitative qui permet de faire des analyses profondes vis-à-vis de sujet en question. Une autre raison qui peut justifier à ce choix est qu'il n'y avait que 25-27 personnes éligibles pour les entretiens en total. Mener une recherche quantitative ne serait pas suffisant par la nature de l'échantillon.

3.3.1. La méthode de cueillette de données

L'entretien semi-dirigé a été employé pour la justification de nos hypothèses. Une questionnaire ayant quatre questions ouvertes ont été élaborées visant à avoir le récit de vie au début de la questionnaire. Il y en avait d'autres sous-questions grâce

aux quelles nous avons pu élucider des réponses données aux questions posées par la recherche. Dans son intégralité des questionnements, nous avons visé à recevoir le récit de vie afin de comprendre mieux la motivation individuelle du choix d'être académicienne. Par ce biais, le récit de vie nous a permis de comprendre le capital culturel de la personne interviewée. Seconde partie de questions a traité la description individuelle vis à vis le rectorat. Nous avons essayé de comprendre si la personne conçoit cette poste supérieure a des caractéristiques intrinsèques à la masculinité. Au cours de cette partie, les femmes ont interprété les qualifications officielles et personnelles requises pour devenir une rectrice. À la troisième partie, les femmes ont parlé de leur décision de postuler leurs candidatures au rectorat. Et finalement à la quatrième, elles sont gentiment demandées de donner d'avis sur le fait qu'il y a peu de femmes dans des postes supérieures à travers de toute profession en Turquie et en ailleurs.

Durant l'entretien, nous avons utilisé un appareil enregistreur sur consentement de personne interviewée. À la suite de chaque entretien, nous avons fait la transcription de chacun d'entretien et leur cueillit dans un seul cahier. Les données ont été travaillées et classifiées sous quatre piliers principaux (expliquées en dessus) mettant en relation avec les hypothèses.

3.3.2. L'identification de l'échantillon et le déroulement dans le terrain

L'identification de l'échantillon a été difficile vu qu'il n'y avait pas une liste de rectrices qui ont été en charge depuis la fondation de la Turquie. Nous n'avons, donc, pas un autre moyen mais de faire une recherche attentive d'identifier les femmes éligibles accomplissant l'un des deux critères: 1. personne ayant été déjà rectrice ou 2. personne étant rectrice actuellement (en 2016). Selon ces deux critères, nous avons, tout d'abord, constaté trente rectrices présentes et précédentes: il s'est révélé que la toute première rectrice a pris son office en 1974 et jusqu'au mai 2016, au moment où nous étions en train de faire les entretiens, il y avait 9 rectrices actuelles dans les universités privées et 5 dans les universités publiques à travers la

Turquie⁹⁴. On entend que depuis l'histoire de la République, nous avons pu constater 30 noms qui ont été ou en train d'être en charge.

Une parmi toutes les trente avait été longtemps décédée lorsque nous étions en train de faire les entretiens et deux autres avaient été personnes âgées et une parmi d'elles a été décédée en 2017. Cela signifie qu'en théorie, il y avait vingt-sept femmes éligibles ayant été disponibles avec qui nous aurions pouvoir diriger des entretiens. À ces vingt-sept femmes, j'ai essayé de contacter par téléphone ou par courrier électronique. Pour les femmes qui sont toujours rectrices, la communication s'est déroulée par leur secrétariat; à la suite de téléphoner le secrétariat, nous avons envoyé un mail ayant ci-joint un document signé par le doyen de la faculté de sciences naturelles et de lettre de l'université Galatasaray. Tandis que pour celle qui n'est toujours pas rectrice, il nous a fallait seulement écrire un mail.

Parmi les vingt-sept; 14 femmes nous ont répondu positivement et nous nous sommes données du rendez-vous. Les entretiens se sont déroulés entre Février 2016-Mai 2016. 1 femme nous a suggéré de participer par courrier électronique en répondant des questions vu qu'elle résidait à une ville très loin d'Istanbul et que nous n'avons pas eu la chance de la voir *in situ*. 9 femmes nous n'avaient pas du tout répondu: nous ne connaissons pas la raison de ne pas participer. À une femme, nous n'avons pas du tout pu contacter étant donné qu'elle n'avait pas ni numéro de téléphone ni un courrier électronique. En définitive, il y reste 1 femme qui nous a écrit que sa disponibilité ne la permet de nous allouer un temps définitif. Après quelques mois, il s'est révélé que celle-ci est déniée d'être assigné à sa poste de rectorat par le président de la république malgré les résultats des élections universitaires.

3.3.3. Le déroulement des entretiens semi-dirigés

Les entretiens ont duré de 40 minutes à une heure et demie au maximum. Excepté un interviewé résidant à une loine ville, tout les entretiens se sont déroulés face à face.

⁹⁴Il faut noter que les statistiques fournies par TUIK ne correspondent pas exactement aux nôtres pour l'an 2016. Voir la site de TUIK, visiter sous la rubrique "seçilmiş meslekler" et "cinsiyete göre rektör sayısı ve oranı": http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068

3.4. Les limites de la recherche

Nous avons contacté soit par courrier électronique soit par téléphone aux 11 autres précédentes ou actuelles rectrices mais elles ne nous ont pas répondu. En outre, une rectrice avait déjà décédée et deux autres étaient plus âgées pour avoir un entretien.

Nous devons noter que notre mémoire a été suspendue à partir de juin 2016 jusqu'au avril 2019. À l'époque, il y avait 6 rectrices femmes travaillaient dans les universités publiques et 10 rectrices femmes travaillaient dans les universités privées. Entre-temps, sur la scène politique il y a eu des développements cruciaux qui ont eu ses conséquences dans le monde académique. Due à un coup d'État manqué le juin, en 2016, l'état d'urgence qui allait durer pour 2 années consécutives avait été réclamé. Congédiements académiques de milliers académicien.ne.s avait eu place pour des raisons politiques. On a observé que les rectrices ont été également touchées par les congédiements. À la suite de l'évènement, toutes les rectrices et doyens des universités publiques ont été forcé à congédier. L'affectation de certains avait été annulée et une rectrice avait perdu sa position malgré être élue. Par conséquent, le nombre de rectrices dans les universités publiques a été diminué jusqu'au 3⁹⁵ dans les années qui suivent. Selon les données 2018, il y a 18 rectrices femmes en total. On peut en déduire deux faits à souligner: le premier est que le rectorat comme la plupart des positions supérieures est une poste très politique; la seconde est que les femmes ont été touchées énormément lors du congédiement académique comme le nombre est déjà trop peu. Au début de prochain chapitre, nous allons parler en profondeur de la ancienne et actuelle procédure de l'affectation de candidat au rectorat. Voyons maintenant la partie des analyses de notre mémoire.

⁹⁵Voir:<https://www.haberturk.com/111-devlet-universitesinin-sadece-3-tanesinin-rektoru-kadin-1788441>

CHAPITRE 4 : LES ANALYSES

4.1. La domination masculine: avant, pendant et après les élections

Nous avons finalisé les parties théoriques et la partie dédiée à la présentation de la méthodologie de notre recherche. Dans cette partie, notre intérêt serait de dégager les citations de rectrices interviewées et de les travailler avec les arguments du cadre théorique de notre mémoire. Nous allons commencer tout d'abord à identifier la discrimination aux différents stades envers le rectorat. En ce faisant, nous visons à voir les conséquences de la discrimination et son rapport avec la ségrégation verticale. Dernièrement, nous allons ici discuter la ségrégation verticale avec les chiffres en Turquie. Avant de passer à l'argumentation, une courte présentation sur les procédés du rectorat est indispensable étant donné que la réglementation a été changée trois fois depuis 2016.

Après l'état d'urgence déclaré à la suite de coup d'État manqué qui a eu lieu en Juillet 2016, la réglementation pour l'affectation de rectrice aux universités publiques et privées a été changée par des dispositions du décret-loi. Avant le changement grave, dans les universités publiques toute personne ayant le titre académique "professeur" pouvaient postuler sa candidature pour les élections du rectorat. L'appel aux élections avait été fait par le recteur au pouvoir. Aux élections tous les membres académiques de l'université pouvaient voter pour un seul candidat. À la suite des élections, le conseil de l'enseignement supérieur (YÖK) avait présenté les trois candidats comprenant celui qui avait été élu à l'attention du président de la république. Le président avait affecté l'un.e de ces noms présentés et -de droit- le président avait affecté celui/celle qui avait été élu par les membres de l'université concernée. La durée du pouvoir de recteur avait été quatre ans. Un recteur affecté ne pouvait pas arriver au pouvoir plus de deux fois. Globalement, on en déduit que le

processus avait impliqué les membres académiques de l'université pour une affectation plus démocratique et relativement moins politique. Or, le processus a été changé après le décret-loi no 676 en 2016. Selon celui-ci, toute personne ayant travaillé au moins trois années comme “professeur” peut être considéré comme candidat. Désormais trois noms ont été triés et présentés à l'attention du président de la république par YÖK et le président peut affecter l'un de ces noms présentés immédiatement. Si l'affectation ne se réalise pas dans un mois suite à l'affectation par président et s'il existe le manque de nouveaux candidats suggérés par YÖK, le président tient le droit d'affecter quiconque directement. Il n'y a plus d'élections. Un tout dernier décret-loi est annoncé en 2018, selon 703/135, l'affectation est désormais directement réalisée par le président sans que YÖK y est impliqué. En définitive, le président est la seule autorité pour l'affectation de recteur dans les universités publiques. Tandis que l'affectation de recteur dans les universités est gravement modifiée, peu de choses a été changé pour les universités privées. Auparavant, le conseil d'administration pouvait affecter le recteur par eux-mêmes mais désormais le conseil choisit un candidat et le présente au président. Le président affecte la personne.

Nous devons rappeler que les entretiens ont été réalisés avant le juillet 2016 qui signifie que le décret-loi n'existait pas. Il est, donc, recommandé de tenir en compte que les rectrices interviewées ayant travaillé dans des universités publiques, avait été subi à la réglementation avant 2016 dont nous avons expliqué ci-dessus. Après avoir présenté le processus du rectorat, nous voulons maintenant parler d'expériences partagées par des rectrices au cours de leur décision d'y postuler et du processus des élections pour celles qui avait été affectées aux universités privées.

4.1.1. La discrimination: l'enjeu de la ségrégation verticale

Nous avons décidé d'allouer une espace aux anecdotes concernant le plafond de verre qui cerne tous les barrières invisibles en dissimulant dans des attitudes discriminatoires en faveur de domination masculine soit aux élections soit avant ou après les élections. Étant donné que presque toutes les rectrices ont souligné que au niveau de la promotion jusqu'au professorat, elles ne sont pas exposées une discrimination parce qu'elles sont femmes. Or, quant à la postulation au rectorat,

beaucoup d'anecdotes et d'expériences alimentées par la domination masculine dans au niveau du rectorat. Aux cours des entretiens, on a confirmé que les femmes ne sont pas exposées de la discrimination visible. Les critères de devenir un professeur, un doyen ou un recteur n'excluent pas explicitement les femmes. Les critères sont objectifs pour tous. Or, par cette recherche ce qui nous a intéressé est que si tout est objectif, comment cela se fait que les femmes se vaporisent jusqu'au postes supérieures qui sont prestigieuses et sont bien payées. Ceci se traduit en ségrégation verticale en défaveur des femmes. Ainsi, Dans cette partie, nous allons essayer d'analyser les moments de confrontation aux rectrices avec les catégories patriarcales du genre qui alimentent la domination masculine.

La majorité de rectrices - surtout celles qui ont subi aux élections- a exprimé que les moments les plus éprouvants ont été au cours des élections là où, selon elles, les lois de méritocratie ne marchent pas bien. R9 nous raconte que si elle travaillait dans l'université publique, elle n'aurait pas été candidat pour le rectorat. D'une opinion similaire, R12 et R2 partage son opinion en disant que les universités privées tiennent à avoir la méritocratie dans le processus de l'affectation du recteur. À titre de valider cette assertion, R7 a raconté une expérience décourageante, quand elle voulait postuler à une poste pour l'université publique en dehors d'Istanbul. 2 professeurs qui sont membres de jury lui ont donné "personne sous-qualifiée" pour la poste en disant qu'elle ne peut être un professeur dans leur université. Et puis, elle se s'est rendue compte que le même jury à la même université ont préparé un rapport scientifique négative pour une autre candidate au professorat sous le prétexte qu'elle a un nouveau-né au nourri au sein. R7 interprète que ces membres de jury ont discriminé les femmes. Ces anecdotes nous font penser à une discrimination issu du genre qui favorise le plafond de verre dans le monde académique. R9 en a une expérience similaire: au début de sa postulation au maître de conférences, elle a reçu une critique d'être surqualifiée pour "une dame". Elle a eu des problèmes avec le jury justement parce qu'elle a eu une sur-compétence pour rédiger des articles en anglais "comme une femme". En définitive, elle a fini par avoir le titre mais elle se rappelle de ce qu'elle n'avait pas pu comprendre si cela se passait justement parce qu'elle était une femme. Ces anecdotes décrivent une scène là où certains académiques du cadre supérieur ont des préjugés contre les qualités des femmes.

À titre de démontrer que l'image d'une femme dans le fauteuil du rectorat est inhabituel, ces prochaines expériences ont été intéressantes à voir. Pour commencer, R9 rajoute une autre anecdote lors qu'elle était rectrice d'une université privée, elle était invitée à la réunion des recteurs elle-même. Elle s'y était rendue en taxi mais l'agent de sécurité à l'entrée ne lui permettait pas d'y entrer en disant que la réunion est seulement ouverte aux recteurs. Elle a dû se présenter comme une rectrice pour y entrer. Elle se rappelle de ce que l'agent de sécurité avait été surpris d'avoir été présenté par un recteur "femme". Dans une autre réunion de recteurs, il lui est arrivé à la même rectrice que certains recteurs ne lui seraient pas la main. Elle était confuse d'y attribuer un sens si cela a un rapport avec une discrimination à l'issue du genre ou c'est à cause de son institution qui avait -à l'époque- très mauvaise réputation. De façon similaire, R15 a été exposée à un acte de préjugé. Avant un vol concernant son métier, elle s'est rendu à l'aéroport sur V.I.P., un privilège accordé aux recteurs, on lui avait demandé sa profession. Avant qu'elle eût fini sa phrase, en entendant les mots "je suis le recteur de l'université de XYZ", l'agent de sécurité avait hurlé à son collègue sans écouter la rectrice jusqu'à la fin:

« Ah, elle est la fille du recteur de l'université de XYZ! » (R15, Rectrice actuelle, université privée)

Assumer que le recteur est un homme est très commun. Il lui est arrivé à R11 qu'elle reçoit des fax s'adressant à "*Monsieur le Recteur*" automatiquement. Elle ajoute que quand elle part avec le doyen à quelques réunions académiques, il lui est arrivé que les gens considèrent le doyen est automatiquement le recteur assisté par sa secrétaire dont le vice versa était le cas.

Ces anecdotes nous affirment parfaitement comment il est radicalement intériorisé de rencontrer les hommes en tant que des recteurs tandis que les femmes en tant que les filles ou les femmes des recteurs hommes. Au sujet d'une exposition du discours discriminatoire à la veille des élections pour rectorat dans une université villageoise publique, R7 partage une anecdote quand elle a postulé pour le rectorat, elle a dû laisser son curriculum vitae au recteur -à l'époque- d'une autre université qui était en charge de conduire le processus pour la nouvelle université à laquelle R7

voulait postuler. R7 se rappelle d'être accablé quand elle avait entendu ce recteur qui est en charge parler:

« Madame la professeur, ce seront les amis et les collègues de XYZ ville qui va déterminer le candidat pour le rectorat de l'université. Mais vous êtes également la bienvenue. Votre présence fausserait les élections. » (R7, Rectrice précédente, université publique)

R7 a dit qu'à ce moment elle a compris que la méritocratie est remplacée par du lobbysme et des réseaux des hommes comprenant ses recteurs, ses maires, ses gouverneurs dans un village donné. R3 a partagé une anecdote où elle a été un témoin comme une rectrice. Il existait une maître de conférences assistante qui postulait pour la poste supérieur et elle aurait l'examen pour promotion. Mais la femme s'était excusée et avait demandé de reporter la date de son examen puis que sa maman était gravement malade et avait besoin d'elle. Les rectrices se réunissaient pour discuter si la date d'examen devrait être reportée ou pas. R3 a dit que les recteurs hommes ont refusé la demande de jeune assistante en disant que si la malade n'était pas elle-même, ce ne serait pas une excuse. Mais peu de recteurs femmes, parmi lesquelles R3 et R1 se trouvaient, avaient souligné le fait que la prise en charge du parent qui est malade est toujours une tâche attribuée à la femme. R3 a dit qu'avec R1 elle s'y identifiait toute de suite et prônaient le renvoi à une date ultérieure pour son cas. Avec sa anecdote, R3 nous voulait faire comprendre comment la domination numérique des hommes peut avoir une pesanteur sur la prise de décision qui peut, par conséquent, affecter la carrière de milliers de femmes justement parce que les travaux domestiques attribués aux femmes tels que la garde d'enfant ou la prise en charge de personnes âgées dans la famille est considéré la tâche primordial de la femme. Ainsi, on barricade les chances de promotion des femmes aux postes supérieures.

R1 explique son expérience de candidature au rectorat dans une université publique avant les élections comme il suit:

« Si l'on me demande de comparer le niveau de difficulté du processus de candidature au rectorat et des quatre années quand j'étais la rectrice, j'aurais

commenté que la candidature m'était passé plus difficile. C'était difficile de convaincre aux membres des facultés qu'une femme pourrait être la rectrice de l'université. Je pense que si j'avais eu une voix baryton, ça serait plus facile de leur convaincre. Même si vous avez des projets pour rendre l'université plus efficace par certains aspects et que vous avez un CV satisfaisant (par ex. précédemment doyenne de la faculté, etc.), les gens n'y sont pas convaincus. Vos critères objectifs ne valent pas vraiment quand vous êtes une femme. Il est difficile de convaincre. » (R1, Rectrice précédente, université publique)

R11 nous l'affirme en nous racontant son expérience aux cours des élections. Elle décrit le processus de la candidature ne contient que la rivalité. Elle ajoute qu'on ne présente pas de projets. Le processus se déroule par des spéculations. Elle met l'accent sur le fait que surtout dans des universités de petites villes, les élections de rectorat ont des qualités spéculatives. D'une expérience pareille dans une petite ville, R13 a partagé elle ne s'en était pas sortie de spéculations qui disaient qu'elle suivait la dynastie de son mari qui lui précédait. Elle a dit qu'elle ne trouvait pas juste de avoir ces efforts périr sous l'ombre du rectorat de son mari.

Au sujet de l'image de la féminité, R3 nous a parlé d'un dialogue lors qu'à l'époque une spéculation au tour d'elle s'est réclamée qu'elle peut postuler pour des élections présidentielles de la république. Au moment où elle s'était plaisantée de ces spéculations, ils avaient commencé à parler du rectorat et son ami lui avait confié qu'elle trop "femme" pour être recteur. Il avait dit qu'une femme reste une femme jusqu'à l'âge 60 aux yeux de la société turque. Mais après cinquantaines, il avait continué que elle allait se débarrasser de la féminité appartenant au neutre genre dont Bourdieu parle.

Nous nous rappelons de la conceptualisation de Bourdieu, qu'il s'agit d'une stigmatisation qui est construite selon la différenciation sexuée du travail et qui se reflète à son tour de nos jours au marché du travail. Plus clairement, cette différenciation a ses extensions dans l'ordre social et dans la division du travail sociale. Bourdieu utilise des énigmes de la société kabyle et cite des éléments de

base⁹⁶ qui illustrent que dans l'acte sexuel l'homme est posé sur la femme aussi qu'il la domine dans d'autres parties du monde social. C'est son « *libido dominandi* » intrinsèque au sexe masculin qui lui accorde le pouvoir, l'acte de domination, le sens de l'honneur tout en féminisant -au sens péjoratif- l'autre, le sexe féminin. Cet acte de domination se fait montrer comme ignorer les femmes dans la sphère du rectorat. D'après les anecdotes partagées, nous voyons clairement que les femmes ne sont pas bienvenues à la sphère rectorale chez les hommes. La domination est attribuée au sexe masculin et l'habitus intrinsèque d'une poste de direction est immédiatement relié aux hommes même s'il n'y a pas d'un obstacle législatif ou externe qui empêche aux femmes d'être élues comme des rectrices, doyennes, présidentes, etc.

Concernant les préjugés nourris par la domination masculine, notre interviewée R8 nous raconte les premières réactions qu'elle avait entendu parler après qu'elle avait annoncé sa candidature pour les élections du rectorat. On lui avait dit qu'elle est tout d'abord une femme et architecture. Ces deux caractéristiques n'allaient pas bien avec le profil du recteur d'une université technique ayant centaine de profils ingénieur et homme. R8 a confirmé que bien qu'on lui disait que personne ne lui aurait voté parce qu'elle était une femme, elle avait gagné les élections avec un grand écart à son concurrent homme. D'une part son expérience est exemplaire en ce qui concerne sa détermination pour sa candidature ignorée par les membres des facultés, mais de l'autre, nous voyons clairement que les académicien.ne.s mêmes sont loins d'encourager une femme collègue pour postuler au rectorat.

En dernier, nous voulons finir avec une petite anecdote dont R15 a partagé. Quand elle était aux États-Unis, elle avait un directeur d'activité qui avait cru que les femmes manque une intelligence et enthousiasme pour les maths. Il lui avait voire conseillé qu'elle devrait changer son parcours et aller chercher un métier propre pour elle. Ainsi, il ne lui avait pas accordé l'indemnité pour des travaux préparatoires comme il en était le cas pour tout les autres maître de conférence collègues. Elle avait finalement l'accès à l'indemnité mais avoir confronté à une telle hostilité à l'issu du genre lui avait rendu furieuse.

⁹⁶Pierre Bourdieu, **Masculine domination**, traduit par Richard Nice, Stanford University Press, 2001, p. 19.

Selon les témoignages de rectrices, on saisit un ensemble de préjugés discriminatoires aux femmes qui postulent au rectorat. Il devrait y avoir cet ensemble d'anecdotes individuelles représentent une réalité défavorisant pour les femmes en ce qui concerne les postes de direction. Il est difficile d'identifier les raisons, une par une, qui font que les gens aient des préjugés forts que les femmes ne peuvent pas être des dirigeants. Par cet aspect, il est sans doute une cause ayant des conséquences sur des statistiques avec lesquels on peut lire la discrimination et la ségrégation verticale en Turquie. Ainsi, recourons maintenant aux figures et aux taux de population féminine qui se sont vus un accroissement dans l'enseignement supérieur en Turquie et en Europe. En Turquie, le taux de femmes diplômées d'un programme de formation universitaire s'est accru de 43,2% à 44,6% entre 1999 et 2007⁹⁷. Selon les statistiques⁹⁸, il y a plus de deux millions de femmes qui sont inscrites dans un programme universitaire. Néanmoins, à l'échelle nationale, dans le tableau 4, nous voyons clairement une vaporisation du nombre de femmes dans des postes supérieurs de professorat.

⁹⁷ Mine Tan et al., « **Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği...** Voir le tableau 15, p. 52.

⁹⁸ Source récupérée par l'Institution de l'enseignement supérieur, 2013-2014 in TÜİK, 2014.

Tableau 4.1: Nombre et taux de membres de l'enseignement supérieur par rapport au titre académique, 1990-2018

T4: Nombre et taux de membres de l'enseignement supérieur par rapport au titre académique, 1990-2018											
Number of teaching staff in higher education by academic title, 1990-2018											
Années Educational year	Total	Professeur.e	Associat.e	Professeur.e doctorant	Maitre de conférence assistant ⁽¹⁾	Instructeur/-trice	Instructeur/-trice de langue ⁽²⁾	Spécialiste ⁽²⁾	Assistant.e de recherche	Traducteur/-trice ⁽²⁾	Éducation/formation planificateur/-trice ⁽²⁾
	Total	Professor	Associate professor	Doctor instructor	Professor ⁽¹⁾	Instructor	Instructor ⁽²⁾	Specialist ⁽²⁾	Assistant	Translator ⁽²⁾	Education and training planner ⁽²⁾
Erkek - Male											
1990-1991	23 553	3 801	1 874	-	2 838	3 660	1 328	679	9 346	12	15
2000-2001	43 519	6 623	3 644	-	7 376	6 648	2 347	1 293	15 563	9	16
2010-2011	65 896	11 241	5 751	-	14 012	10 676	3 273	1 791	19 066	8	78
2016-2017	84 958	15 602	8 921	-	20 185	12 056	3 653	1 903	22 607	7	24
2017-2018	87 863	16 944	8 845	21 588	-	17 678	-	-	22 808	-	-
Kadın - Female											
1990-1991	10 929	974	559	-	1 024	1 509	1 567	469	4 810	12	5
2000-2001	24 361	2 181	1 605	-	3 031	3 492	3 043	978	10 017	10	4
2010-2011	45 599	4 288	2 735	-	7 705	6 844	4 917	1 466	17 603	15	26
2016-2017	66 805	6 933	5 282	-	14 467	9 367	6 146	1 871	22 714	13	12
2017-2018	70 235	7 696	5 611	15 932	-	17 806	-	-	23 190	-	-
Source: Conseil d'enseignement supérieur, 1990-2018						Source: Higher Education Council, 1990-2018					
(1) À partir de 2017/'18, le cadre maître de conférence assistant.e a été remplacé par professeur.e doctorant.e.						(1) The Assistant professor staff has been changed as the doctor instructor staff as of 2017/'18 educational year.					
(2) À partir de 2017/'18, cadres tels qu'instructeur, spécialiste, traducteur et éducation/formation planificateur ont été remplacé par assistant.e pédagogique.						(2) The instructor, the specialist, the translator and the education and training planner staff have been changed as the instructor staff as of 2017/'18 educational year.					
- Pas d'information.						- Denotes magnitude null.					

Au commencement de professorat, les nombres ne diffèrent pas énormément. En continuation de carrière nous voyons une diminution observable chez les femmes. En revanche, dépassant plusieurs pays d'OCDE, la Turquie a 38,6% (DGSF, 200799) de femmes dans des postes de professeurs et de maitre de conférences. Les statistiques de She Figures¹⁰⁰ le confirment également. La France, dont le

⁹⁹Ibid., data récupérés par le Directeur général du statut de femme (abr. en turc KSGM), 2007, p. 285.

¹⁰⁰She Figures 2012, « Gender in Research and Innovation », par Commission Européenne, 2012, p. 25.

mouvement féministe est ancien, la suit avec 36,1%¹⁰¹. La Suisse, dont le droit constitutionnel avait été emprunté en grande partie au seuil de la république turque, a un taux moins de 20%¹⁰². Toutefois, les hommes surpassent les femmes au milieu de professorat et dans des hautes fonctions de directorat. Nous observons un dépérissement des femmes¹⁰³ cadres non seulement au milieu de l'enseignement secondaire mais aussi au milieu de l'enseignement supérieur. En effet, le taux de femmes en tant que principale et principale adjointe au milieu de l'enseignement secondaire est respectivement 8,78% et 11%¹⁰⁴. Mediha Sarı expose que ce problème de représentation de femmes dans des postes de directorat persiste dans des pays tels que l'Angleterre, l'Allemagne, les États-Unis, le Canada, les Pays-Bas, et le Royaume-Uni¹⁰⁵. Dans le tableau 5, on observe une ségrégation verticale qui s'opère dans le monde académique. Ce phénomène est aussi connu dans plusieurs pays d'OCDE. D'après les statistiques de 2018, il y a 195 universités dont les 18 ont élu les femmes comme rectrices. Par ailleurs, nous voyons que parmi les 28,2% des professeurs (femmes) seulement les 9,2% sont chargées en rectorat en Turquie.

D'après les statistiques de 2010¹⁰⁶, le taux de doyennes est 15,3%. On voit clairement une masculinisation qui s'accroît dans les *tops* postes de l'enseignement supérieur.

¹⁰¹ Farinaz Fassa; Helene Fueger; Nadia Lamamra; Martine Chaponnière; Edmée Ollagnier, « Éducation et formation : enjeux de genre », **Nouvelles Questions Féministes** 2/2010 (Vol. 29) , p. 5.

¹⁰² **Ibid.**

¹⁰³ Sandra Beaufaÿs; Beate Kraus, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », **Travail, genre et sociétés** 2005/2 (N° 14), p. 50.

¹⁰⁴ Data récupérés par le Ministère de l'Éducation Nationale, 2007 in « Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri », par collaboration de **TÜSİAD et KAGİDER**, 2008.

¹⁰⁵ Mediha Sarı, « **Exploring gender roles' effects...** » p. 817.

¹⁰⁶ Data récupérés par le Directeur général de statut de femme, 2010 in « Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri », par collaboration de **TÜSİAD et KAGİDER**, 2008, p. 285.

Tableau 4.2: Nombre et taux de rectrices par rapport au sexe, 2016-2018.

T5: Nombre et taux de recteurs par rapport au sexe, 2016-2018						
Number and proportion of the rectors by sex, 2016-2018						
Année Year	Type d'université Type of university	Nombre-Number			Pourcentage- Proportion (%)	
		Total Total	Homme Male	Femme Female	Homme Male	Femme Female
2016						
	Total - Total	177	162	15	91,5	8,5
	Université publique State university	112	110	2	98,2	1,8
	Université privée Private university	65	52	13	80,0	20,0
2017						
	Total - Total	180	164	16	91,1	8,9
	Université publique State university	112	109	3	97,3	2,7
	Université privée Private university	68	55	13	80,9	19,1
2018 ⁽¹⁾						
	Total - Total	195	177	18	90,8	9,2
	Université publique State university	127	121	6	95,3	4,7
	Université privée Private university	68	56	12	82,4	17,6
Source: Conseil d'enseignement supérieur, 2016-2018				Source: Higher Education Council, 2016-2018		
(1) 6 universités (2 publiques, 4 privées) n'ont pas encore été assignées de recteur.				(1) The rectors of 6 universities (2 states, 4 foundations) have not been appointed yet.		

La question de sous-représentation de femmes a un large éventail de causes. Des statistiques auxquelles nous avons recouru ont révélé que dans certains domaines d'études et dans des postes supérieures les femmes font pâles figures. Il faut ajouter que surtout en Turquie, il existe un gros problème de représentation de la femme en scène politique, en administration, en droit, au professorat, et finalement au rectorat. Maintenant, traitons un autre sujet concernant l'intériorisation des barrières et de la conscience du genre chez les rectrices qui ont été confrontées avec les extensions patriarcales.

4.1.2. La conscience du genre

Il nous a paru indispensable à voir la conscience du genre chez les rectrices étant donné qu'elles ont abouti à une position dirigeante tandis que des milliers d'autres professeurs femmes n'y postulent pas ou bien, qu'elles postulent, gagnent mais finissent par n'être pas affectées. Dans ce sous chapitre, nous avons assumé que les rectrices aient une conscience du genre assez pour gérer les divisions sociales du travail issu du genre et le travail des "hommes". À vrai dire, généralement parler, une conscience vis-à-vis le concept du genre est attendu chez des sociologues et chez des académiques travaillant dans les sciences sociales. Mais bien que la majorité des rectrices ont été diplômées et spécialisées dans des différentes branches de sciences naturelles et administratives à l'exception de l'une seule, elles ont des efforts et des connaissances énorme sur le sujet. Ainsi, durant nos entretiens avec rectrices, nous avons remarquablement noté que certaines rectrices ont été engagées avec les nombres de femmes qui occupent les postes dirigeantes. R14 a mentionné qu'elle était membre de l'Association des ingénieurs femmes lors qu'elle était professeur aux États-Unis. R9 avait été délégué au sein d'Helsinki Women of Science en représentant la Turquie. R7 a mentionné qu'elle était en train de créer une marque appelé Tulip là où on distribue programme de tutorat de leadership aux femmes dans le milieu académique pour que les femmes aspirent à mettre leur candidature pour des postes de direction. R13 a partagé qu'elle avait ouvert une crèche pour des personelles académiques en espérant que surtout les femmes soient soulagées. R8 a partagé qu'elle avait fondé une Association pour les rectrices à Bruxelles visant à faire fréquenter les rectrices pour d'échange d'expériences. Comme il est perçu, pas mal de rectrices s'étaient engagées à la partie d'activisme au sujet des femmes dirigeantes. Presque toutes les rectrices étaient compétentes en utiliser la terminologie des questions du genre qui est une indice qu'elles y sont susceptibles comme thème. Or, il y avait un autre point controversé à ce premier point qui nous a paru intéressant: même si elles n'ont pas cessé de partager une douzaine d'anecdotes qui accentue qu'elles-mêmes ont expérimenté un ensemble d'attitudes discriminatoires, elles nous avaient répondu négativement quand nous avons leur posé la question si elles ont été exposées une sorte de discrimination. Presque toutes les rectrices ont confirmé que l'académie n'est pas discriminatoire à l'issu du genre et qu'elles ne sont pas surprises que les gens leur réagissent d'une façon inattendue.

Ces réponses nous a fait penser à voir quelle est le niveau d'intériorisation des catégories du genre chez les rectrices et comment elles ont pu surmonter ces schèmes patriarcaux lors que et avant qu'elles étaient rectrices. En effet, pendant nos entretiens certaines avaient distribué un message qu'on peut faire la carrière et les enfants avec des sacrifices. Nous allons voir dans un premier temps les anecdotes qui portent sur le sujet de la conscience de leur propre expérience au sujet du genre.

Tout d'abord, nous voulons accentuer que les rectrices interviewées ont globalement une confiance en elles-mêmes quoi qu'il soit les réactions venant de l'extérieur. Elles n'ont pas ignoré de reconnaître les appuis de leurs parents, de leurs maris, de leurs enfants et des assistantes qui ont rendu services dans les travaux domestiques. Mais elles ont toutes mis l'accent sur le fait que dans la société turque il existe des normes culturelles qui fait que les filles toujours grandissent avec un apprentissage d'une docilité. Elles ont toutes remercié à leur pères pour ne les pas avoir grandi "à la turca". Étant en accord avec cette idéologie, elles ont souligné que les normes devraient être transformées si on veut voir plus de femmes au rectorat et dans d'autres postes de direction. Dans l'École de filles, Duru-Bellat attire l'attention sur le fait que les rectrices ont mis l'accent. Selon l'ouvrage de Duru-Bellat, la majorité écrasante des filles s'oriente vers les professions du tertiaire dont les requis sont pertinents avec des qualités considérées souvent féminine telles que la gentillesse, le perfectionnisme, etc. Elle discute qu'il y a un parallélisme entre la différenciation "féminine" et "masculine" en classe et celle de masculin industriel et du féminin tertiaire sur le plan professionnel: « (...) *dans un système où toutes les filières sont de fait hiérarchisées, du moins si l'on se réfère à leur valeur sur le marché du travail*¹⁰⁷ ». Cette hiérarchisation dont elle parle nous fait rappeler de ce que Pierre Bourdieu parlait avec le concept l'hexis corporel qui se construit d'une taxinomie archaïque sexuée. De l'autre part, on peut parler d'une perception différentielle dans l'orientation scolaire par rapport au sexe. La recherche de Sylvie Lemaire a trouvé que la perception de la rentabilité des études est différente chez les filles et les garçons¹⁰⁸. Dans une recherche où elle étudiait les choix d'orientation des bacheliers récents, elle a trouvé que les garçons choisissent de s'inscrire dans une

¹⁰⁷ Marie Duru-Bellat, « École des garçons, école des filles », **Revue plurielles**, 2004, p. 66.

¹⁰⁸ Sylvie Lemaire, « Les premiers bacheliers du panel: aspirations, image de soi et choix d'orientation », **Éducation & formations**, n° 72, Septembre 2005, p. 142.

filière sélective ayant comme soucis d'être débouché tandis que les filles ont une très faible demande aux grandes écoles (qui offrent des débouchés) malgré leur réussite de rendre un projet professionnel accompli. Les data de confiance en soi est aussi intéressant à voir dans la même recherche¹⁰⁹. On observe que les garçons ont une forte confiance en soi avec 43,8% selon leur série de baccalauréat par rapport aux filles avec 26,1% dans l'ensemble de bacheliers. On comprend que dans le début de la vie professionnelle, une vision de docilité ou passivité chez les filles leur fait don de réussite scolaire mais cela pas forcément leur conduit à avoir une formation exigeante qui leur amènerait le grand succès dans la vie professionnelle. La longititude des études des filles est souvent mentionnée. Marie-Hélène Jacques expose que les études de filles sont plus longues mais ce sont des disciplines aux débouchés moins prometteurs¹¹⁰. Tandis que les garçons cherchent à s'engager à aboutir aux séries offrant plus de débouchés. Jacques ajoute qu'il y a, dans les intentions d'orientation post-baccalauréat, non seulement une ségrégation horizontale, c'est-à-dire, caractéristiques différentielles selon le sexe; mais aussi une ségrégation verticale, autrement dit, une hiérarchisation de modestie des études selon le sexe.

Pour le cas de rectrices, elles ont bouleversé individuellement ces tableaux qui appartiennent à la majorité. Elles ont abouti leurs études avec du grand succès, en outre dans les sciences naturelles et administratives là où il existe la domination masculine quantitativement surtout à l'échelle internationale. Les entretiens avec les rectrices nous ont confirmé qu'elles ont aussi intériorisé les catégories du genre en ce qui concerne l'acceptation de la division sexuée du travail. Dans la narration de chacune de rectrices, elles ont du surmonter les barrières que la division sociale du travail (qui comprend les travaux domestiques et de la garde d'enfant) leur avait fait travailler double. En ce qui concerne leur aboutissement à arriver à une poste qui est considérée comme un poste réservée aux hommes, il paraît qu'elles ont eu d'une partie une motivation individuelle de gérer les difficultés mais d'une autre, elles ont pu trouver des soutiens sociaux et économiques pour s'en sortir. Et elles ne l'ont pas dissimulé. En effet, leur récit de vie est -pour l'instant- est devenu une compilation des histoires de succès à l'échelle individuelle, or, l'importance est de bouleverser

¹⁰⁹ **Ibid.**, p. 143.

¹¹⁰ Marie-Hélène Jacques, « Garçons et filles de classes terminales : le filtre sexué des représentations du cursus et des intentions d'orientation post-baccalauréat », **Carrefours de l'éducation** 1/2003 (n° 15), p. 79.

ces normes à l'échelle nationale pour que la majorité écrasante de femmes arrive au pouvoir. En ce qui concerne la Turquie, ceci n'est pas encore le cas comme nous avons discuté et figuré dans le deuxième chapitre de ce mémoire. Aux cours de l'entretien, il arrive les moments que les rectrices semblent avoir intériorisé la division sexuée du travail. Elle accepte que les femmes doivent travailler deux fois plus que les hommes si elles veulent mobiliser envers les postes supérieures. Or, parfois on les entend parler qu'elles critiquent les femmes pour ne pas confronter aux normes pour elles-mêmes. Cette ondulation se fait entendre comme il en suit. :

R7: *« Vous devrez travailler le double quand vous êtes femmes. Vous devrez multiplier vos efforts à double et travailler deux fois plus que les hommes afin d'arriver aux positions similaires; afin de "mériter" le respect qu'ils reçoivent; afin d'avoir la visibilité pareille que les hommes gagnent. »* (R7, Rectrice précédente, université publique)

R3 contribue de façon complémentaire: *« La vie des hommes est relativement facile. Vous avez le même examen. Vous n'avez aucun privilégié. Or, on vous met les poids sur les épaules et on vous demande de courir la même distance qu'avec les hommes. (...) »* (R3, Rectrice précédente, université privée)

R11 partage son opinion vis-à-vis des attitudes de femmes en disant: *« Je crois que les femmes ne postulent pas pour les postes supérieures bien que leur activité scolaire a beaucoup plus de succès. Il est une question de courage. Les femmes ne devraient pas avoir la crainte de s'en sortir. Elles s'auto-contraignent. Les hommes ne font pas du mal aux femmes. Ce sont, nous, les femmes qui ne se croient pas. (...) Il faut tout d'abord voir le nombre de femmes qui ont postulé pour le rectorat. S'il n'y a pas de candidates, les affectations finissent par la majorité des hommes naturellement. »* (R11, Rectrice actuelle, université publique)

À titre de critiquer les hommes qui "féminisent" la rectrice, R15 a partagé que: *« Il existe des moments où les hommes changent leurs mots en voyant qu'il y a une femme dans la chambre. Même si, moi, je suis un fan de foot, on ne parle pas de foot à côté de moi. Des clichés... Et parfois j'entends parler les gens qui disent qu'afin d'éviter m'ennuyer, ils ne me bombardent pas avec des détails techniques.*

En ces moments, je commence à perdre de patience et je leur corrige. » (R15, Rectrice actuelle, université privée)

Cette ondulation d'éventail de critiques s'adresse parfois aux femmes pour qu'elles ne sont pas assez motivées, mais parfois on les entend parler qu'elles critiquent le système là où les femmes sont défavorisées et sous estimées. Aux cours de nos entretiens, une conscience commune se fait voir que les rectrices, tout en sachant la réalité inégalitaire par expérience, croient que les normes patriarcales peuvent être bouleversés par les motivations individuelles des femmes.

À propos de débouchés des filles étant moins prometteurs comme R11 en parle, Avenel¹¹¹ fait une remarque sur la question féminine de « s'auto-contraire ». D'après Avenel, les filles s'orientent le plus souvent vers des filières et des emplois qui leur laisseraient du temps libre pour des raisons familiales, mais moins rémunérateurs. Duru-Bellat¹¹² s'y ajoute en disant que les filles s'inquiètent du futur en insuffisance des services de garde pour les jeunes enfants et par conséquent, elles s'orientent vers des emplois moins rémunérés en raison de libérer du temps. Dans l'ouvrage collaboratif de Régine Boyer¹¹³ cette question est aussi abordée. Elles font comprendre que les garçons sont plus ambitieux que les filles qui ont des projets professionnels relativement modérés. La problématique traditionnelle qui porte sur la réussite massive des filles en éducation mais un échec quantitatif féminin au monde du travail reste ouvert toujours au débat.

À propos de préjugés guidés par la division sexuée du travail que nous critiquons au cadre de notre mémoire, R1 donne un exemple qu'elle-même avait dissimulé une sorte de domination masculine. Elle a dit quand elle était rectrice, elle a dû chercher une personne à prononcer un discours de motivation pour les étudiant.e.s. Elle avait pensé à inviter une femme d'inspiration, mais elle n'avait pas retrouvé une femme qui en était connue. Elle se critique en disant qu'elle n'a pas voulu courir le risque d'inviter une femme pour prononcer le discours lors qu'il y a des congénères hommes qui en étaient compétent d'ailleurs. Elle regrette d'avoir

¹¹¹ Céline Avenel, « **Les représentations sexuées des professions...**, p. 2.

¹¹² Marie Duru-Bellat, « **École des garçons, école des filles...**, p. 71.

¹¹³ Boyer et al., « **Paroles de lycéens. Les études, les loisirs, l'avenir** », 1991, Paris, Éditions universitaires/INRP, p. 114.

soutenu le cercle vicieux pour ne pas inviter une femme. R9 contribue avec une autre anecdote en disant qu'elle avait hésité d'affecter un vice recteur homme lors qu'elle était en train de trouver un homme qui allait travailler avec elle. Elle nous a dit que le fait d'en demander à un professeur homme qui est plus âgé qu'elle ne serait pas convenant. Elle a dit qu'elle a eu difficulté de trouver quelqu'un qui ne serait pas dérangé. Il est intéressant à voir lors que les femmes académiques ne se font pas travailler comme des secrétaires avec les hommes dirigeants mais le vice-versa émerge comme une hésitation chez les rectrices.

Nous avons, jusqu'ici traité la conscience du genre chez les rectrices par le biais de leurs expériences vécues et des analyses de Duru-Bellat et Bourdieu. En ce faisant, nous avons essayé d'analyser l'interprétation de question du genre chez les rectrices et la notion du genre qui intervient dans leur fonction de présidence. Dans le prochain sous-chapitre, nous allons traiter le sujet des réseaux masculins ou autrement dits "boys club" ou "lobbyisme" comme on en a entendu parler par les rectrices.

4.1.3. Les réseaux des "boys"

Aux cours des entretiens, un autre point qui se faisaient mettre en évidence que les rectrices pensaient que les hommes ont un capital humain qui facilite la prise de décision. Les rectrices formulent que ces réseaux ne sont pas clos aux femmes en théorie mais les femmes n'y ont pas l'accès pratiquement par la faute d'avoir d'autres engagements domestique et familial. Cela nous a fait penser à ce que Walby avait parlé lors qu'elle théorisait que le manque du capital humain est conçu comme une faute aux femmes. Walby critique que: « *Selon les théoriciens de capital humain à la base du fonctionnalisme économique et sociologique, les femmes sont chargées de la garderie domestique dans la famille et elles capitalisent moins de capital humain que les hommes. Cela a pour conséquence qu'on emploie moins de femmes que les hommes ou qu'on paye moins aux femmes*¹¹⁴ ». Il est évident que les femmes ont d'autres travaux attribués par leur sexe et cela fait qu'elles ont moins du capital humain. Cela souvent ne finit pas être exclues dans des positions qui requièrent des fruits de capital humain. En outre, au cadre de bureaucratie supérieure, être recteur

¹¹⁴Sylvia Walby, « Patriyarka Kuramı », **Dipnot Yayınları**, 1. Baskı, 2016, Ankara, voir p. 53.

requière un capital humain pour être élu, pour convaincre aux personnes concernées à faire des nouveautés, etc. En empruntant au Bourdieu, on peut imaginer que l'académie et la fonction de la présidence universitaire consistent en des jeux sociaux ayant un habitus "viril" et du capital humain qui peut exclure les femmes.

Presque tous les rectrices ont parlé d'une sorte du lobbysme que les hommes en profitent. Les rectrices mettent en évidence que le fait de constituer une minorité quantitative dans un ensemble du sexe opposé, on ne sent pas à l'aise. Ainsi, R9 partage son expérience à la réunion des recteurs, où elles n'étaient que 10 femmes en total. Avec son secrétaire, elles ressentaient qu'elles attiraient l'attention sur elles mais en même temps une "bande des hommes" ignoraient leur existence en ne leur serrant pas les mains. Elle dit qu'elle ne comprenait pas exactement si cela a un rapport avec la réputation de son université émergente ou puis qu'elles étaient des femmes. Ou tous les deux. R4 nous raconte une petite anecdote lors qu'elle était à la réunion des bureaucrates au cadre supérieur, il y avait 15 hommes et 1 femme, elle-même. Elle raconte que tôt ou tard, la conversation a été dominée par les hommes et ils ont commencé à parler des femmes d'une manière banale. Après quelques minutes, elle s'est élevée en disant que cette conversation n'était pas productive et qu'ils auraient dû mettre en considération qu'elle était aussi parmi eux. Tout le monde ont ri. Ce sont des anecdotes qui mettent en oeuvre que le niveau de socialisation ne marche pas très bien même si les femmes y accèdent. Mais il y en a des cas là où les femmes n'y ont pas l'accès.

R2 nous raconte des raisons pour lesquelles elles ne peuvent pas y avoir un accès:

« Hier, j'ai participé à la réunion du conseil inter universitaires comprenant 400 personnes parmi lesquelles nous étions 16 femmes. Les hommes sont partout partout. (...) Je ressens qu'il existe un club des hommes, un réseau auquel les femmes n'ont pas l'accès. (...) À cause d'une maison qui nous attend, il est extrêmement difficile de participer aux activités telles que le dîner, le jeu de golf, etc. Cela veut dire que les femmes ne sont pas souvent dans des milieux de socialisation après les horaires du travail. » (R2, Rectrice actuelle, université privée)

R1 confirme la théorisation de Walby en ce qui concerne les femmes sont exclues en disant: « *Il y a un club des hommes au niveau des dirigeants supérieurs et dans ce club, les hommes produisent ses propres candidats. Comme ça les femmes y sont exclues.* » (R1, Rectrice précédente, université publique)

R10: « *Les hommes s'invitent à dîner pour continuer à la discussion après le travail. La moitié du conseil d'administration s'en va. Mais moi, je dois rentrer à la maison; m'occuper des enfants et des travaux domestiques. Je ne peux pas m'y joindre.* » (R10, Rectrice précédente, université privée)

R13: « *Dans des sociétés orientales comme la nôtre, le networking est sortir pour un dîner pour les hommes. Mais, nous, les femmes manquent un tel moyen de nous socialiser et de partager des moments ensemble. Vous ne voyez jamais les 30 femmes sortent pour faire d'échange d'expériences. Il est difficile d'expliquer toutes les raisons, mais les travaux domestiques et les enfants me sont plus importants que sortir.* » (R13, Rectrice précédente, université publique)

D'après ces quatre rectrices, quoi qu'il soit leur statut social, les femmes ont d'autres responsabilités concernant la division sexuée du travail dont nous avons parlé dans des chapitres précédents. Lors que les recteurs hommes n'ont pas des barrières de sortir après le travail pour socialisation et accumulant ses capitaux humains, les femmes souvent rentrent à la maison pour s'occuper des enfants, personnes qui leur dépendent, des travaux domestiques, etc. Selon les rectrices, les hommes au cadre supérieur de la bureaucratie ont des "dîners" qui est une espace là où ils ont l'opportunité de discuter des problèmes, cherchent des solutions ensemble et prennent des décisions. Et même si une rectrice a pu se rejoindre à ces réseaux sociaux, il lui est arrivé que les conversations ne deviennent pas comme il en est comme d'habitude. Ainsi, durant la période de sa fonction rectorale, en ce qui concerne les sorties avec le président du conseil d'administration, R3 pouvait y joindre. Mais, elle dit qu'elle observait que le ton de sa communication avec elle n'était pas le même avec un congénère homme. Par conséquent, ces réseaux ne sont pas souvent accessibles et même s'ils deviennent accessibles, ils ne sont pas productifs pour les femmes que pour les hommes.

R7 valide à ce que les autres rectrices ont en parlé en répondant à notre question quelles sont des raisons pour les femmes qu'elles ne postulent pas au rectorat, elle a remarqué qu'on ne vit pas au paradis. Elle a ajouté qu'en effet, les hommes se mettent en solidarité. Elle appelle cette solidarité en tant que "les réseaux abicim, abicim"¹¹⁵. R7 met en avant qu'ils prennent des décisions par le biais des chaînes informelles telles qu'au café, au dîner, sur la fête de circoncision, aux funérailles et à la cérémonie du mariage, etc. Les décisions sont prises hors des horaires du travail, et elles sont du genre qui suivent: Quel bâtiment serait donné à qui? On affecte qui à telle ou telle position? Etc. R7 résume que les femmes non seulement ont des difficultés d'y accéder mais aussi elles n'ont pas de tels réseaux pour elles-mêmes. Elle explique que la difficulté d'y accéder est parce qu'il y a une question du genre dissimulée. Elle continue que:

« C'est parce qu'au moment où le gouverneur, le préfet, la maire, et le commissaire en chef se réunissent après le travail, moi, j'étais en train de faire de laver mes affaires et m'occuper des enfants. » (R7, Rectrice précédente, université publique)

Une dernière anecdote répète le sujet auquel R7 avait référé. R14 dit que les femmes devraient avoir des réseaux grâce auxquels elles peuvent activer le lobbysme au sein du monde académique. Elle nous en a parlé que quand elle travaillait aux États-Unis, au cadre de l'Association des Femmes Ingénieurs, elles avaient fait le lobbysme au sein du Congrès américain. Les femmes y leur donnait des formations en racontant l'importance de l'accroissement des taux auraient eu des conséquences positives sur l'innovation et la rivalité. Leurs activités de lobbysme a été porté sur le fait que les femmes peuvent apporter de surplus à tout type de secteurs la présidence universitaire y est compris.

Selon les rectrices, il faut tout d'abord mettre l'accent sur le fait que surtout les rectrices ayant des responsabilités familiales ont eu des difficultés à accéder aux réseaux devenus masculins étant donné que les hommes sont libre des responsabilités domestique de toute sorte. Quoi qu'il soit de leur statut, les femmes sont les sujet de

¹¹⁵ En turc. Nous pouvons traduire ce mot "Abicim" qui est employé dans un contexte de confraternité. En utilisant ce mot un confrère peut s'adresser à un autre d'une manière informelle.

gérer les travaux domestiques et la carrière à la même fois. En outre, les femmes n'ont pas pour le présent des moyens de se mettre ensemble ni avec les femmes ni avec les hommes après les horaires du travail. Il se peut que ceci n'affecte pas la fonction de leur présidence rectorale directement mais il est évident que ces réseaux font gagner aux hommes durant les élections et après les élections. En définitive, ces réseaux sociaux ont des caractéristiques dont Bourdieu parle dans sa formulation du capital social. Grâce au capital social, les femmes peuvent avoir des alliées prestigieuses et peuvent changer les traités de l'économie des biens symboliques en faveur d'elles. Le changement dans l'économie des biens symboliques va apporter des changements à la perception du monde social là où les femmes sont toujours exclues des cadres supérieurs des certains métier.

4.2. Le capital culturel

L'inégalité de genre fait partie de l'un des éprouvants problèmes contre le développement de l'humanité contre laquelle une lutte universelle s'est déclenchée dès les années quatre-vingts en plusieurs parties du monde¹¹⁶. Conformément à cette lutte, en 2015 l'Organisation des Nations Unies a présenté les objectifs globaux¹¹⁷ parmi lesquels la lutte contre l'inégalité de genre est aussi présent avec une espérance de diminution avant 2030. Suivant la terminologie des indices adoptés en parlant de ce sujet, nous voyons une corrélation forte entre l'indice du développement humain et l'indice de l'inégalité du genre¹¹⁸ qui est 0.87 (échelle entre 0-1). En d'autres termes, un indice de l'inégalité du genre accrue nous indique une pauvre indice du développement humain dans un pays donné. D'après le rapport mondial sur la parité entre les hommes et les femmes¹¹⁹ (GGGR) du Forum économique mondial (FEM) publié en 2015, la Turquie a été classifiée 130 parmi les 145 pays en région d'Europe et d'Asie centrale. Ces résultats ne sont pas certainement agréables prenant en compte que le pays a eu des résultats au détriment de l'indice de développement du genre (IDG). Autrement dit, en Turquie il existe une inégalité du genre qui se faire

¹¹⁶ L'adoption de la CEDAW par l'ONU en constitue une pierre de touche. Par la suite, la conférence de Beijing en 1995 se fait souvent parler en tant qu'un programme d'action ayant un grand succès, qui a permis d'aborder des thèmes principaux concernant les femmes en matière des droits humains.

¹¹⁷ Pour avoir plus d'information, veuillez voir: <http://www.tr.undp.org/content/turkey/en/home/post-2015/sdg-overview/>

¹¹⁸ Source électronique de PNUD, veuillez voir:

http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/hdr/faq_gii-TR_ece%20FU.pdf

¹¹⁹ Pour pouvoir lire en entier, veuillez voir: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>

voir immédiatement. À titre d'étudier en détail, L'IDG a ses trois piliers en trois rubriques¹²⁰: la santé, l'habilitation et la participation au marché du travail. Concernant la globalité de notre étude, nous nous intéressons, surtout, à l'habilitation et à la participation au marché du travail des femmes, qui est pour grande partie, en relation avec le taux de scolarité des femmes et des hommes, le taux de participation au marché de deux sexes, l'estimation des revenus des femmes et des hommes et la représentation politique de deux sexes. Il est clair que l'indice de l'inégalité du genre porte principalement sur l'accès égalitaire à l'éducation. Ce sujet nous nous inspire d'analyser le fond académique des rectrices dès qu'elles étaient élèves. Nous croyons que le capital culturel et social fonde la base pour poursuivre la prétention d'aboutir à tâches prestigieuse.

En ce qui concerne la définition globale de capital culturel, selon la notion d'habitus par Bourdieu¹²¹, les inégalités sociales se font distinguer par l'ensemble de l'acquisition du capital social et de la disposition de ressources culturelles pour chaque individu. C'est à dire, l'appartenance à une classe est, en partie, formée de la socialisation primaire et secondaire qui détermine les modes (les comportements, les styles, les goûts, etc.) de vie d'un individu. Cette notion nous sert à avoir deux groupes d'argumentations en relation avec les rectrices. Une première argumentation porte sur le milieu familial de chacune de rectrices interviewées. Ce milieu familial désigne un capital culturel commun qui brille dans les récits de vie des rectrices. Une deuxième argumentation porte sur le capital social *solidaire*, nous dirions, grâce aux quels la plupart des rectrices ont pu survenir des barrières concernant la vie privée. Nous allons donc analyser tout d'abord le milieu familial de rectrices et de leur capital culturel de près.

Parmi des 15 rectrices, presque toutes ont confirmé que lors qu'elles ont grandi, leurs parents leur ont traité d'une manière égalitaire quoi qu'il soit leur sexe. Elles ont souligné que leur milieu social au sein de la famille leur ont favorisé de faire leur propre choix sans qu'il y ait une relation inégalitaire dans le monde réel. Elles ont confirmé qu'elles étaient libres de faire choix en ce qui concerne leur

¹²⁰

Pour avoir plus d'information, veuillez voir: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf

¹²¹ Pierre Bourdieu, **Le sens pratique**, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1980, voir p. 117.

activité académique et profession. Quant à leur milieu familial, on voit que les professions de pères nous montrent que les interviewées sont plus au moins de la même classe sociale. Il y a 3 sont ingénieurs; 3 académiciens; 2 homme d'affaires; 1 parlementaire; 1 pharmacien; 2 docteurs; 1 théologien; 2 inconnus qui nous fait penser au niveau de scolarisation de pères est élevé et on dirait qu'ils ont travaillé dans des métiers identifiés comme prestigieux ayant une estimation de bonne rémunération. Nous pouvons parler que l'habitus social des femmes sont plus au moins pareil.

Quant à la profession de mères, 5 se sont engagées au travail domestique non-rémunéré; 2 enseignantes; 1 anesthésiste; 1 tailleur; 1 économiste; 5 inconnues. Nous avons constaté que les identités professionnelles de pères sont partagées davantage que celles de mères. De surcroît, il est intéressant de voir qu'il y a pas moins de mères qui étaient engagées au marché du travail après avoir été mariée et eu leurs enfants considérant les années 1940-1950 de la Turquie. Certaines rectrices ont confirmé que leurs mères ont leur inspiré et encouragé à devenir académicienne.

Quant à la scolarisation de rectrices, au niveau du lycée parmi 15 rectrices, 6 ont été diplômées de Robert College; 1 a été diplômée d'İzmir American College; 1 du Lycée anatolien de Beşiktaş; 1 de collège d'Ankara; 6 n'en a pas parlé. Nous pouvons simplement déduire que la réussite scolaire de majorité de femmes a été supérieur à la moyenne. Or, nous pouvons également commenter que le capital économique au milieu familial a été aussi supérieur à la moyenne vu que la plupart de ces lycées sont privés et un prérequis du succès scolaire est absolu.

En continuation de leurs activités académiques, on voit que parmi 15 rectrices, 6 ont été diplômées de l'université du Bosphore; 2 ont été diplômées de l'université technique d'Istanbul (İTÜ); 1 de l'université des beaux-arts Mimar Sinan; 1 de l'université de Hacettepe; 2 de l'université d'Ankara à la faculté de médecine; 1 de l'université d'Ankara à la faculté de médecine; 1 de l'université d'Istanbul Çapa à la faculté de médecine; 1 de l'université de Californie. Parmi 15 rectrices, 12 ont accompli leur études de master et doctorales aux États-Unis; en Angleterre et en Allemagne. 13 ont professé déjà une tâche administrative (par ex.

doyenne, vice-doyenne, vice rectrice, etc.) avant de devenir rectrice comme il en est le prérequis.

D'autres données intéressantes à voir que parmi 15, 10 ont été diplômées de sciences physiques; 4 ont été diplômées de sciences administratives; et seulement 1 a été diplômée de lettre. La pesanteur de sciences physiques a été frappante de voir contre l'absence de sciences sociales. Cela nous fait rappeler de la hiérarchisation des sciences par Auguste Comte, le père du positivisme. D'après la hiérarchisation des sciences, les sciences naturelles positives les maths, l'astronomie, la physique, la chimie et la physiologie; à la suite arrive la sociologie ou les études des sociétés. Il faut étudier de près bien sur mais il n'est pas un secret que toujours même la perception sur les sciences prestigieuse se forme au tour des sciences naturelles. Le taux de la bourse d'étude, de subventions, de nombre de personnel dans les cadre universitaires, on saisit que les sciences naturelles sont toujours des prunelles des yeux d'investissement global et national. Et selon le fond d'éducation des rectrices, on observe que les sciences sociales y manquent aussi.

Sur ce sujet de pesanteur des sciences naturelles sur sciences sociales, nous nous référons à la théorisation de "féminisation" des sciences sociales. Il nous paraît que ce qui arrive aux sciences sociales est une question d'être classifiées au rang secondaire. Ce que Thomas Laqueur, l'historien américain, a mis en lumière nous attire l'attention au sujet du rapport entre l'oppression des femmes et l'emploi langagier de médecine au cours des siècles. Il paraît que depuis l'Antiquité, on a eu la tendance d'avoir des pensées inégalitaires transformant les deux corps en tant que deux objets socialisés. Dans le premier chapitre de son livre intitulé *La fabrique du sexe*¹²², il nous laisse savoir à quelle mesure la distinction de la *nature* et la *culture* à l'Antiquité s'installe dans l'optique des Lumières. Il parle d'un substrat biologique qui s'était émergé dans le monde du sexe unique qui persistait à la suite des Lumières. Il le dessine très net en disant: "(...) Être un homme ou femme, c'était tenir un rang social, une place dans la société, assumer un rôle culturel, non pas être organiquement l'un ou l'autre de deux sexes incommensurables."¹²³. À titre

¹²² Thomas Laqueur, **La fabrique du sexe: essai sur le corps et le genre en Occident**, Paris: Gallimard, 1992, 355 p.

¹²³ **Ibid.**, pp. 21-22.

d'articuler à son argument, on peut en déduire que le rang social accordé aux femmes persistait être secondaire. Cette distinction de la *nature* et la *culture* nous invite à établir un parallélisme respectivement entre les sciences naturelles et sciences sociales. Selon ce parallélisme, les sciences sociales finissent par être attribuée à une classe secondaire. Voire, en ce qui concerne la place de la femme étant associée à la passivité, nous rencontrons que les sciences naturelles courrait au secours de discours misogynie. Ces trois lignes où Laqueur nous en fait part comme il suit: “ (...) Patrick Geddes¹²⁴ recourut à la biologie cellulaire pour expliquer le « fait » que les femmes soient « plus passives, conservatrices, léthargiques et stables » que les hommes, alors que ceux-ci sont « plus actifs, énergiques, impatientes, passionnés et variables »¹²⁵”. La médecine, bien entendu, qui a été pratiquée majoritairement par les hommes à l'époque a été employé pour renforcer l'oppression de l'identité féminine en tant que « faible ».

Cette oppression peut venir d'une humiliation extrême de devenir une « femme » ou d'être considéré efféminé. Selon Bourdieu, le point de vue phallogentrique, par lequel la structure de la vie sociale a été construite, survit toujours dans les sociétés méditerranéennes, et persiste d'après Bourdieu, même en Europe occidentale et aux États-Unis. Afin de justifier son affirmation, Bourdieu fait d'abord, une analyse d'image de la femme dans les sociétés occidentales en citant des exemples des recherches sémiologiques. Il en dégage des formes de la soumission incorporée par le corps féminin en citant des exemples des femmes kabyles qui suivent: les regards figés par terre à la rencontre avec un homme, la posture courbée de la femme, des mouvements restrictifs, etc. Toutes ces analogies transgressées de la sphère biologique, du domaine des sciences naturelles au domaine culturel nous montrent qu'il existe une sorte de l'ordre social qui d'une part s'inspire des catégories biologiques et de l'autre restaure perpétuellement un ordre social cosmique qui est sexuellement différencié où les femmes et les hommes devraient se comporter par rapport aux limites que leur sexes leur accordent automatiquement.

¹²⁴Éminent professeur des sciences naturelles, de la biologie à la fin du XIX^{ème} siècle. Voir: **Ibid.**, p. 19.

¹²⁵**Ibid.**

Avant de conclure, nous voulons cerner le capital social *solidaire* que nous avons mis sur table. Aux cours des entretiens, dans la partie où nous avons essayé de comprendre comment les rectrices ont pu gérer les travaux domestiques et la garde de l'enfant ou de personne âgée, nous avons compris que c'était ou le capital social solidaire qui est arrivé aux secours des femmes.

10 rectrices ont été mariées aux cours de nos entretiens et 7 sur 10 ont affirmé que ce sont leurs maris qui leur ont soutenu quant à équilibrer la vie privée avec la vie professionnelle. 4 sur 10 femmes ont affirmé qu'elles ont dû demander de soutien d'une femme journalière rémunérée pour gérer les travaux domestiques. 4 sur 10 ont affirmé qu'elles n'avaient pas reçu aucun soutien mais elles étaient en pleine de solidarité avec leurs maris. 2 sur 10 ont affirmé qu'elles ont dû demander de soutien d'un membre de famille ainée d'une façon non-rémunérée. Ce que nous appelons "solidaire" ne couvre guère le soutien de la femme journalière rémunérée étant donné que c'est plutôt une question du capital économique mais nous voulons mettre l'accent sur d'autres moyens de la solidarité entre les couples et des membres ainées de famille comme c'est souvent des grand-mères. Les rectrices ont majoritairement remercié à leurs maris, qui leur ont non seulement encouragé dans leur carrière mais aussi ont offert une solidarité. Les rectrices ont commenté que si leur maris n'avaient pas de caractère de soutien, ou le mariage ou la carrière serait dissous.

Nous avons déjà commencé à prononcer "la féminisation" dans ce sous chapitre. Le prochain chapitre est concentré sur le sujet de la féminisation du métier universitaire et de voir la dimension de la ségrégation verticale.

4.3. La féminisation du métier

Dans la partie théorique de notre mémoire, nous avons essayé d'analyser la féminisation non seulement par une vision socio-anthropologique mais aussi d'une vision économique par l'objectif des marchés du travail. Ainsi, nous avons vu que surtout l'enseignement est considéré comme une profession de femmes. Surtout en Turquie, les chercheuses telles que Sarı, Abadan-Unat et Serpil Sancar ont mis à l'oeuvre que l'enseignement par ses caractéristiques prérequis est attribué comme une profession des femmes. Les statistiques partagées l'ont validé aussi. En outre,

les études de Cacouault-Bitaud ont démontré que la féminisation du travail porte sur une précarisation de prestige de certain métier. Cette définition a un lien avec l'intégralité des concepts employés par Bourdieu et Vouillot grâce à qui nous avons essayé de traduire la logique de la réalité de la féminisation des métiers dans une structure systémique qui oppresse les femmes, autrement dit le patriarcat. Ce patriarcat par les outils de domination masculine avait pour longtemps consolidé les valeurs et les normes patriarcales. Il s'agit de l'infériorité, l'assujettissement, l'emprisonnement des femmes dans la sphère privée là où les femmes doivent s'occuper des enfants et des travaux domestiques non-rémunérés même à notre époque. Cette infériorisation et assujettissement de la femme se transforme dans le système capitaliste qu'elles méritent donc des métiers moins prestigieux et moins payés.

Dans un premier temps, nous voulons mentionner que l'enseignement supérieur en tant qu'un métier précarisé. Sur 12 rectrices de 15 ont souligné le fait que sans le soutien de leurs pères, il n'aurait pas été possible de rester dans le monde académique, surtout au début de leur carrière. R9 a illustré la situation financière en ces mots:

« Jusqu'au maître de conférence, je n'étais pas capable d'obtenir mon indépendance financière puis que l'académie ne vous fait pas gagner. C'était mon père qui m'avait soutenu. (...) À un moment donné, j'avais pensée à devenir une banquière. » (R9, Rectrice précédente, université privée)

R7, R5 et R10 ont confirmé que l'académie, surtout à leur époque de début, n'était pas une profession pour gagner de l'argent. À propos de la situation en Turquie, jusqu'au les années 1990, les hommes sont uniquement considérés des figures de gagne-pain. Avec la néo-libéralisation économique qui était entrée dans le pays, on a vu les familles ayant de deux gagne-pains.

Brièvement parler, à l'époque où les rectrices ont été débuté leur carrière, on peut considérer qu'elles n'étaient pas chargées de s'occuper de la gestion d'un domicile sans le soutien de leurs maris (pour celles qui sont mariées). Ainsi, cette liberté de choisir un métier qui était moins payé à l'époque ne leur touchait pas beaucoup. Ces confirmations et analyses nous répondent la question de pourquoi il

existe une concentration des femmes dans l'académie. Il parait que surtout au niveau des débutants dans la carrière académique, il est extrêmement difficile de maintenir la famille.

Aux prochaines anecdotes nous avons découvert ce que Mediha Sarı et Serpil Sancar avaient mis en œuvre. D'après R9, c'était avec la fondation de la république qu'une population élite était devenu l'académicien et l'ingénieur. Entre-temps, par conséquent, le taux des femmes dans l'académie s'est relativement accru, surtout dans les domaines de sciences sociales. Elle a ajouté que même dans les sciences naturelles le taux des femmes ne sont pas mal en donnant l'exemple que le taux d'ingénieurs femmes sont plus élevés qu'en Europe. La féminisation de l'académie aux cours de la fondation de la république et le haut taux de femmes dans des sciences naturelles peuvent s'expliquer. Chez les rectrices, on entend que les parents sont très encourageants de pousser leurs filles au monde académique. R7 en parle:

« Mon père avait beaucoup intérêt à l'académie et il avait considéré l'académicien comme une profession de femmes. » (R7, Rectrice précédente, université publique)

L'acceptation sociale de l'académie comme un milieu de femmes ne sont pas lue dans des commentaires des parents mais aussi chez les rectrices. R3 l'argumente ainsi:

« Si on réduit la profession de l'académicien à l'enseignement, être l'académicien est mieux associé aux femmes. Les qualités comme la compassion, la communication avec les étudiants, etc. Il y a des vacances dans la période du fin de semestre. En effet, le monde académique offre une profession prestigieuse et qualifiée qu'on peut associer aux femmes. Ainsi, quand j'étais devenue une académicienne, ma mère m'avait dit que j'aurais des congés et comme ça j'aurais du temps pour m'occuper de mes enfants. » (R3, Rectrice précédente, université privée)

R3 nous a laissé savoir que pour les femmes des longues vacances valent beaucoup comme des responsabilités de la garde de l'enfant en a besoin une fois qu'on a des enfants. R15 a commenté sur la perception des étudiant.e.s vis-à-vis des

professeurs femmes. Elle a mis en avant que les étudiant.e.s s'associent les femmes académiciennes à la figure de mère. Elle a argué que même si nous nous plaignons que notre société est patriarcale; une enseignante, un professeur ont une pesanteur au sens commun. Elle a conclu que c'est un avantage.

R5 a mentionné qu'en comparaison avec des métiers au sein de secteur privé, l'académie est considérée comme un milieu à laquelle les femmes sont à l'aise avec des raisons citées par R3. Par conséquent, les femmes sont souvent conseillées d'entrer à l'académie.

En effet, les statistiques de taux de représentation féminine aux cadres supérieurs en secteur privé (au niveau de la direction; PDG, la vice-présidente, etc.) nous explique l'écart énorme entre la parité de deux sexes en comparaison avec le secteur académique. Selon les statistiques de la force du travail¹²⁶ en Turquie, parmi les 8058 femmes employées en toute sorte d'occupation indiquée, seulement les 182 femmes sont chargées en tant que des directrices au cadre supérieur tandis que dans la même classification d'occupations 18.562 hommes sont employés et dont les 1199 travaillent au cadre supérieur. On observe que le nombre de répartition féminine est déjà très basse encore moins sa représentation aux cadres supérieurs. Ceci nous parle d'une iniquité quantitative non seulement à l'entrée au marché du travail qualitatif mais aussi à la hauteur des postes dans certains métiers.

La féminisation de certaines branches de l'académie est un sujet intéressant comme on avait jeté un œil dans la partie théorique de ce mémoire. Ainsi, R1 a partagé que dans le monde de mathématiques, elle n'ai jamais ressenti une discrimination: soit aux cours de sa postulation pour doctorat soit pour celle de maître de conférence. Elle a affirmé que le monde académique en mathématiques ne l'avait jamais montré une discrimination. C'est un indice correct à la définition de la féminisation de ce métier. Or, contrairement à ce que Blackburn et Jarman¹²⁷ arguent, la promotion n'est pas facile dans des domaines là où une concentration des

¹²⁶TÜİK, 2012, par rapport au code d'occupation ISCO 08.

¹²⁷ Robert M. Blackburn; Jennifer Jarman, «Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality», **International Sociology**, March 2006, vol. 21 no. 2, p. 300.

femmes existe. En effet, R1 s'est exprimé surement qu'elle ne dirait pas le même pour la présidence rectorale. Elle dit qu'il y a une situation controversée.

Au sujet de la concentration des femmes et la corrélation entre la promotion des femmes ont été arguées autrement par R12 ainsi:

« Dans notre domaine (la néphrologie), la population féminine est écrasante avec un taux de 65%. Étant donné que les filles ont succès dans l'examen d'entrée à l'université, elles choisissent la médecine. Par exemple, la faculté de l'infirmière est dominée par les filles. Pour parler des postes dirigeantes, mon secrétaire générale, son assistante et ma doyenne sont les femmes. » (R12, Rectrice actuelle, université privée)

R13 a noté que le nombre de médecins femmes sont relativement élevé aussi que les professeurs femmes en comparaison avec les pays européens. Or, les statistiques ne se montrent pas exactement comme elle en avait indiqué. Tout d'abord, il faut examiner la représentation des femmes en fonction d'État en Turquie qui est problématique. En ce qui concerne les chiffres de représentation des femmes sur la scène politique, il y a actuellement 104 femmes (14,7%) et 496 hommes (82,7%) qui occupent les sièges de députés dans l'Assemblée nationale¹²⁸. Si on descend du sommet parlementaire au niveau d'administrations locales, d'après les statistiques en 2007¹²⁹ la répartition des femmes sont ainsi: 0% vice-secrétaire; 0% gouverneur¹³⁰; %3,9 directrice-général; 16% directrice. Selon des statistiques parues en 2014, le taux de femmes travaillant comme hauts fonctionnaires est 9,0%¹³¹. Ce taux est atteint de 8,2% depuis 2008. Les mêmes statistiques indiquent qu'il y a 9,4% de hauts personnels-femmes à contrat dans l'administration. Ce taux n'est pas changé depuis 2008. Les taux d'ambassades femmes ne nous étonnent plus. D'après les data

¹²⁸ TÜİK, en 2018, sous la rubrique "la vie politique". Voir: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do%3Falt_id%3D1068

¹²⁹ Source récupérée par le Directeur général du statut de femme (abr. en turc: KSGM) in Mine Tan; Yıldız Ecevit; Serpil Sancar; Selma Acuner, « Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri », par collaboration de **TÜSİAD** et **KAGİDER**, 2008 Juillet. Voir le tableau 19, p. 283.

¹³⁰ Le taux de gouverneur a été 3,7% en 2018.

¹³¹ Source: Présidence d'État de personnel (en tr. Devlet Personel Başkanlığı), in TÜİK, 2014.

en 2015¹³², le nombre d'ambassades-femmes ne dépasse que 37¹³³ contre 202 collègues-hommes. La situation persiste aux cadres supérieurs de la justice. En 2018¹³⁴, le taux de femmes en tant que procureur général n'a pas dépassé que 13% lors que le taux de juges-femmes était 44,7% qui est le meilleur taux qu'on avait noté jusqu'ici. Il est très clair qu'au niveau de cadres supérieurs les hommes dominent. Cela signifie que les affaires publiques sont massivement gérées par la perspective des hommes comme il en est le cas pour la présidence rectorale. Bien que le professorat soit considéré comme un métier féminisé, le taux de répartition des femmes au cadre supérieur dresse un tableau pareil qu'aux d'autres métiers publics et privés.

Nous avons essayé de discuter le fait que la féminisation de l'académie existe mais dans l'académie il existe non seulement une ségrégation horizontale mais aussi verticale. Dans le prochain sous chapitre, nous allons analyser l'interaction de la vie privée avec la profession académique compris la présidence rectorale.

4.4. La maternité en absence de l'incitation

Tout d'abord, nous devons clarifier ici que pas toutes les rectrices ont traversé par la maternité. La maternité est un choix personnel de chaque femme et après les entretiens nous avons pu dresser un tableau de ces choix personnels. 10 rectrices sur 15 ont été mariées et ont eu des enfants lors qu'elles maintenaient la fonction de la présidence rectorale. 1 parmi du reste de 5 rectrices célibataires a été marié après sa fonction. Nous voulons dédier une espace à la maternité puis que la littérature met l'accent sur le fait que l'une des raisons qui empêchent aux femmes de travailler et d'arriver au cadre supérieur est la maternité. Il est à titre de validation concrète de notre effort continu qui s'articule les catégories biologiques déterminant la construction du genre et la division sexuée du travail, on ne s'empêche pas de se mettre à réfléchir à l'institution de la famille et les "poids" mis sur les épaules des femmes en tant que "mères et les dames de foyer".

¹³² Source: Le ministère des affaires externes affichée dans TÜİK 2015.

¹³³ Le nombre des femmes ambassades ont élevé jusqu'à 56 contre 197 hommes en 2018. Source, TÜİK.

¹³⁴ Source: Le Ministère de la justice affichée selon TÜİK 2018.

Bien que ce choix personnel ne doive pas changer le taux de la participation au marché du travail des femmes, quand nous recourons aux statistiques, nous voyons que ce choix affecte plus les carrières des femmes que celles des hommes quantitativement. C'est la raison pour laquelle il nous a fallu entrer en détaille avec les rectrices qui ont affirmé d'avoir été mariée et d'avoir des enfants. Selon les statistiques de force du travail¹³⁵, la participation des femmes ayant à partir de 15 ans au marché du travail est %34,2 lorsque celle des hommes est 72,7%. C'est-à-dire, la force du travail des femmes au marché du travail formel est déjà bas. Prenant en compte qu'en Turquie, le taux de participation au marché du travail formel d'un.e titulaire du diplôme universitaire est 70,9%¹³⁶, on peut déduire que les femmes sont plus touchées par le chômage poursuite des études. Les statistiques¹³⁷ démontrent que la force du travail des femmes ayant un niveau d'enseignement supérieur diminue au 9,9% dans des villes urbaines. Afin d'analyser l'effet du mariage sur la participation des femmes au marché du travail il nous suffit de regarder le tableau 6 qui met en évidence que dans la distribution de taux de participation au marché du travail le taux de femmes mariées est 30,7% alors que le taux de participation des femmes célibataires est 33,5%. Après le mariage, les femmes turques ont tendance à quitter leur travail et devient des femmes au foyer. Quant à la participation des hommes au marché du travail cette corrélation semble être inversé: 55,0% des hommes célibataires sont au travail alors que 72,5% des hommes mariés participe au marché du travail. Ainsi, les statistiques démontrent que chez les hommes, on voit aisément la responsabilité des poids financiers de la famille lors que les poids domestiques sont toujours sur les épaules de la femme en Turquie. Une autre constatation au sujet de la réalité turque démontre une conclusion pareille: dans une enquête menée en Turquie datée du 2018, on demande aux femmes (voir tableau 5 en dessus) les raisons pour lesquelles elles sont hors du marché du travail: 11.061 femmes répondent qu'elles s'occupent de travaux domestiques alors que la même catégorie de réponses n'existait pas pour les hommes (“-“ signifie “personne”).

¹³⁵ Source TÜİK sous la rubrique de répartition de la force du travail par rapport au sexes, 2018.

¹³⁶ TÜİK, 2012.

¹³⁷ Tan, Mine; Ecevit, Yıldız; Sancar, Serpil; Acuner, Selma, « Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri », par collaboration de TÜSİAD et KAGİDER, 2008 Juillet, p.130.

Source: TÜİK, Statistiques de force du travail, 2004-2018
Source: TÜİK, Labour Force Statistics, 2004-2018

(1) Depuis 2014, les series ne sont pas compatibles pour comparaison à cause des nouveaux arrangements.
(1) Series are not comparable with the previous years due to the new arrangements made since 2014.

Raisons de ne pas être dans la force du travail, 2004-2018									
Reasons of not being in labour force, 2004-2018									
[15+ âge-age]									
sonnes-Thousand person)									
Raison-Reason									
Année Year	Populati on qui n'est pas dans la force du travail Population not in labour force	Ne cherche pas travail, mais prêts à commencer à travailler Not seeking a job, but available to start		Ouvrier saisonn ier Working seasonal ly	Femme au foyer House wife	Éducati on/ Formati on Educatio n/ Training	Retrait é Retired	Handica ppé vieux, malade, etc. Disabled , old, ill etc.	Autre Other
		Découragé Discourage d	Autres ⁽¹⁾ Other ⁽¹⁾						
Totalité-Total									
2004	25 527	311	790	385	13 042	3 417	3 124	2 885	1 573
2009	26 938	757	1 304	87	12 101	3 967	3 622	3 396	1 705
2014 ⁽²⁾	28 200	615	1 869	94	11 589	4 470	3 827	3 922	1 814
2015 ⁽²⁾	28 176	676	1 726	94	11 498	4 486	4 082	3 878	1 736
2016 ⁽²⁾	28 185	658	1 762	89	11 098	4 541	4 160	4 036	1 843
2017 ⁽²⁾	28 251	637	1 627	85	11 133	4 467	4 366	4 009	1 926
2018 ⁽²⁾	28 380	546	1 624	155	11 061	4 472	4 536	4 040	1 944
Homme-Male									
2004	6 903	207	352	114	-	2 000	2 559	1 081	589
2009	7 471	447	451	20	-	2 134	2 858	1 252	308
2014 ⁽²⁾	8 089	370	614	27	-	2 220	3 003	1 410	445
2015 ⁽²⁾	8 120	416	582	26	-	2 211	3 156	1 351	377
2016 ⁽²⁾	8 133	406	584	24	-	2 220	3 201	1 351	345
2017 ⁽²⁾	8 166	370	535	28	-	2 204	3 322	1 317	390
2018 ⁽²⁾	8 206	311	512	55	-	2 148	3 406	1 344	429
Femme-Female									
2004	18 624	104	438	270	13 042	1 417	565	1 803	984
2009	19 466	310	854	67	12 101	1 832	763	2 143	1 397
2014 ⁽²⁾	20 111	246	1 255	67	11 589	2 250	824	2 512	1 368
2015 ⁽²⁾	20 056	260	1 144	68	11 498	2 275	926	2 527	1 359
2016 ⁽²⁾	20 052	252	1 177	64	11 098	2 320	958	2 685	1 498
2017 ⁽²⁾	20 085	267	1 092	58	11 133	2 263	1 045	2 692	1 535
2018 ⁽²⁾	20 174	236	1 112	100	11 061	2 324	1 130	2 696	1 515

Source: TÜİK, Statistiques de force du travail, 2004-2018
Source: TÜİK, Labour Force Statistics, 2004-2018

(1) Ceux qui confirment qu'ils ne cherchent pas travail, mais peuvent commencer au travail à l'exception d'être saisonnier, femme au foyer, étudiant, retraité, handicapé, etc.
(1) These were the persons who were not seeking a job for reasons such as being seasonal workers, busy with household chores, student, property income earner, retired, or disabled, but available to start a job.

(2) Depuis 2014, les series ne sont pas compatibles pour comparaison à cause des nouveaux arrangements.
(2) Series are not comparable with the previous years due to the new arrangements made since 2014.

Figures sur table ne peut pas procurer la totalité due à l'arrondissement.
Figures in table may not add up to totals due to rounding.

- Pas d'information.
- Denotes magnitude null.

La position actuelle de la femme au marché du travail nous valide les postulations de Bourdieu en ce qui concerne la division du travail sociale. À la première vue et avec l'aide des statistiques, les hommes continuent toujours à dominer la sphère publique. Tandis que les femmes tendent à s'occuper des travaux domestiques après sa passation à la vie conjugale. Faute au manque des statistiques nationales sur l'emploi féminin, on ne comprend pas bien combien de femmes quittent leur travail suite au mariage. Mais prenant en compte qu'en toute la Turquie la participation de force du travail féminine est 34,2%, la vie conjugale devient un obstacle avec des responsabilités inhérentes attribuées aux femmes.

Chez les rectrices devenues des mères, les âges du mariage et de l'enfantement diffèrent d'une rectrice à l'autre. Mais chacune de toutes a eu son mot à dire au sujet de ce que l'enfantement a transformé leur vie. Et ceci nous a donné de l'opportunité d'analyser l'effet de la maternité sur la responsabilité de la profession même. Les rectrices nous ont raconté la difficulté qu'elles ont dû surmonter après l'enfantement.

R5 a raconté comment elle a reporté la date de tomber enceinte avec son enfant. Par son anecdote, nous comprenons que les prérequis académiques pèsent sur l'écoulement de la vie privée. Elle explique:

« Nous nous sommes mariés dans la troisième de l'université. Mais nous avons notre premier enfant après 11 années. Aux États-Unis il existe deux types d'appellation pour des bébés: pré-titularisation (pre-tenure) et post-titularisation. On observe que les académiciens ont le premier bébé après le doctorat mais le prochain va naître après avoir la titularisation. (...) Nous l'avons fait exprès ayant notre fille après 11 années. Comme ça, nous avons pu profiter d'avoir un enfant vraiment à la suite de la titularisation. » (R5, Rectrice actuelle, université privée)

R12 a expliqué pourquoi elle n'avait pas voulu avoir un deuxième enfant:

« Quand j'étais diplômée, nous sommes tout de suite mariés. Après une année de spécialisation, nous avons eu notre bébé. Et il est notre dernier enfant comme nous n'avons pas eu le temps d'en avoir plus (des rires). J'avais pensé que je n'ai

pas pu consacrer au temps au deuxième bébé, ce serait absurde d'avoir plus d'enfants sans maman. » (R12, Rectrice actuelle, université privée)

Faute aux responsabilités dures à l'hôpital, R12 a commenté sur leur vie nomade à l'époque:

« Comme notre enfant est arrivé pendant ma spécialisation, j'ai eu des tours de garde à l'hôpital. Ça été dure. Cela nous a forgé de cohabiter avec ma belle-mère. Nous étions comme des nomades jusqu'à ce que notre enfant ait commencé à la crèche. » (R12, Rectrice actuelle, université privée)

R11 a commenté sur le fait qu'elle a pu développer une maternité concentrée parce qu'elle en était forgée en disant:

« Jusqu'à ce que j'étais le titulaire de titre maître de conférence, j'aurais eu mes deux enfants âgées de 6 et 11. (...) Je crois que les mères qui travaillent passent des moments privilégiés avec leurs enfants. Parce que nous souffrons de mauvaise conscience (des rires)! Moi, je connais beaucoup de mères qui sont toujours à la maison sans partageant aucuns bons moments. » (R11, Rectrice actuelle, université publique)

R2 a partagé une anecdote qui met en œuvre que les directrices ont des préjugés sur le succès scolaire des femmes enceintes:

« Nous sommes mariés avant de partir pour l'université publique de New York. J'allais commencer au doctorat. Après notre départ à New York, je me suis rendue compte que j'étais enceinte. Le directeur de mon département, par manque de politiquement correcte, m'avait dit que je ne pouvais pas continuer ainsi et que je devrais avorter. J'ai dit non! Et j'ai fini le doctorat premièrement. Je ne crois pas qu'avoir des enfants constitue une barrière pour les femmes. Si vous avez l'intention, vous pouvez faire tout. » (R2, Rectrice actuelle, université privée)

R13 nous a illustré que tout est difficile entre l'âge 25-50 pour l'écoulement de la vie d'une femme en disant:

« Avec deux enfants, la vie académique a été bien sur dure. Mais vous vous en êtes sorties avec vos sacrifices. (...) Par exemple, ma fille m'avait un jour dit que la maternité devrait commencer à partir de l'âge 55 et que je me suis sentie une maman aux âges de 50. Elle me l'avait dit non pas par de mauvaise intention mais pour décrire une réalité. (...) Les âges les plus confortables pour une femme sont les 50. Je ne me rappelle plus le nom de la présidente de l'assemblée générale mais elle avait dit qu'elle est guère devenue présidente après que les enfants ont grandi et sont mariés et partis. C'est une réalité à laquelle les femmes devraient s'adapter. » (R13, Rectrice précédente, université publique)

R8 a mis l'accent sur le fait que si ce n'était pas des travaux domestique et de garde de l'enfant, les femmes peuvent se consacrer à la postulation au cadre supérieur sans difficulté. Elle a dit que:

« Quand je me regarde rétrospectivement, je vois que j'étais vice-rectrice lors que mon fils avait fini ses études au collège. Et après, il est parti aux États-Unis. Je n'avais pas des engagements concernant mon fils. (...) Mais, selon les normes, les femmes ont la responsabilité de travaux domestiques et la garde d'enfant. Même si vous avez une assistante domestique, c'est vous qui devez penser aux règles de la maison. Il faut enlever les barrières qui empêchent aux femmes de postuler pour des postes supérieures. » (R8, Rectrice précédente, université publique)

Les femmes ont expérimenté la maternité de nouveaux différents mais il est une expérience commune que toutes les rectrices ont dû travailler beaucoup plus qu'un académicien moyen. Au moins, elles ont dû transformer leurs modes de vie tout en performant des besoins de leur profession à l'université, à l'hôpital, etc.

R10 a mis en avant qu'il n'y a pas d'autres moyens mais de travailler à double en ayant des enfants. Elle a dit que:

« Quand vous êtes une mère, vous n'avez pas d'autres priorités mais vos enfants. Quand j'étais mariée et devenue une mère, ma carrière académique a été reculé à la quatrième place. Alors, je faisais quoi? Jusqu'au 22h, j'aurais fini tous les travaux domestique et je faisais les enfants dormir. Puis, je concentrais à mes

travaux académiques. J'avais du me consacrer. Vous ne pouvez pas laisser l'académie tout d'un coup et puis rentrer après 3 années. Tout s'échappe. Tout a son prix. » (R10, Rectrice précédente, université privée)

Étant une rectrice célibataire R4 a fait un commentaire sur l'hypothèse d'avoir été mariée lors de sa fonction présidence rectorale:

« Quand vous avez des travaux administratifs, vous n'avez pas du temps pour passer avec vos bien-aimés. Même si vous déterminez un temps spécifique, il arrive que vous deviez annuler tous les plans. (...) Ainsi, si j'avais eu un mari lors que j'étais rectrice, cela aurait été peut-être difficile. Parce que je quittais la maison très tôt et je rentre trop tard. » (R4, Rectrice précédente, université privée)

En définitive, il est bien noté que le mariage et l'enfant s'ajoutent comme d'autre lourdeur sur d'autres tâches existent sur les épaules des femmes. Il est clair que tout peut être arrangé si on veut s'en sortir mais on peut pas faire sans se demander si les hommes traversent des mêmes difficultés de double travail. En outre, même si les femmes aboutissent à gérer toutes les deux sphères: celle privée et publique, elles peuvent regretter de ne pas avoir commis des actes qu'elles ont du faire. On est curieuse si cela arrive aux pères autant qu'il arrive aux mères.

R7 raconte son regret qui lui n'a pas laissé aux cours des années :Au moment où R7 allait laisser sa fille à la crèche, la fille avait résisté d'y rester sans la maman. En accord avec la suggestion de l'enseignante, R7 a menti à sa fille en disant qu'elle devrait aller chercher son pull de la voiture. Or, elle était partie. Au même soir, quand elle était rentrée du travail, la fille a dit qu'elle lui a dupé. De temps en temps, sa fille a répété cette même anecdote pour but de culpabiliser la rectrice. Autre anecdote lui est arrivée; un jour la même fille lui a dit que quand les enfants rentrent à la maison c'est toujours les mamans qui ouvrent la porte avec des odeurs de pâtisserie au four.

L'équilibre d la vie privée et la vie professionnelle, en cet état, cause beaucoup de lourdeurs sur les épaules de femmes. L'histoire individuelle de quelques-unes qui ont abouti à arriver au cadre supérieur ne constitue qu'une histoire fantastique qui ne semble pas au réel. Or, si on veut absolument que ce tableau soit

changé, nous devons agir sur plusieurs boulevards. En outre, il faut penser aux solutions avec lesquelles les soi-disant barrières, handicaps, obstacles, quoi qu'il nous en appelons soient abolis pour que les femmes aussi réalisent leur buts du choix personnel. Avoir un enfant ou se marier ne devraient pas des raisons pour une femme de se reculer du marché du travail. Nous connaissons des autres études que ceci cause une indépendance à la vie conjugale et empêche aux femmes de se réaliser à l'exception de devenir des mères et des épouses. Aux cours de nos entretiens, nous avons demandé d'avis auprès de rectrices quels types de mesures ou de préventions devrait-on avoir pour que les taux augmentent. Dans le prochain et le dernier sous chapitre, nous allons focaliser sur ce sujet.

4.5. Les luttes contre l'inégalité du genre

Pour commencer, aux cours de nos entretiens avec les rectrices, on a retenu certaines raisons pourquoi les femmes ne postulent pas ou ne peuvent pas postuler au rectorat. Parmi ces raisons se trouvent, la longueur des horaires au rectorat, de ne pas devenir une professeur du bon moment, le fait que les processus des élections ne se déroulent pas souvent par principe de méritocratie, les préjugés négatifs sur le directorat des femmes, à faute de modèle d'identification autrement dit les "*role model*". Ainsi, même si notre mémoire ne comprend pas les politiques publiques, nous avons du recourir aux sociologues qui sont engagés aux politique publiques. Ici, nous allons essayer de mentionner quelques notions auxquelles nous n'avons pas l'opportunité d'étudier au cadre de notre recherche.

En Turquie, les chercheurs qui travaillent au sujet de la force du travail féminine penchent, en gros, sur cinq différentes rubriques¹³⁸: facteurs sociaux et culturels, éducation, urbanisation, situation familiale, et cycle économique. Ceux et celles qui ont travaillé dans ces deux premières rubriques ont souligné les problèmes prenant ces sources de rôles sociaux attribués aux femmes. La question des personnes (enfants, personnes âgées, handicapées, etc.) nécessitant la garde ont suscité plusieurs questions de départs pour les recherches scientifiques. İpek

¹³⁸ **World Bank et Organisation de Planification** d'État (abr. en turc, DPE), « Female Labor Force Participation in Turkey: Trends, Determinants and Policy Framework », 2009, p. 3.

İlkkaracan¹³⁹, qui a théorisé d'avantage l'économie mauve, dans son livre où elle compare des différents types d'États providence, a mis en avant qu'en Turquie l'un des problèmes majeurs qui empêchent aux femmes d'entrer au marché du travail et de leur promotion aux cadres supérieurs s'explique par l'absence des services de la garde à l'accès de tout le monde. Le travail de Pancaroğlu¹⁴⁰ valide aussi l'attitude différentielle entre les femmes mariées et célibataires. Comme nous en avons illustré par les statistiques dans précédents chapitres, il est bel et bien connu que les femmes sont plus susceptibles à tout changement économique, politique et social.

Différents types de mesures à prendre sont communiquées aux organes d'État au cadre de la lutte de l'habilitation des femmes et de la promotion de la femme dans la vie professionnelle à tout niveau. Nous pouvons résumer¹⁴¹ en gros que la revendication de changement de règlements (par ex. l'expansion des services de la garde, le congé parental, allocations familiales, etc.), les projets visant sensibiliser les femmes, aux organes d'État et aux entreprises (aux séminaires, aux formations professionnelles, etc.), des programmes de mentorship visant les femmes ou des jeunes femmes en vie professionnelle et en académie sont les plus éminents dans ces dernières années. Du côté de théoriciennes s'engageant au féminisme radical et marxiste, ce ne sont que des solutions palliatives et qui ne visent pas à transformer les formes de penser et d'opérer reçues par la société. Selon elles, il faut révolter aux normes et transformer la société sous le régime du capitaliste-patriarcat par le biais de plusieurs outils. En évitant d'entrer en détailles des discussion théoriques, nous pouvons ajouter que les solutions sorties des rectrices sont plus ou moins des mêmes que le programme de la lutte de l'habilitation des femmes suggèrent.

Parmi des suggestions au sujet de l'intersection avec la sensibilisation des organes et de changement de règlements, nous avons écouté R14 qui a suggéré qu'on peut emprunter quelques bonnes pratiques aux pays développés de l'Ouest. Elle a

¹³⁹ İpek İlkkaracan, « İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları », Metis Yayıncılık, 2011, 278 p.

¹⁴⁰ N. S. Pancaroğlu, « Problems of women participation in labor force and employment in urban areas: The case of İzmit », thèse de Master, 2006.

¹⁴¹ Résumé tenu en compte à la suite des lectures des sources: Yıldız Ecevit, « A Critical Approach to Women's Entrepreneurship in Turkey », rapport préparé avec **Organisation Internationale du Travail**, Ankara, 2007. Et «**Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler...**

parlé que la discrimination positive et l'emploi de quota en faveur des femmes en sont des exemples positifs. Sans telles sortes de pratiques, R14 a mis en avant que les femmes sont fausement forgées à faire un choix entre les travaux domestiques et la carrière. Selon elle, cela devrait être mis en place par l'État-même qui en ce cas là s'associe au changement de règlements. La même sorte de revendication sorte de R7 qui a explicitement exprimé qu'elle ne croit pas qu'il y ait une rectrice qui ne s'est pas sacrifiée d'elle-même et puis, de sa famille. Selon elle, l'État doit offrir les services de crèche et de garde de la personne âgée dans la journée. Par ailleurs, elle croit que les horaires flexibles peuvent aussi aider aux femmes. Parallèlement à ce que R7 avait mentionné, R9 a dit que tout aurait été difficile pour elle en se mettant en place des femmes qui ont des enfants. Elle ajoute que même si elle n'a jamais du s'occuper des enfants, elle a du garder de personne âgée, sa mère. Elle a affirmé que dans les trois dernier ans de son rectorat, sa mère était tombée gravement malade et qu'ainsi, elle avait du faire la navette entre Izmir-Istanbul. Elle aussi elle a mis accent sur le fait que l'État devrait offrir des services de la garde non pas seulement pour les enfants mais pour des personnes âgées.

Il y a R1 qui a célébré son être célibataire durant les années de sa fonction de la présidence rectorale. Elle a dit qu'elle ne peut même pas imaginer comment on peut être mariée et être rectrice dans le même temps. Elle croit que les horaires avaient duré si longtemps qu'à cause de fatigue elle ne voulait voir personne quand elle était rentrée. Son partage nous a fait penser qu'une sensibilisation des organes suite au changement de règlements seraient utiles.

Une suggestion complémentaire est venue de la part de R4. Elle a insisté qu'en Turquie, il devrait y avoir le travail flexible pour que les femmes continuent à leur travail académique à la suite de l'accouchement. Elle nous donné l'exemple de la banque centrale de l'Angleterre qui a mis en oeuvre le travail flexible pour les femmes. À cause des options du travail flexible l'Angleterre est connu d'avoir l'un des hauts taux de participation des femmes au marché du travail parmi des pays européens. R4 a suggéré que les femmes académiques peuvent travailler de la maison au temps partiel. Elle a dit que la Turquie peut évaluer ces alternatives qui marchent dans des parties du monde.

R5 a mis en avant que le changement de règlement n'est pas tout à fait capable de fixer les problèmes que rencontrent les femmes. À titre de nous rappeler sur le sujet de sensibilisation des individus elle a dit que:

« Il y a un paradoxe pour les femmes: si bien que la femme a les moyens de rendre son enfant à une crèche sans un problème financier, elle est stigmatisée par être une mère manqué. Ainsi, les politiques publiques et les moyens qu'offre l'entreprise ont l'importance pour les femmes qui travaillent: par exemple, l'accès à s'inscrire ses enfants à la crèche. Les femmes ont tendance forgée à quitter leur travail quand les crèches coûtent plus que leurs salaires. » (R5, Rectrice actuelle, université privée)

R1 nous a averti sur le sujet de positionner tout sur la question de la maternité. Au sujet de changement de règlement et de sensibilisation aux organes elle a voulu ajouter que:

« Récemment, quelques mesures concernant la discrimination positive ont été mis en oeuvre. Or, toutes ces mesures sont autour de la maternité: le congé maternité, le travail flexible, etc. Ces mesures aident beaucoup mais je trouve qu'il est dangereux qu'on décrit la femme sur la maternité. Il faut percevoir la femme en tant qu'une femme. La perception de la femme équivaut à la mère devrait être dépassée puis que les Nazis ont conceptualisé les femmes de la même manière et puis on a vu les conséquences. Ce n'est pas bien. » (R1, Rectrice précédente, université publique)

Au sujet de la sensibilisation aux individus, R4 a suggéré qu'on sache qu'il devrait y avoir la compréhension entre un couple marié et comme cela le mariage et la carrière vont bien. En outre, elle ne s'est pas abstenue d'imaginer que si elle était mariée à l'époque, elle aurait eu des problèmes avec son mari car elle sortait tôt et rentrait trop tard. On en déduit que selon les normes qu'on s'intériorise les maries attendent de leur épouse qu'elle soit déjà rentrée à la maison. Une sensibilisation visant aux hommes serait utile par cet aspect.

Au sujet de la sensibilisation des organes et de changement de règlements R3 a mis en avant que de l'intervention de politiques publiques serait utile en ce qui concerne l'idéologie discriminatoire des employeurs. Elle a dit que:

« Les femmes se reculent du marché du travail quand elles ont des enfants. Elles s'engagent aux travaux domestiques et elles préfèrent de rester dans la famille. (...) Les employeurs pensent qu'employer les femmes coûtent beaucoup plus que les hommes (par ex. congé maternité, etc.) et ils préfèrent aux hommes. L'État peut motiver les employeurs avec l'avantage fiscal. » (R3, Rectrice précédente, université privée)

R6 s'est référée à la transformation des normes. Elle a souvent mis l'accent sur le fait qu'il faut changer l'image d'une femme qui appartient à la maternité et au devenir l'épouse d'un homme qui viennent à l'esprit du sens commun. Quant au mentorship aux femmes elle a suggéré qu'il faut construire la conscience qui fait croire que les femmes peuvent aboutir aux postes supérieures. Pour ce faire, il faut soulager ses responsabilités domestiques. Autre suggestion est partagée par R9, elle a critiqué qu'en Turquie, il n'y a pas un programme d'encouragement aux femmes pour postuler des postes supérieures. En revanche, elle pense que dans des pays européens, ceci est une question importante. Selon son observation, l'Europe a pu accroître le taux des femmes académiciennes au cadres supérieurs grâce aux quotas et aux récompenses. Elle a conclu que ce genre de politiques ont eu de succès en Europe mais ici, elle a mentionné que nous n'avons pas une stratégie.

D'après les suggestions, l'État en collaboration avec des entreprises et des collaborateurs préférablement aux experts universitaires peut mettre en oeuvre des règlements et peut offrir des formations continues auxquelles tout le monde sans exception puisse être tenu responsables d'y attendre. On entend que les bas taux de la postulation au cadre supérieur n'est pas une question qu'on peut résoudre avec les femmes. Il faut impliquer les entreprises, les organes publiques, les hommes comme citoyens, les femmes et les organes législatives.

CONCLUSION

Ce mémoire a visé à analyser les raisons pour les quelles les femmes ne postulent pas aux cadres administratifs supérieurs: parce qu'elles ne veulent pas ou qu'elles veulent mais peuvent pas. Cette dernière affirmation a surtout cadré notre problématique et nous nous sommes mises à la quête de trouver des raisons qui font que ces taux des femmes académiques ne deviennent qu'au 9,2% des rectrices.

En effet, parmi les résultats de notre mémoire, il est évident que le rectorat, étant une poste académique administrative supérieure, a un habitus viril là où les femmes -même si elles sont élues- combinent la fonction présidentielle différemment que les hommes. Nous en déduisons par rapport à ceux que les rectrices ont dit, surtout celles qui ont été assujetties aux élections jusqu'en 2016, nous ont parlé de leur expérience lors de leur candidature pour le rectorat et leur fonction au rectorat. À savoir, la perception des femmes dirigeantes favorise la discrimination contre un candidat femme pour une fonction présidentielle. Étant donné que les rectrices ont partagé de leur expériences personnelles, il existe une ségrégation verticale qui est nourrie par la discrimination. On a entendu que les élections ne procèdent pas, en réalité, à la base de principes méritocratiques. Les femmes ont été exposées par différents stades aux actes discriminatoires même si elles ne s'en sont pas -la plupart du temps- rendues compte. Un « *boys' club* » comme l'une des rectrices l'avait dénommé, s'est établi en ce qui concerne mobiliser les réseaux informels pour prendre les décisions avec des gouverneurs locaux, des profils bureaucratiques du cadre moyen-supérieur.

Quant à l'intériorisation des catégories du genre, nous étudions ici que la famille –surtout la figure du père- joue un rôle indispensable qui est capable “d’encourager” sa fille à devenir une académicienne, une ingénieure, une dirigeante,

etc. La plupart des rectrices a souligné que leur parents, surtout leurs pères, ne discriminaient pas leur fils d'elles lors qu'elles grandissaient. En tant que la cause de cet encouragement par les parents, les profils de pères ont été cherché et nous avons découvert qu'ils sont –plus ou moins- des personnes à la classe sociale moyenne-supérieure. Ainsi, nous avons essayé d'établir un lien entre le capital culturel avec le statut social obtenu par les rectrices en ce qui concerne l'intériorisation partielle des catégories du genre.

Au sujet de l'équilibre de la vie privée, qui symbolise une pesanteur de la division sexuée du travail, avec la vie professionnelle, quoi qu'il soit l'état civil et le fait d'avoir un enfant ou pas, les rectrices ont affirmé qu'elles ont de la chance d'avoir de bons maris qui leur avaient soutenu, d'avoir des membres aînés de la famille qui ont offert un courageux soutien pour la garde de l'enfant ou bien d'avoir les moyens de travailler avec une femme journalière rémunérée qui s'occupe des enfants et des travaux domestiques. Ainsi, nous avons déduit que les travaux domestiques et la garde de l'enfant ou de personnes âgées deviennent des «*obstacles*» pour les femmes s'il n'y a pas un autre moyen d'en sortir. Les rectrices ont souligné que les femmes travaillent au moins deux fois plus en comparaison avec un collègue homme qui est marié ou a des enfants/des personnes qui a besoin de la garde. Les femmes travaillent dans le milieu domestique et publique qui double leur travail et qui prolonge la durée de la promotion de la femme si elles décident d'avoir des enfants.

Alors, il faut lutter contre les structures sociales inégalitaires qui alimentent les pratiques telles que le plafond de verre, au cadre de cette lutte il faut promouvoir la sensibilisation des hommes et des femmes; des employé.e.s et des employeurs; des décideurs et même des tous personnels de l'État et des entreprises. En outre, il faut revendiquer les politiques publiques et sociales qui peuvent assurer que les femmes réservent leurs droits de mettre sa postulation au cadre supérieurs. La pratique du quota, la discrimination positive, les crèches, l'assistance pour la garde de la personne ayant un besoin spécifique, le temps flexible en sont des exemples discutés dans notre mémoire.

Enfin et surtout, il vaudrait mieux que notre mémoire contienne -en partie- une comparaison globale qui met en oeuvre les pourcentages des femmes dirigeantes dans des pays où l'incitation et les politiques publiques encouragent les femmes de postuler aux cadres supérieurs. Cela nous permettrait d'analyser si la mise en oeuvre des intentions et des politiques publiques favorisent l'augmentation de nombre de femmes. Par ailleurs, il vaudrait mieux savoir si les rectrices ont réalisé des décisions en faveur des académiciennes pendant leur fonction présidentielle. Ainsi, cela nous permettrait de commenter davantage en ce qui concerne la conscience du genre des rectrices. Comme nous l'avons indiqué au début, la documentation dans le champs de genre qui intersectionne le monde académique est pauvre en nombre. Nous espérons que cette étude pourrait inviter les chercheur.e.s à la question du genre dans le monde académique.

BIBLIOGRAPHIE

Les ouvrages:

Baudelot, Christian et Establet, Roger, **Allez les filles!**, Paris : Ed. Seuil, 1992, 243 p.

Bourdieu, Pierre, **Le sens pratique**, Paris, Les Éditions de Minuit, coll. « Le sens commun », 1980, 475 p.

Bourdieu, Pierre, **Masculine domination**, traduit par Richard Nice, Stanford University Press, 2001, 133 p.

Boyer, Régine; Bounoure, Annick; Delclaux, Monique, « **Paroles de lycéens. Les études, les loisirs, l'avenir** », 1991, Paris, Éditions universitaires/INRP, 173 p.

Butler, Judith, **Cinsiyet Belası**, çev. Başak Ertür, Metis Yayınları, Dördüncü Basım: Temmuz 2014, 246 p.

Butler, Judith, **Excitable speech: a politics of the performative**, Routledge New York and London, 1997, 185 p.

Cacouault-Bitaud, Marlaine, « **Professeurs... mais femmes** », Paris, **La Découverte** , « TAP / Genre & sexualité », 2007, 324 p.

Çayır, Kenan, « **“Biz” Kimiz? Ders Kitaplarında Kimlik, Yurttaşlık, Haklar** », Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Juin 2014.

De Beauvoir, Simone, **Le deuxième sexe**, Tome I, éd. Gallimard, 1949, 400 p.
Duru-Bellat, Marie, **L'école des filles. Quelles formations pour quels rôles sociaux**, Paris, L'Harmattan, 1990, 232 p.

Héritier, Françoise, **Masculin/Féminin: La pensée de la différence**, Paris: Ed. Odile Jacob, 1996, 332 p.

Holland, Jack, **Mizojini: Dünyanın en eski ön yargısı**, İmge Kitabevi, 2016, 302 p.
İlkkaracan, İpek, **İş ve Aile Yaşamını Uzlaştırma Politikaları**, Metis Yayıncılık, 2011, 278 p.

Kandiyoti, Deniz, **Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler**, Metis Yayınları, İstanbul, 1997, 1. basım, 221 syf.

Laqueur, Thomas, **La fabrique du sexe: essai sur le corps et le genre en Occident**, Paris: Gallimard, 1992, 355 p.

Walby, Sylvia, **Patriyarka Kuramı** , Dipnot Yayınları, 1. Baskı, 2016, Ankara, 334 p.

Les articles:

Abadan-Unat, Nermin, « The legal status of Turkish women. » In: Ozbay, F. (Ed.), *Women, Family, and Social Change in Turkey*. UNESCO, Bangkok, pp. 13–27.

Acker, Joan, « From glass ceiling to inequality regimes», *Sociologie du travail* 51 (2009), Elsevier Masson, **Science Direct**, pp. 199–217.

Amossé, Thomas; Meron, Monique, « Le sexe des métiers en Europe », in Margaret Maruani, *Travail et genre dans le monde*, **La Découverte** « Hors collection Sciences Humaines », 2013, p. 269-278.

Avenel, Céline, « Les représentations sexuées des professions lors du processus de choix d'orientation vers les études de médecine chez les lycéen-ne-s de terminales scientifiques », **Questions Vives**, Vol.8 n°15 | 2011, pp. 1-11.

Beaufaÿs, Sandra; Krais, Beate, « Femmes dans les carrières scientifiques en Allemagne : les mécanismes cachés du pouvoir », **Travail, genre et sociétés** 2005/2 (N° 14), p. 49-68.

Betz, N. E., et Hackett, G., « The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men », **Journal of Counseling Psychology**, 28(5), 1981, pp. 399–410.

Blackburn, Robert M. et Jarman, Jennifer, «Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality», **International Sociology**, March 2006, vol. 21 no. 2, pp. 289-315.

Bosse, Nathalie; Guégnard, Christine, « Les représentations des métiers par les jeunes : entre résistances et avancées », **Travail, genre et sociétés** 2/2007 (N° 18) , pp. 27-46.

Bourdieu, Pierre, « La domination masculine ». In: **Actes de la recherche en sciences sociales**. Vol. 84, septembre 1990. Masculin/féminin-2. pp. 2-31.

Brugelles, Carole et Cromer, Sylvie, « Les manuels scolaires de mathématiques ne sont pas neutres. Le système de genre d'une collection panafricaine de l'enseignement primaire », **Autrepart** 2006/3 (n° 39), pp. 147-164.

Buscatto, Marie; Marry, Catherine, « Le plafond de verre dans tous ses éclats ». La féminisation des professions supérieures au xxe siècle, **Sociologie du travail** 51 (2009), Elsevier Masson SAS, pp. 170–182.

Cacouault-Bitaud, Marlaine, « La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? », **Travail, genre et sociétés** 2001/1 (N° 5), pp. 91-115.

Dubet, François, « Vraisemblance: entre les sociologues et les acteurs », **L'Année sociologique**, (1940/1948-), Troisième série, Vol. 44, **Argumentation et sciences sociales**, I (1994), pp. 83-107.

Duru-Bellat, Marie, « La "découverte" de la variable sexe et ses implications théoriques dans la sociologie de l'éducation française contemporaine », **Nouvelles Questions Féministes**, Vol. 15, No. 1, 1994, pp. 35-68.

Duru-Bellat, Marie, « Ce que la mixité fait aux élèves », **Revue de l'OFCE** 2010/3 (n°114), pp. 197-212.

Duru-Bellat, Marie, « École des filles, école des garçons », **Revues plurielles**, 2014, pp. 65-72. Voir: http://www.revuesplurielles.org/uploads/pdf/82/138/ecole_garcons_ecole_filles_66979_10063_12586.pdf, site consulté en Aout 2016.

Fassa, Farinaz; Fueger, Helene; Lamamra, Nadia; Chaponnière, Martine; Ollagnier, Edmée, « Éducation et formation : enjeux de genre », **Nouvelles Questions Féministes** 2/2010 (Vol. 29), pp. 4-16.

Goldin, Claudia, « The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family », **Richard T. Ely Lecture**, Vol. 69 N°2, May 2006, p. 21.

Guichard, Jean, et al., « Diversité et similarité des représentations professionnelles d'adolescents scolarisés dans les formations différentes », **Orientation Scolaire et Professionnelle**, 1994, N° 4, pp. 409-437.

Guichard, Jean, « Habitus culturels des adolescents et schèmes représentatifs des professions », **Orientation Scolaire et Professionnelle**, 1994, N° 4, pp. 439 - 464.

Guillaume, Cécile; Pochic, Sophie, « La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre », **Travail, genre et sociétés** 2007/1 (N° 17), p. 79-103.

Hartmann, Heidi, « *Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex* », **University of Chicago Press**, in *Signs*, Vol. 1, No. 3, Women and the Workplace: The Implications of Occupational Segregation (Spring, 1976), pp. 137-169.

Héritier, Françoise, « Les racines corporelles de la pensée », **Gallimard | Le Débat** 2010/2 (n° 159), p. 111-127.

Héritier, Françoise et Molinier, Pascale, « La valence différentielle des sexes, création de l'esprit humain archaïque », **ERES | Nouvelle revue de psychosociologie** 2014/1 (n° 17), p. 167 - 176.

Jacques, Marie-Hélène, « Garçons et filles de classes terminales : le filtre sexué des représentations du cursus et des intentions d'orientation post-baccalauréat », **Carrefours de l'éducation** 1/2003 (n° 15) , p. 62-81.

Kandiyoti, Deniz, Bargaining with patriarchy, **Gender and Society**, Vol. 2, No. 3, Special Issue to Honor Jessie Bernard (Sep., 1988), pp. 274-290.

Laufer, Jacqueline, « 28. Le plafond de verre : un regard franco-américain », in Margaret Maruani, **Travail et genre dans le monde, La Découverte** « Hors collection Sciences Humaines », 2013, p. 298-308.

Laufer, Jacqueline ; Fouquet, Annie, « 13. À l'épreuve de la féminisation », in Paul Bouffartigue, **Cadres** : la grande rupture, **La Découverte** « Recherches », 2001, p. 249-267.

Lemaire, Sylvie, « Les premiers bacheliers du panel: aspirations, image de soi et choix d'orientation », **Éducation & formations**, n°72, Septembre 2005, pp. 137-153.

Maccoby, Eleanor E., « Le sexe, catégorie sociale. » **Actes de la recherche en sciences sociales** Vol. 83, juin 1990. Masculin/féminin-1. pp. 16-26.

Marry, Catherine, « Chapitre 1. Filles et garçons à l'école : du discours muet aux controverses des années 1990 », in Jacqueline Laufer et al., **Masculin-Féminin questions pour les sciences de l'homme**, Presses Universitaires de France, **Sciences sociales et sociétés**, 2001 (2e éd.), p. 25-41.

Milewski, Françoise; Dauphin, Sandrine; Kesteman, Nadia; Letablier, Marie-Thérèse; Méda, Dominique, « Inégalités entre femmes et hommes : les facteurs de précarité », La Documentation Française, **Collection des rapports officiels**, 2005pp. 352.

Octobre, Sylvie, « La socialisation culturelle sexuée des enfants au sein de la famille », **Cahiers du Genre** 2010/2 (n° 49), p. 55-76.

Pagnossin, Elisabetta, « Différenciations dans les parcours de formation post-obligatoire en Suisse. Constantes et changements », **Questions Vives**, Vol.8 n°15 | 2011, pp. 1-13.

Petrovic, Céline, « Filles et garçons en éducation : les recherches récentes. (Deuxième partie) », **Carrefours de l'éducation** 2004/2 (n° 18), p. 146-175.

Rosenwald, Fabienne, « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », revue **Éducation, formation** par l'INSEE, édition 2006, pp. 87-94.

Sari, Mediha, « Exploring gender roles' effects of Turkish women teachers on their teaching practices », Elsevier, **International Journal of Educational Development**, 32 (2012) pp. 814-825.

Standing, Guy, « Global Feminization Through Flexible Labor : A Theme Revisited », **World Development Elsevier**, Vol. 27, n°3, March 1999, pp. 583-602.

Suquet Marie, Moliner Pascal, « Exercer un métier du sexe opposé : quelles différences entre les hommes et les femmes ? », **Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale** 1/2009 (Numéro 81) , p. 25-39.

Tan, Mine; Ecevit, Yıldız; Sancar, Serpil; Acuner, Selma, « Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri », par collaboration de **TÜSİAD et KAGİDER**, 2008 Juillet, 385 p.

Thomas, Julie, « Le corps des filles à l’épreuve des filières scolaires masculines. Le rôle des socialisations primaires et des contextes scolaires dans la manière de « faire le genre »[1] », **Sociétés contemporaines** 2013/2 (n° 90), p. 53-79.

Vouillot, Françoise, « Construction et affirmation de l’identité sexuée et sexuelle : éléments d’une analyse de la division sexuée de l’orientation : présentation », **L’orientation scolaire et professionnelle**, 31(4), (2002), p. 488.

Vouillot, Françoise, « L’orientation aux prises avec le genre », **Travail, genre et sociétés**, 2007/2 (N° 18), p. 87-108.

Zaidman, Claude, « La mixité, un mode d’agencement des relations de sexe », **Les cahiers du CEDREF** [En ligne], 15 | 2007, mis en ligne le 21 octobre 2009, Consulté le 15 juillet 2016. URL : <http://cedref.revues.org/373>

Les sources électroniques:

Bourdieu, Pierre, « De la domination masculine », “<https://www.monde-diplomatique.fr/1998/08/BOURDIEU/3940>”, site dernièrement consulté en Juin 2016.

<http://www.haberler.com/yok-baskani-prof-dr-sarac-kadin-rektorlerle-8237116-haberi/>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/Attachments/2013/04/29/lr/k/proportion-of-heads-of-institution-2010.pdf>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<http://www.haberler.com/yok-baskani-prof-dr-sarac-kadin-rektorlerle-8237116-haberi/>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<https://www.timeshighereducation.com/sites/default/files/Attachments/2013/04/29/lr/k/proportion-of-heads-of-institution-2010.pdf>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<https://www.timeshighereducation.com/features/global-gender-index-2013/2003517.article>, site dernièrement consulté en Juillet 2016.

<http://www.lexisnexis.com/lxacui2api/results/shared/controller/permalink.do>, site consulté en aout 2016.

<http://etcep.meb.gov.tr>, site consulté en Septembre 2016.

http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2015_technical_notes.pdf, site consulté en Octobre 2016.

<http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>, site consulté en Octobre 2016.

http://www.tr.undp.org/content/dam/turkey/docs/Publications/hdr/faq_gii-TR_ece%20FU.pdf, site consulté en Octobre 2016.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068, site consulté en Octobre 2016.

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim, site consulté en Novembre 2016.

<https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SL.EMP.SMGT.FE.ZS?locations=TR-OE>, site consulté en Juin 2019.

<https://www.haberturk.com/111-devlet-universitesinin-sadece-3-tanesinin-rektoru-kadin-1788441>, site consulté en Juin 2019.

ANNEXES

Annexe 1.1 Le guide d'entretien

Le guide d'entretien suivi par l'introduction de question du départ et quelques statistiques figurant la vaporisation des femmes dans l'hiérarchisation de structure académique et de nombre de rectrices en 2014.

Konu	Sorular
Kısıtlı hayat öyküsü (récit de vie)	Akademik hayata nasıl başladınız? Süreç sizin için nasıl ilerledi? (Hayat öykünüzün akademi ile temas eden kısmı: Aile, eğitim, dönem şartları hakkında bilgi alabilir miyim?); motivasyonlarınız nelerdi? (Neden akademik bir meslek? Neden söz konusu bölüm?) Kariyer yolunuzun başlangıcında ilerlemenizi kolaylaştıran/varsın zorlaştıran ya da geciktiren etmenler var mıydı? Bahsedebilir misiniz? [Bu soru ile anlaşılması hedeflenen: Akademi öncesi sahip olunan motivasyonların ve çevre yaşantısının ilerideki kariyer çizgisine etkilerinin anlaşılması]

Mesleğin doğasını ve sosyal yönünü anlamak	Mesleğinizin zor ya da kolay yanlarından (örn, profesyonel açıdan beklenenler nelerdir?) bahsedebilir misiniz? Aile yaşantınızın mesleki yaşantınıza üzerine uyguladığı kısıtlama ya da özgürlük alanları oldu mu? Size göre; Akademisyen olmanın cinsiyeti var mıdır? (Örn, mesleği icra ederken bir cinsin ötekine avantajı söz konusu mudur? Mesela, seyahat, yoğun iş saatleri, kazancın az ya da çok olması, görevlerin yoğunluğu, vb) Aile yaşantısı ve akademisyen olmak arasında ne tür bir denge var? Belli bir akademisyen profilinden bahsedilebilir mi? (Bireysel olarak bazı insanların daha avantajlı olabildiğine tanık oluyor muyuz? Örn, bekâr, evli, çocuklu, X aile altyapısına sahip olmak, X liseyi/fakülteyi bitirmek, X eğitimi almış olmak, vb.) [Bu soru ile anlaşılması hedeflenen: Meslek olarak akademiye seçen insanların belirgin olarak sahip olduğu ortak özellikler olup olmadığını anlamak]
Makamın bireyin çevresi üzerinde – varsa- etkileri	Üst düzey yönetici (rektör ya da rektör yardımcısı) olmanız nasıl gerçekleşti? Ne zaman bu konuma ulaştınız? Bu konuma ulaşırken neler sizi motive etti? Nelerle karşılaştınız? Meslektaşlarınız, aileniz ve yakın çevreniz nasıl karşıladı ve size neler yansıttı? [Bu soru ile anlaşılması hedeflenen: Konumun yarattığı avantaj ve dezavantaj analizi için ihtiyacımız olan ana bilgilerin alınması]
Cinsiyet dağılımındaki açık ara farkın yorumlanması	Kadın akademisyenler: Bu sayının bu kadar az olmasının nedenleri sizce neler olabilir? Bu durum nasıl açıklanabilir? Ne tür çabalar bu keskin farkın kapanmasında rol oynardı? [Bu soru ile anlaşılması hedeflenen: Ekonomik, kültürel, sosyal, psikolojik ya da belirtilebilecek diğer faktörlerin sorgulanması]

Mülakat soruları sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkür ederim.

Aşağıda akademik unvanlarına göre yükseköğretimde görevli öğretim üyeleri ve cinsiyet oranlarını, buna ilaveten 2014 yılına ait cinsiyete göre rektör sayılarını bulacaksınız.

Yıl Year	Toplam Profesör Total Prof.	Doçent Assoc. Prof.	Yrd.Doçent Asst. Prof.	Öğretim görevlisi Instructor	Okutman Language Instructor	Araştırma görevlisi Research Specialist	Uzman Research assistant	Çevirici Translator	E.Ö.PL Ad & tng planner
Erkek - Male									
2001-2002	45 136	7 179	3 822	8 052	7 018	2 395	1 332	15 322	8
2002-2003	47 885	7 641	3 643	8 863	7 944	2 456	1 371	15 945	8
2003-2004	48 946	8 079	3 559	9 461	7 901	2 414	1 324	16 186	4
2004-2005	50 662	8 361	3 728	9 957	8 802	2 582	1 431	15 759	9
2005-2006	51 927	8 692	3 956	10 268	8 957	2 672	1 520	15 834	10
2006-2007	54 242	9 309	4 244	10 592	9 092	2 722	1 705	16 539	8
2007-2008	58 914	9 788	4 690	11 888	9 385	2 907	1 796	18 434	4
2008-2009	59 643	9 916	5 034	12 082	9 685	2 936	1 692	18 274	5
2009-2010	62 296	10 533	5 333	12 791	10 063	3 123	1 733	18 666	6
2010-2011	65 896	11 241	5 751	14 012	10 676	3 273	1 791	19 066	8
2011-2012	69 959	12 054	6 303	15 777	11 643	3 352	1 650	19 137	8
2012-2013	76 347	12 800	7 420	17 219	12 598	3 612	1 768	20 877	9
2013-2014	81 504	14 265	8 479	19 157	11 588	3 809	1 853	22 306	5
Kadın - Female									
2001-2002	26 154	2 350	1 754	3 368	3 958	3 121	977	10 611	9
2002-2003	28 205	2 546	1 758	3 758	4 427	3 235	981	11 481	13
2003-2004	29 858	2 785	1 739	4 094	4 878	3 123	981	12 244	8
2004-2005	31 434	3 020	1 728	4 504	5 262	3 382	1 013	12 512	7
2005-2006	32 858	3 149	1 813	4 861	5 396	3 630	1 075	12 917	11
2006-2007	35 087	3 464	1 906	5 252	5 536	3 750	1 196	13 958	12
2007-2008	39 852	3 706	2 177	6 186	5 907	4 185	1 320	16 350	14
2008-2009	40 861	3 746	2 326	6 456	6 067	4 384	1 341	16 518	13
2009-2010	43 131	4 038	2 494	6 992	6 375	4 685	1 402	17 111	12
2010-2011	45 599	4 288	2 735	7 705	6 844	4 917	1 466	17 603	15
2011-2012	48 880	4 729	2 954	8 982	7 370	5 197	1 500	18 112	16
2012-2013	54 306	5 007	3 542	10 166	8 222	5 638	1 628	20 062	18
2013-2014	60 933	5 740	4 360	12 188	8 883	6 181	1 789	21 768	14

Cinsiyete göre rektör sayısı ve kadın rektör oranı, 2014

Number of the rectors of universities by sex, 2014

Üniversite türü Type of university	Rektör sayısı Number of rectors			Kadın rektör oranı oportion of female rectors (%)
	Toplam Total	Erkek Male	Kadın Female	
Toplam - Total	176	164	12	6,8
Devlet üniversitesi State university	104	98	6	5,8
Vakıf üniversitesi Private university	72	66	6	8,3

Kaynak:Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2014

Source:The Council of Higher Education, 2014

Çalışmanın çıkış sorusu: Yukarıda görüldüğü gibi, akademisyen oranında kadın ile erkek arasında çok keskin bir fark yok. Ancak hiyerarşide yukarı çıkıldıkça bu fark açılıyor. Üst düzey yönetici pozisyonuna denk olan rektörlük için kadın sayısının bu kadar az olması nasıl ve neyle yorumlanabilir?

[Bu verilerin paylaşılmasındaki amaç Türkiye gerçeğinde rektörlük makamının cinsiyet bazında ortaya koyduğu rakamların birbirinden yüksek oranda farklılık göstermesi. Aynı şekilde ilk tablodan da anlaşıldığı gibi akademik kariyerde her bir üst basamak kadın öğretim görevlilerin sayısının buharlaştığını gösteriyor.]



Annexe 1.2. Répartition des interviewées

PSEUDO	ÉTAT CIVIL	DOMAINE DE SPECIALISATION	TYPE D'UNIVERSITÉ AU RECTORAT	PRÉCÉDENT / ACTUEL (jusqu'au Juin 2016)
R1	Célibataire sans enfant	Maths	Publique	Précédent
R2	Mariée avec enfant	Relations internationales	Privée	Actuel
R3	Mariée avec enfant	Relations internationales	Privée	Précédent
R4	Célibataire sans enfant	Économie	Privée	Précédent
R5	Mariée avec enfant	Gestion	Privée	Actuel
R6	Mariée avec enfant	Lettres - langue turque	Publique	Actuel
R7	Mariée avec enfant	Ingénierie industrielle	Publique	Précédent
R8	Mariée avec enfant	Architecture	Publique	Précédent
R9	Célibataire sans enfant	Gestion	Privée	Précédent
R10	Mariée avec enfant	Ingénierie nucléaire	Privée	Précédent
R11	Mariée avec enfant	Gestion	Publique	Actuel
R12	Mariée avec enfant	Médecine	Privée	Actuel
R13	Mariée avec enfant	Médecine	Publique	Précédent
R14	Célibataire sans enfant	Ingénierie biomédicale	Privée	Actuel
R15	Célibataire sans enfant	Ingénierie électronique	Privée	Actuel

ÖZGEÇMİŞ

1988 yılında, İstanbul’da doğdu. Orta öğrenimini 1999-2002 yılları arasında İstek Vakfı Uluğbey ortaokulunda bitirmiş olup, lise öğrenimini ise 2002-2006 yılları arasında 50. Yıl Tahran Süper Lisesi’nde tamamladı. 2006 yılında Galatasaray Üniversitesi Uygulamalı Yabancı Diller ve Karşılaştırmalı Dil ve Edebiyat Bölümü’ne girmeye hak kazandı. 2013 yılında bilimsel hazırlık koşuluyla yine Galatasaray Üniversitesi Sosyoloji Tezli Yüksek Lisans Programı’na kabul aldı. Güncel olarak, sığınmacı ve göçmenlerle birlikte çalışan uluslararası bir sivil toplum kuruluşunda sosyal çalışmacı olarak çalışmaktadır.

TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : T.C. GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
Enstitü : SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
Hazırlayanın Adı Soyadı : Elif YENİGÜN
Tez Başlığı : Akademik Dünyada Toplumsal Cinsiyet Sorunu: Türkiye’de Yüksek Öğretimdeki Kadın Rektörlerin Mücadeleleri Üzerine Bir Araştırma
Savunma Tarihi : 09/07/2019
Danışmanı : Doç. Dr. Feyza AK AKYOL

JÜRİ ÜYELERİ

Unvanı, Adı Soyadı

İmza

Prof. Dr. Çağlayan KOVANLIKAYA



Doç. Dr. Feyza AK AKYOL



Doç. Dr. İpek MERÇİL



Enstitü Müdürü

Prof. Dr. M. Yaman ÖZTEK

