

**Donner aux femmes entrepreneures de la Région MENA le pouvoir d'accéder, sur un pied d'égalité avec les hommes, aux affaires et aux marchés**

**Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc, et Tunisie**



**Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre dans les secteurs de l'Agroalimentaire, du Textile et de l'Habillement et des Technologies de l'Information et de la Communication**

**PROFIL PAYS ACVSG TUNISIE**

**Equipe de recherche et de rédaction**

**Faiza Benhadid, Mériem Boudjadja**

**Juillet 2022**

## Table des Matières

<b>Liste des Tableaux .....</b>	<b>5</b>
<b>Liste des Figures .....</b>	<b>5</b>
<b>Liste des Abréviations.....</b>	<b>6</b>
<b>Introduction .....</b>	<b>8</b>
Section I -Contexte Général .....	8
1. Données sociodémographiques.....	8
2. Systèmes politique, judiciaire et économique .....	8
3. Indicateurs Économiques .....	8
Section II - Cadre de l'étude/du rapport .....	10
Section III - La méthodologie et les outils .....	10
1. Approche et recherche documentaire .....	10
2. Structure/ Corps du rapport.....	11
<b>Chapitre I - L'état des lieux : faits, chiffres et analyse .....</b>	<b>12</b>
Section I - Égalité des sexes en Tunisie : faits et chiffres .....	13
1. Niveau d'instruction .....	13
2. Participation Économique et Opportunité .....	14
3. Autonomisation et participation politique des femmes .....	16
4. Les femmes dans le monde de l'entrepreneuriat en Tunisie .....	17
5. Violence Fondée sur le Genre et harcèlement sexuel .....	18
Section II - Statut juridique et droits des femmes en Tunisie .....	20
1. Statut juridique et les droits ayant un impact sur la vie publique et privée .....	20
▪ Les principes de non-discrimination et d'égalité .....	20
▪ Les droits politiques .....	20
▪ Droits relationnels et familiaux.....	21
▪ Le principe d'intégrité et de sécurité .....	22
2. Libertés et droits ayant un impact sur la participation et l'autonomisation économiques des femmes .....	23
▪ Le droit au travail .....	23
▪ Liberté de circulation .....	24
▪ Le droit à la propriété.....	25
▪ Droit à l'héritage .....	25
▪ Liberté d'Investissement .....	26
▪ Liberté de commerce .....	26
▪ Droit de bénéficier de facilités bancaires.....	27
3. Normes Internationales et Droits Humains .....	28
4. Mécanismes, politiques et programmes.....	29
▪ Mécanismes .....	29
▪ Politiques et programmes .....	30
<b>Chapitre II- Méthodologie et outils sélectionnés : la réalité du terrain .....</b>	<b>33</b>
Section I – Méthodologie et outils sélectionnés.....	33
1. <b>Le Cadre Méthodologique</b> .....	33
1.1. La recherche documentaire .....	33
1.2. Évaluation et Analyse.....	34
▪ Approches Quantitatives vs. Qualitatives .....	34

▪ Méthodes et Mesures quantitatives vs. qualitatives .....	34
2. Le Cadre Genre.....	35
2.1. Le Cadre Conceptuel Genre .....	35
2.2. Concepts de genre et outils analytiques.....	36
3. Les outils .....	38
3.1. La cartographie .....	38
3.2. Évaluation Rapide / ER parmi les entrepreneurs (homme & femme).....	40
3.3. Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre /ACVSG .....	41
▪ L'Analyse Chaîne de Valeur /ACV : définition .....	41
▪ L'Analyse Chaîne de Valeur /ACV : l'outil.....	43
▪ Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre : le cadre analytique .....	43
3.4. Le cadre opérationnel et les objectifs de l'ACVSG.....	46
3.5. Sélection des secteurs/sous-secteurs et des Chaînes de valeur.....	48
▪ Critères de sélection des secteurs et sous-secteurs connexes .....	48
▪ Critères de sélection des chaînes de valeur .....	49
3.6. Méthodologie Opérationnelle .....	53
3.7. Étapes et techniques à utiliser .....	54
3.8. Le processus d'analyse et d'évaluation dans le cadre de l'ACVSG.....	57
Section II - La réalité du terrain.....	59
1. Le plan initial .....	59
2. Défis rencontrés.....	61
3. Mesures de minimisation : une méthodologie révisée .....	61
3.1 La recherche documentaire/revue de littérature.....	62
3.2 La cartographie .....	62
3.3 Évaluation Rapide .....	62
3.4 L'Analyse de Chaîne de Valeur Sensible au Genre.....	63
3.5 Les Discussions De Groupe/DDG .....	64
3.6 Les Rapports .....	65
Section III – Cartographie et Analyse de l'Évaluation Rapide de l'Entrepreneuriat.....	65
1. Résultats de la Cartographie en Tunisie.....	66
2. Évaluation rapide de l'Entrepreneuriat en Tunisie .....	67
2.1. Présentation de l'échantillon.....	67
2.2. Analyse du processus entrepreneurial et la gestion d'entreprise (obstacles et défis) .....	68
2.3. Les freins et les obstacles à l'entrepreneuriat (Démarrage et développement des entreprises).....	69
2.4. Accès aux marchés.....	70
2.5. Répercussions de la crise sanitaire du Covid-19 .....	71
2.6. Connaissances des organisations professionnelles .....	71
2.7. Conclusions .....	71
<b>Chapitre III –Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre.....</b>	<b>73</b>
Section I – État des Lieux de l'ACVSG.....	73
Section II - Analyse des principaux résultats de la Matrice .....	102
1. Au niveau de la dimension économique .....	102
2. La dimension Genre et Inclusion sociale.....	104
3. La Dimension Institutionnelle .....	105
4. Consultation et analyse avec les parties prenantes : .....	106
5. Analyse SWOT du sous-secteur TIC.....	108



<b>CONCLUSIONS et RECOMMANDATIONS</b> .....	<b>109</b>
1. Conclusions .....	109
2. Recommandations .....	112
<b>ANNEXES :</b> .....	<b>114</b>
Women, Business and the Law, Tunisie 2021 .....	114
Score de la Tunisie dans l'Index WBL .....	116
Liste Bibliographique .....	118

## Liste des Tableaux

Tableau 1 - Indicateurs généraux en Tunisie	8
Tableau 2 - Évolution du score de la Tunisie (2006-2021)	12
Tableau 3 - Évolution de la Participation Économique et Opportunité en Tunisie (2006 -2021)	14
Tableau 4 - Participation Économique et Opportunité en Tunisie 2021	15
Tableau5- Évolution du taux de chômage selon le genre 2019-2021 (par trimestre en pourcentage)	<b>Erreur !</b>
<b>Signet non défini.</b>	
Tableau 6 - Évolution de l'autonomisation politique en Tunisie	16
Tableau 7 - Distribution des indicateurs de l'autonomisation politique en Tunisie en 2021	16
Tableau 8 - Évolution du nombre des fonctionnaires de l'administration publique par genre en Tunisie	<b>Erreur !</b>
<b>Signet non défini.</b>	
Tableau 9 - Répartition du nombre de fonctionnaires selon la catégorie et le sexe en 2017	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
Tableau 10 - Évolution des entreprises privées selon le nombre de salariés en Tunisie	17
Tableau 11 - Modèle de cartographie des acteurs	39
Tableau 12 - Rôles de Genre : Entre Être et Faire	43
Tableau 14 - Matrice d'Analyse Chaîne de Valeur Sensible au Genre	51
Tableau 15 - Questions de l'analyse PESTEL	55
Tableau 16 - Type et nombre d'Institutions and Organisations en Tunisie	66
Tableau 17 - Synthèse de l'analyse des chaînes de valeur sensibles au genre en Tunisie	73
Tableau 18 - Résultats des scores par critères de comparaison des sous-secteurs en Tunisie	102
Tableau 19 - Score de l'ACVSG en Tunisie	106
Tableau 20 - Analyse préliminaire SWOT du sous-secteur des TIC en Tunisie	108

## Liste des Figures

Figure 1 - Spécialisation dans l'enseignement supérieur en Tunisie	14
Figure 2 - Répartition des femmes dans les emplois fonctionnels en 2017	17
Figure 3 - Description de la Chaîne de Valeur	42
Figure 4 – Niveaux de Chaîne de Valeur	43
Figure 5 - Exemple d'Analyse de Genre, organisation sociétale, culture et économie	45
Figure 6 - Dimensions des Chaînes de Valeur	49
Figure 7 - Analyse PESTEL	55
Figure 8 - Analyse PEST	55
Figure 9 - Analyse SWOT	56
Figure 10 - Analyse SWOT détaillée	57
Figure 11 - Analyse des Cinq Forces de Porter	58
Figure 12 - Distribution des entreprises interviewées par sous-secteur	68
Figure 13 - Répartition de l'échantillon selon les tranches d'âges des entrepreneurs interviewés	68

## Liste des Abréviations

ACV	Analyse Chaîne de Valeur
ACVSG	Analyse Chaîne de valeur Sensible au Genre
ADEA	Association pour le développement de l'Éducation en Afrique
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
ANF	Agence Nationale des Fréquences
APII	Agence de Promotion de l'Investissement et de l'Innovation
ATFD	Association Tunisienne des Femmes Démocrates
BAD	Banque Africaine de Développement
BAFR	Bureau d'Appui à la Femme Rurale
BIT	Bureau International du Travail
BPG	Besoins Pratiques de Genre
BSG	Besoins Stratégiques de Genre
BTSO	Business and Trade Support Organisations
CA	Chiffre d'affaires
CCI	Centre de Commerce International
CDJ	Chambre des jeunes dirigeants
CDV	Chaînes de Valeur
CEFE	Création d'Entreprises et Formation d'Entrepreneurs
CNFCE	Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises
CREDIF	Centre de Recherche, de Documentation, d'Information, et de Formation sur la Femme
CSG	Construction Sociale du Genre
CSP	Code du Statut Personnel
DDG	Discussions De Groupe
ENAE	Enquête Nationale sur les Activités Économiques
ESS	Économie Sociale et Solidaire
ERP	Enterprise Resource Planning (traduit en français par l'acronyme PGI)
ETF	European Trading Foundation (Fondation Européenne pour la Formation)
FOSDA	Fond Spécial de Développement Agricole et de la Pêche
FTTH	Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement
GGGR-WEF	Global Gender Gap Report du Forum Économique Mondial
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (Agence de coopération allemande)
IAA	Industries agro-alimentaires
IACE	Institut Arabe des Chefs d'Entreprises
ID	Indice de Développement
INT	Instance Nationale des Télécommunications
IS	Impôts sur les Sociétés
ISSET	Institut Supérieur des Études Technologiques
ITC	International Trade Centre
ITH	Industries du Textile et Habillement
MFFS	Ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors
OIF	Organisation internationale de la Francophonie

OIT	Organisation Internationale du Travail
PCT	Poids du Critère dans le Total
PIB	Produit Intérieur Brut
PGI	Progiciel de Gestion Intégré
PMES	Petite ou Moyenne Entreprise
PNB	Produit National Brut
PNS	Plan National Stratégique
RC	Rôle communautaire
RP	Rôle Productif
RR	Rôle Reproductif
SARL	Société à Responsabilité Limitée
SitAn	Situation Analysis (Analyse de Situation)
SP	Score Pondéré
SUARL	Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée
SWOT	Strengths Weaknesses Opportunities Threats (Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces)
TIC	Technologies de l'Information et de la Communication
TVA	Taxe sur la Valeur Ajoutée
UE	Union Européenne
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
USAID	Agence des États-Unis pour le Développement International
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
VFG	Violence Fondée sur le Genre

## Introduction

### Section I -Contexte Général

#### 1. Données sociodémographiques

La Tunisie est un pays de l’Afrique du Nord qui s’étale sur une superficie de 163 610 km<sup>2</sup>. Limitée par l’Algérie à l’ouest et le sud-ouest, par la Libye au sud-est et à l’est et enfin, par la Méditerranée à l’est et au nord une ligne côtière de près de 1300 km tout du long.

La population tunisienne est relativement jeune. Parmi les 11,5 millions d’habitants (49,6 % hommes et 49,4% femmes), la tranche d’âge entre 15 et 29 ans représentait 22% en 2018<sup>1</sup>.

#### 2. Systèmes politique, judiciaire et économique

Après la « révolution de 2011 », un système parlementaire a été mis en place, dans le cadre d’un État civil souverain avec une alternance et un transfert pacifique du pouvoir.

Cela a été possible grâce à des élections libres, de l’adoption du principe de séparation et d’équilibre entre les pouvoirs, la répartition des influences entre le président de la république, élu directement par le peuple pour un mandat de cinq ans, et le président du gouvernement dont le choix ou la nomination revient au parti qui détient le plus grand nombre de sièges au parlement.

Les premières élections législatives du 26 octobre 2014 puis présidentielles du 23 novembre de la même année avec ses deux sessions, ont donné naissance à la deuxième République tunisienne les deuxièmes élections se sont tenues en 2019.

#### 3. Indicateurs Économiques

Tableau 1 - Indicateurs généraux en Tunisie

Indicateurs généraux <sup>3</sup>	Femmes	Hommes	Valeur
PIB, US\$ milliards			39,23
PIB par habitant, \$ PPA internationaux constants de 2011			9,82
Population totale, million personne	5,90	5,80	11,70
Taux de croissance de la Population, %	1,10	1,15	1,12
Population par sexe (Femmes/Hommes), ratio F/H	50,42	49,58	1,02
Population par sexe (Femmes/Hommes), ratio F/H			39,23

<sup>1</sup> <http://www.ins.tn/statistiques/111#>

<sup>2</sup> <https://i.pinimg.com/736x/52/9e/b6/529eb6cfead531957c0106fdd657e69d.jpg>

<sup>3</sup> Ces chiffres diffèrent légèrement de ceux fournis ci-dessus car ils ont été extraits d’une source différente, à savoir le Global Gender Gap Report 2021, du Forum Économique Mondial [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)





L'économie tunisienne repose essentiellement sur l'agriculture qui est un secteur-clé représentant 10,4% du PIB et employant 12,7% de la population active. Une amélioration des méthodes de production ces dernières années a permis au secteur de se développer et de se moderniser (culture d'oliviers, d'arbres fruitiers et de palmiers), tout en lui permettant d'atteindre un niveau de suffisance alimentaire. L'agriculture biologique est également en plein essor, la Tunisie étant l'un des pays les plus productifs d'Afrique. L'huile d'olive représente la plus grande part des exportations agricoles, suivie des dattes, des olives et des fruits frais.

L'industrie représente 22,7% du PIB et emploie 32,5% de la population active. Les secteurs industriels du pays sont principalement tournés vers l'exportation. Parmi les secteurs en déclin figurent l'industrie du cuir et de la chaussure, le papier, le carton, le plastique, le bois, l'alimentation et les matériaux de construction. Cependant, les secteurs de la chimie, du textile et de l'habillement étaient en croissance jusqu'en 2019.

Les services représentent 61,7% du PIB et incluent les secteurs en plein essor des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et du tourisme. Le secteur des services emploie 54,8% de la population active du pays. Le tourisme, qui a souffert des attaques terroristes qui ont frappé le sol tunisien, s'était considérablement redressé en 2019 avec des arrivées internationales s'élevant à 9,4 millions (augmentation de 13,6% d'une année sur l'autre). Le taux de croissance du secteur des services était alors de 0,6%, la même année. Parmi ceux-ci, la formation professionnelle et la recherche sont deux secteurs en plein essor.

La pandémie de Covid-19 a fortement affecté le secteur tertiaire. Les revenus du tourisme ont chuté de près de 30%, affectés par la fermeture des frontières internationales en mars 2020. Avec le verrouillage total en avril 2020, l'annulation de toutes les réservations de touristes étrangers a entraîné une baisse estimée à 80% dans le secteur touristique tunisien. Le transport est le deuxième sous-secteur des services le plus touché, avec des pertes estimées à 60% en 2020. La gravité de l'impact de la pandémie sur l'économie tunisienne est apparue clairement vers la fin de l'année 2020 : plombé par une croissance déjà ralentie au début de la crise et l'alourdissement de sa dette, le pays a connu un coup de frein économique plus sévère que la plupart de ses pairs dans la région. Le PIB s'est ainsi contracté de 8,8 % en 2020<sup>4</sup>.

Dans ce contexte, le chômage est passé de 15% à 18% au deuxième trimestre 2020, niveau atteint précédemment lors de la révolution de 2011. La pauvreté et la vulnérabilité devraient augmenter et inverser la tendance observée ces dernières années de réduction rapide de la pauvreté. Pour faire face à la hausse des prix des denrées alimentaires ou pour compenser les pertes d'emplois, les ménages ont puisé dans leur épargne, recevant de l'aide ou empruntant de l'argent à des proches et retardant le paiement de leurs obligations. En 2020, l'extrême pauvreté - mesurée en utilisant le seuil de pauvreté international de 1,90 USD par jour - sera encore inférieure à 1% ; cependant, la pauvreté mesurée en utilisant la ligne de 3,20 USD par jour a augmenté d'environ 1,3%, passant de 2,9% à 4,2%<sup>5</sup>.

<sup>4</sup> <https://www.banquemonde.org/fr/country/tunisia/overview>

<sup>5</sup> <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/647121603047340365-0280022020/original/16mpoam20tunisiatunkcm.pdf>

## Section II - Cadre de l'étude/du rapport

La priorité de ce projet a choisi de traiter est de « Donner aux femmes entrepreneures de la région MENA le pouvoir d'accéder, sur un pied d'égalité avec les hommes, aux affaires et aux marchés » en vue de renforcer leur capacité à accroître leur accès aux ressources et leur contrôle à égalité avec les hommes entrepreneurs, avec un focus sur les marchés des affaires et du commerce. Son objectif thématique est la « Création d'un environnement propice à la promotion de l'entrepreneuriat féminin et à l'intégration des femmes dans les marchés des affaires et du commerce » en Algérie, en Égypte, en Jordanie, au Liban, au Maroc et en Tunisie. Créer un environnement propice a signifié en premier la nécessité de produire des connaissances sur les femmes et les hommes d'affaires dans une perspective d'analyse comparative entre les sexes qui comprend le profilage des PME et la cartographie des principaux acteurs d'au moins trois secteurs sélectionnés soit l'agriculture, les industries légères et les services.

## Section III - La méthodologie et les outils

### 1. Approche et recherche documentaire

L'approche du projet est d'investir dans l'amélioration des connaissances sur les femmes et les hommes d'affaires à partir d'une perspective d'analyse comparative de Genre. Le diagnostic des contraintes et des défis a visé la détermination des inégalités et des disparités entre les sexes en vue d'évaluer les besoins en matière de capacités et de ressources et par la suite de sélectionner des priorités au niveau des PME et des femmes entrepreneures elles-mêmes, y compris pendant et après le confinement dû à la pandémie de Covid-19 et de ses conséquences. Ils seront abordés grâce au fait :

- D'évaluer/affiner l'analyse de la situation des femmes dans les affaires avec une méthodologie et des outils pertinents et adaptés qui incluent le profilage des PME et la cartographie des acteurs, y compris les hommes et les femmes d'affaires, dans un but d'analyse comparative de Genre.
- De réaliser une évaluation et une analyse des parties prenantes afin d'identifier les contraintes et les défis, de déterminer les inégalités et les écarts entre les sexes et d'évaluer les besoins en capacités et en ressources en vue de la sélection des priorités au niveau des PME et des femmes entrepreneurs elles-mêmes.
- De réaliser une Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG (Gender Sensitive Value Chain Analysis/GSCVA) dans un certain nombre de PME détenues/gérées par des femmes et des hommes, représentant un échantillon des secteurs à sélectionner, afin de procéder à une analyse comparative et d'identifier les principales lacunes.
- De développer et mettre en œuvre une stratégie de renforcement des capacités et des moyens connexes pour entreprendre la conception, le développement de l'entreprise et des produits connexes ainsi que le processus pour aider les femmes à améliorer leurs activités économiques et de marketing et de renforcer leur compétitivité à l'exportation des produits et services des entreprises.

- De promouvoir l'accès au commerce en renforçant les capacités techniques et de gestion des femmes entrepreneurs et commerçantes, notamment par l'échange d'expériences, de leçons apprises et de bonnes pratiques entre elles et par la fourniture de facilités et d'opportunités raisonnables pour réaliser pleinement leur potentiel.

## **2. Structure/ Corps du rapport**

Ainsi, après cette introduction, ce profil pays est organisé comme suit :

- Le Chapitre 1 est consacré à l'analyse de la situation et du statut des femmes Tunisiennes dans la législation et la politique, ainsi qu'à l'état des lieux relatif aux femmes entrepreneures en Tunisie dans une perspective de Genre, de droits de l'homme et de développement durable.
- Le Chapitre 2 couvrira les cadres conceptuels et analytiques du Genre ainsi que la méthodologie et les outils tels que l'Analyse de la Chaîne de valeur Sensible au Genre/ACVSG. Les limites et les hypothèses de risque seront évaluées. Les détails comprendront la planification par rapport à la réalité du terrain. Il comprendra également les résultats de la cartographie et de l'Évaluation Rapide.
- Le chapitre 3 présente l'ACVSG complète réalisée en et pour la Tunisie et ses résultats.
- Enfin, les conclusions résument le contenu du profil pays et présentent des recommandations.

## Chapitre I - L'état des lieux : faits, chiffres et analyse

Bien qu'il ait fait l'objet de critiques lors de son lancement en 2006, l'indice global sur l'écart entre les sexes a prouvé au fil des ans qu'il constituait une base solide pour une analyse approfondie des pays et des séries chronologiques.

L'indice global sur l'écart entre les sexes évalue l'évolution des disparités entre les sexes dans quatre domaines clés (participation et opportunités économiques, niveau d'instruction, santé et survie, et autonomisation politique) et suit les progrès réalisés pour combler ces disparités dans le temps. L'indice mondial des écarts entre les sexes mesure les scores sur une échelle de 0 à 100 et les scores peuvent être interprétés comme la distance à la parité (c'est-à-dire le pourcentage de l'écart entre les sexes qui a été comblé).

En 2021, l'indice mondial de l'écart entre les sexes évalue 156 pays, fournissant ainsi un outil de comparaison entre les pays et permettant d'établir des priorités quant aux politiques les plus efficaces pour combler les écarts entre les sexes<sup>6</sup>. D'autant que si de nombreux progrès ont été accomplis au cours des 50 dernières années, l'égalité entre les sexes au niveau mondial n'était pas encore atteinte lorsque la crise a frappé en 2020.

La dernière édition, la 15<sup>ème</sup>, du « *Global Gender Gap Report* » 2021<sup>7</sup>/GGGR-WEF est sortie un peu plus d'un an après que le Covid-19 ait été officiellement déclaré pandémie. Bien que la pandémie ait touché tous les pays, elle ne les a pas affectés de la même manière. Les données préliminaires suggèrent que l'urgence sanitaire et la récession économique qui en découle ont eu un impact plus important sur les femmes que sur les hommes, rouvrant partiellement des écarts qui avaient déjà été comblés.

Tableau 2 - Évolution du score de la Tunisie (2006-2021)

2006		2021		Progression (2006-2021)	
Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score
90	0,629	126	0,649	-36	+0,020

En 2006, seuls 10 pays de la région MENA étaient couverts par le GGGR-WEF, la Tunisie était l'un d'entre eux et se classait à 90<sup>ème</sup> place sur 115 pays.

Dans le dernier rapport du Forum économique mondial sur l'écart entre les sexes, la Tunisie se classe en deuxième position des pays arabes, à la 126<sup>ème</sup> place sur 156 pays juste après les Émirats Arabes Unis, premier pays de la région et 72<sup>ème</sup> au niveau mondial, le dernier étant le Yémen à la 155<sup>ème</sup> place

<sup>6</sup> <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023/digest>

<sup>7</sup> <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023/in-full>

## Section I - Égalité des sexes en Tunisie: faits et chiffres

### 1. Niveau d'instruction

Selon le Global Gender Gap Report 2021 du Forum Économique Mondial<sup>8</sup>, le niveau d'instruction en Tunisie a progressé passant du score de 0,959 en 2006 à celui de 0,970 en 2021. En revanche, au niveau du classement, le pays a nettement régressé passant de 90<sup>ème</sup> en 2006 (sur un total de 115 pays) à 108<sup>ème</sup> en 2021 (sur un total de 156 pays).

Tableau 3 - Évolution du taux de scolarité en Tunisie (2006 -2021)

2006		2021		Progression (2006-2021)	
Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score
76	0,959	108	0,970	-32	+0,011

Concernant l'alphabétisation, la Tunisie est classée au 126<sup>ème</sup> rang avec un taux d'alphabétisation de 72,2% pour les femmes contre 86,1% pour les hommes. Toutefois, au fur et à mesure que l'on progresse dans le cycle scolaire, le taux de participation féminin augmente. Au niveau de l'enseignement secondaire on trouve 51,4 % de filles et 48,6% de garçons, la une différence la plus accrue étant au niveau de l'université où 41,2% de femmes sont inscrites contre 22,8% d'hommes.

Tableau 4 - Distribution du niveau d'éducation par Genre

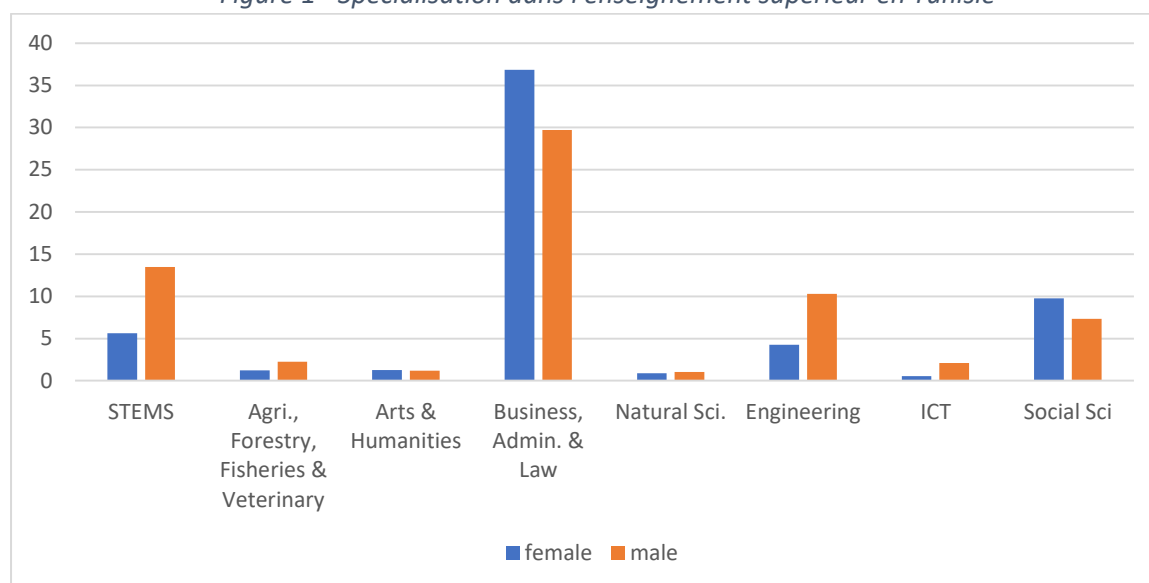
Domaines	Rang	Score	Moyenne	Femmes	Hommes	F/H
Taux d'alphabétisation, %	126	0,839	0,897	72,2	86,1	0,84
Taux de scolarisation dans l'enseignement primaire, en %	1	1,000	0,755	98,6	96,5	1,02
Taux de scolarisation dans l'enseignement secondaire (%)	1	1,000	0,950	51,4	48,6	1,06
Taux d'inscription dans l'enseignement supérieur, en %.	1	1,000	0,927	41,2	22,8	1,81

Bien que selon les données de l'INS il y ait un pourcentage plus important dans l'enseignement primaire en 2018 pour les hommes (52%) que les femmes (48%), cette tendance s'inverse dans l'enseignement secondaire en faveur des femmes avec 55% contre un taux d'inscription des hommes de l'ordre de 45%.

Enfin au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur et en 2015 (dernière données disponibles et désagrégées par genre), l'écart entre hommes et femmes est nettement plus important où les femmes ont représenté 67% des diplômés par rapport aux hommes 33%.

<sup>8</sup> Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

Figure 1 - Spécialisation dans l'enseignement supérieur en Tunisie<sup>9</sup>



Comme mis en évidence dans la figure ci-dessus, il existe une corrélation entre le sexe et le choix des disciplines au niveau des diplômés. Dans le domaine du commerce, administration et droit, la représentation des femmes diplômées atteint 24,48 %, alors que les hommes représentent 18,90%. En ingénierie, c'est le phénomène inverse qui se produit : les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes (31,74% d'hommes et 13,10% de femmes). Si l'on considère que les sciences naturelles sont associées aux statistiques, dans le cadre de cet index GGGR-WEF, les femmes diplômées dans ce domaine représentent 11,63 % contre 6,61 % pour les hommes.

Bien que dans les matières STEM, les hommes diplômés affichent un pourcentage plus élevé que les femmes (56,28 % pour les hommes et 36,46 % pour les femmes), le score est bien meilleur que la moyenne mondiale globale, où le pourcentage de femmes obtenant des diplômes STEM (sur l'ensemble des femmes diplômées) est quatre fois inférieur à celui des hommes<sup>10</sup>. Il est à noter que conformément aux tendances régionales où les plus fortes représentations de femmes parmi les diplômés en ingénierie se situent dans les États arabes, le taux de femmes ingénieures en Tunisie est de 44,2%.<sup>11</sup>

## 2. Participation Économique et Opportunité

Tableau 5 - Évolution de la Participation Économique et Opportunité

2006		2021		Progression (2006-2021)	
Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score
97	0,480	144	0,445	-47	0,035

La Tunisie a vu sa position sur le plan de la participation économique et opportunité régresser de 97<sup>ème</sup> en 2006 à la 144<sup>ème</sup> place en 2021 avec un recul de 0,035 point sur le score. Les dernières

<sup>9</sup> Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>10</sup> [unesco.org/sites/default/files/documents/science-technology-and-gender-an-international-report-executive-summary-fr.pdf](https://unesco.org/sites/default/files/documents/science-technology-and-gender-an-international-report-executive-summary-fr.pdf)

<sup>11</sup> <https://www.webmanagercenter.com/2021/02/15/463501/voici-les-quatre-pays-ou-les-taux-de-femmes-ingenieures-sont-les-plus-eleves-au-monde/>

données disponibles montrent que le taux de participation des femmes à la population active en Tunisie est de 24,9% contre 68,9%<sup>12</sup> pour les hommes, soit environ 3 fois moins élevée que celle des hommes.

Le score de la participation à la population active tunisienne est en dessous de la moyenne mondiale (0,372 en Tunisie contre 0,655 dans le monde). Elle se répartit entre 2 845.1 mille hommes et 1 326.5 mille femmes, avec un taux d'activité estimé à 66,5% chez les hommes et 29,4% chez les femmes<sup>13</sup>, ; ce qui est différent des chiffres présentés dans le rapport GGGR-WEF.

Une récente enquête sur l'emploi menée au premier trimestre 2021 par l'Institut National des Statistiques/INS<sup>14</sup>, dans des conditions perturbées par la situation sanitaire dans le pays, estime que l'effectif de la population active en Tunisie a atteint 4171,6 mille. Le taux d'activité a augmenté pour atteindre 47.5% au premier trimestre 2021.

Tableau 6 - Participation Économique et Opportunité (2021)

Domaines	Rang	Score	Moy.	Femme	Homme	f/m
Taux de participation à la population active, %	143	0,372	0,655	28,1	75,5	0,37
Égalité des salaires pour un travail similaire, 1-7 (meilleur)	85	0,648	0,628	-	-	4,54
Revenu gagné estimé, int'l \$ 1,000	142	0,278	0,494	4,7	16,8	0,28
Législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires, %	138	0,173	0,349	14,8	85,2	0,17
Travailleurs professionnels et techniques, %	98	0,804	0,755	44,6	55,4	0,80

Le taux de chômage des femmes sur l'ensemble de l'année 2019 était de 22,2%, celui des hommes étant de 12,3%<sup>15</sup>. Le taux de chômage s'établit à 724,8 milles du total de la population active avec une inégalité entre les hommes à 15% et les femmes à 23,8 % au premier trimestre 2021. Toutefois cette inégalité est réduite pour la tranche d'âge 15-24 ans, estimée à 40,4% chez les hommes et 41,6% chez les femmes.

Toujours selon la même enquête de l'INS, le nombre des occupé-e-s poursuit sa baisse et diminue de 4,6 mille occupé-e-s au premier trimestre 2021 par rapport au trimestre précédent. Cela veut dire que le taux de chômage augmente à 17,8% pour la même période contre 17,4 % au trimestre précédent, augmentation de 0,6 point pour les hommes et diminution de 1,1 point pour les femmes, pour atteindre, respectivement, 15% et 23,8%. Il est de à 40,8% chez les jeunes, estimé à 40,4% chez les hommes et à 41,6% chez les femmes. Selon la même source, l'effectif de la population active a atteint un taux de 47,5% au premier trimestre 2021 soit une augmentation de 0.2% par rapport au quatrième trimestre de 2020.

12 <http://wb-gender-portal-preview.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/countries/tunisia>

13 Indicateurs de l'emploi et du chômage, Premier trimestre 2021, <http://ins.tn/publication/indicateurs-de-lemploi-et-du-chomage-premier-trimestre-2021>

14 INS, Indicateur de l'emploi et du chômage du premier trimestre 2021. P.5. <http://ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note%20Emploi%20T2021.pdf>

15 <https://data.unwomen.org/country/tunisia>

### 3. Autonomisation et participation politique des femmes

Au niveau de l'autonomisation et la participation politique des femmes, la Tunisie a enregistré une nette progression depuis 2006 avec un score qui a évolué de 0,110 depuis cette date à 0,212 en 2021 mais en régression de rang passant de 53 en 2006 à 69 en 2021<sup>16</sup>.

Tableau 7 - Évolution de l'autonomisation politique en Tunisie<sup>17</sup>

Autonomisation politique	2006		2021		Progression (2006-2021)	
	Rang	Score	Rang	Score	Rang	Score
	53	0,110	69	0,212	-16	+0,102

Au niveau du parlement, les femmes ont représenté 26,3 % en 2019 contre 31% en 2014 soit une régression du nombre de femmes députés<sup>18</sup>. Au niveau du gouvernement, les femmes restent minoritaires à raison de 29,2 % des postes ministériels contre 70,8% pour les hommes<sup>19</sup>. Toutefois au niveau des élections des collectivités locales qui se sont déroulées en mai 2018, 47 % des sièges ont été occupés par des femmes. Le niveau du nombre de femmes est à mettre sur le compte du code électoral qui repose sur le principe de parité et d'alternance entre hommes et femmes sur les listes électorales pour tous les scrutins<sup>20</sup>.

Tableau 8 - Distribution des indicateurs de l'autonomisation politique en Tunisie en 2021<sup>21</sup>

Autonomisation politique	Rang	Score	Moyenne	Femmes	Hommes	F/H
Les femmes au parlement, en %.	70	0,357	0,312	26,3	73,7	0,36
Femmes à des postes ministériels, en %	57	0,412	0,235	29,2	70,8	0,41
Années avec une femme/un homme à la tête de l'État	76	0,000	0,144	0,0	50,0	0,00

Jusqu'à présent aucune femme n'avait encore accédé à la tête de l'État, mais le score de la Tunisie dans le prochain GGGR-WEF devrait changer pour la Tunisie, puisque Najla Bouden Romdhan<sup>22</sup> a été nommée en 2021 par le président tunisien Kais Saied, en tant que première femme Premier ministre en Tunisie et dans la région des États arabes, avec un nouveau gouvernement composé de 10 ministres femmes sur un total de 26 ministres.

Au niveau de l'administration publique, la participation des femmes dans la fonction publique se situe aux alentours de 36% des effectifs totaux contre 64% pour les hommes en 2017, en comparaison avec 2013, l'effectif des femmes a augmenté de 13% contre 10% pour les hommes<sup>23</sup>. Dans la fonction publique, les femmes représentent en 2017 respectivement 47% et 50% des fonctionnaires des catégories A1 et A2. Toutefois, La distribution du taux de féminisation des fonctionnaires par hiérarchie (voir figure 2) est moins importante quand il s'agit des emplois de

<sup>16</sup> OCDE, Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>17</sup> [World Economic Forum: Global Gender Gap Report, 2021](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>18</sup> Union interparlementaire, Les femmes au parlement: 1995–2020, 2020, P.28. <https://www.ipu.org/file/8994/download>

<sup>19</sup> OCDE, Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

<sup>20</sup> <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2018/8/feature-tunisian-women-in-local-elections>

<sup>21</sup> [World Economic Forum: Global Gender Gap Report, 2021](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

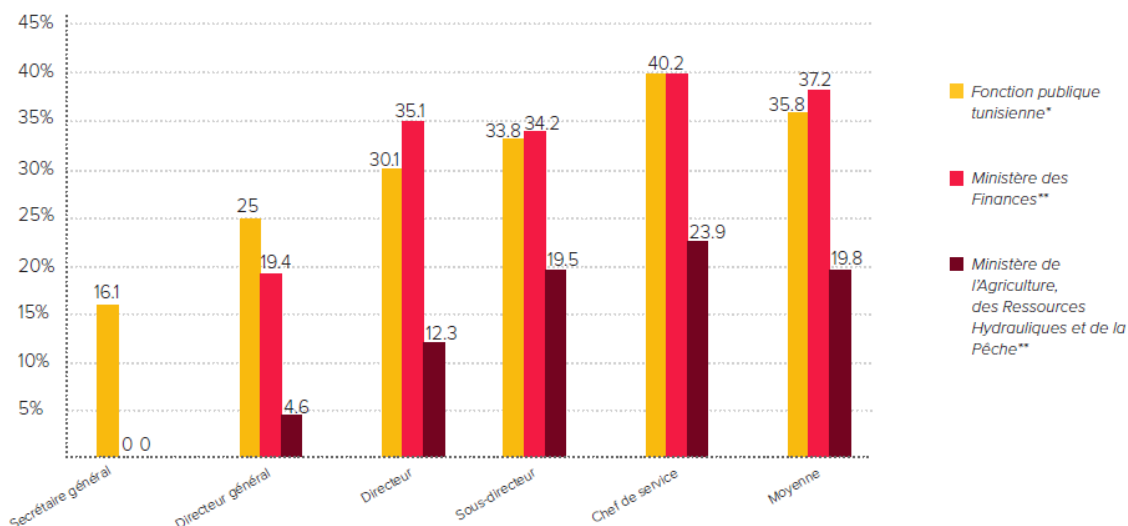
<sup>22</sup> <http://fr.tunisie.gov.tn/3-membres-de-gouvernement.htm>

<sup>23</sup> INS, Caractéristiques des agents de la fonction publique et leurs salariés 2013-2017, édition 2019, <http://www.ins.tn/>



responsabilité. Ainsi, la promotion des femmes se fait majoritairement au niveau des postes fonctionnels de base, comme ceux de chef de service, mais les postes fonctionnels les plus hauts dans la hiérarchie sont essentiellement occupés par des hommes<sup>24</sup>. Ainsi, plus le grade est élevé dans la hiérarchie et plus la part des femmes se rétrécit, pour ne représenter qu'un quart de la population de Directeurs Généraux dans l'administration.

Figure 2 - Répartition des femmes dans les emplois fonctionnels en 2017



#### 4. Les femmes dans le monde de l'entrepreneuriat e

Les entreprises en Tunisie sont en majorité des très petites entreprises (employant moins de 6 personnes) et des Petites et Moyennes Entreprises (PME). En 2019, 86,9 % des entreprises, sur un total de 782.115 entreprises recensées dans le Répertoire National des Entreprises (RNE), sont des entreprises sans employés, et 10,3 % emploient moins de 6 personnes (de 1 à 5)<sup>25</sup>.

Notant les données limitées disponibles sur le sujet et parfois même contradictoires, en Tunisie, en 2010, la part des femmes dirigeant une entreprise de type personne morale a été évalué à 19% des entreprises de ce type<sup>26</sup> et 23% d'entreprises ayant le statut de personne physique.

Tableau 9 - Évolution des entreprises privées selon le nombre de salariés en Tunisie

Tranche de salariés	2017	2018	2019
0	676.140	635.571	679.770
1-2	54.517	56.692	59.311
3-5	19.692	21.205	21.192

<sup>24</sup> OCDE, La participation des femmes à la prise de décision dans l'administration publique en Tunisie, 2018, P.102.

<https://www.oecd.org/mena/governance/la-participation-des-femmes-a-la-prise-de-decision-tunisie.pdf>

<sup>25</sup> INS, Statistiques issues du répertoire national des entreprises, 2019, P.83. <http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/RNE-2020.pdf>

<sup>26</sup> OIT, Évaluation nationale de développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie, P.130.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)

<b>6-9</b>	7.768	8.084	8.301
<b>10-19</b>	5.692	5.994	5.944
<b>20-49</b>	3.775	3.962	4.007
<b>50-99</b>	1.646	1.652	1.676
<b>100-199</b>	950	977	958
<b>200 et plus</b>	852	906	956
<b>TOTAL</b>	<b>771.032</b>	<b>735.043</b>	<b>782.115</b>

Selon des données publiées par la Chambre Nationale des Chefs d'Entreprises (CNFCE), le nombre des femmes entrepreneures s'élève à quelque 10 mille réparties entre les secteurs formel et informel<sup>27</sup>. Selon le "TOP 100 des femmes entrepreneures de Tunisie" publié en juillet 2021,<sup>28</sup>, près de la moitié, soit 46% des femmes entrepreneures en Tunisie, sont des actionnaires dirigeantes d'entreprises, 34% sont des fondatrices et 20% des co-fondatrices. Selon cette même source, les femmes entrepreneures exercent à 27% dans le secteur de la santé et des industries pharmaceutiques, 11% dans le secteur du tourisme 10% dans le secteur de distribution 9% dans le secteur des finances et des technologies, 9% dans le secteur de l'éducation, 7% dans le secteur agroalimentaire, 7% dans le domaine cosmétique, 6% dans le domaine des plasturgies, 6% dans le secteur automobile et 4% dans des activités diverses. La ventilation des femmes entrepreneures par régions, montre que 61% des entreprises sont installées dans le Grand Tunis, 12% à Sfax, 7% à Nabeul, 5% à Ben Arous, 4% à Sousse et 2% à Monastir.

Selon l'évaluation menée par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'entrepreneuriat féminin en Tunisie<sup>29</sup>, le nombre de femmes chefs d'entreprises de type personne morale n'est pas connu de façon fiable et précise. Il a été estimé à 18.000 en 2010, représentant 19 % des entreprises de ce type. Quant aux entreprises ayant le statut de personne physique, près de 123.000 ont été dirigées par des femmes en 2013, ce qui représente 23 % du total des 534.871 des entreprises de ce type. Cette évaluation rapporte que la majorité des femmes et des hommes travaillent pour leur propre compte sans avoir recours à des employés : 91,8% des entreprises masculines et 92,9% des entreprises féminines en 2013.

Par ailleurs, l'Indice Mastercard de femmes entrepreneures publié en 2019, affiche un pourcentage des femmes chef d'entreprises aux alentours de 10,8 % du total des chefs d'entreprises en Tunisie<sup>30</sup>.

## 5. Violence Fondée sur le Genre et harcèlement sexuel

La violence Fondée sur le Genre (VFG) est répandue et prend de nombreuses formes, toutes préjudiciables à la santé physique et psychologique des femmes. La violence à l'égard des femmes et des filles constitue une expression extrême des relations de pouvoir inégales entre les hommes et

<sup>27</sup> <https://www.baya.tn/rubriques/society/economie/une-nouvelle-etude-sur-le-nombre-des-femmes-chefs-dentreprises-en-tunisie/>  
<sup>28</sup> Entrepreneuriat féminin, 7 août 2021, <https://www.webmanagercenter.com/2021/08/07/471424/entrepreneuriat-feminin-46-des-femmes-entrepreneures-en-tunisie-sont-des-actionnaires-dirigeantes-dentreprises/>

<sup>29</sup> OIT, Évaluation nationale de développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie, P.130.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)

<sup>30</sup> MIWE, rapport sur l'Indice Mastercard de Femmes entrepreneures (MIWE),2019, P.114 <https://mastercard-index-of-women-entrepreneurs-2019.pdf>

les femmes, et elle entrave leur capacité à s'engager dans des activités sociales, économiques ou politiques.

En Tunisie, malgré des avancées juridiques en vue du renforcement des droits des femmes et de la lutte contre les discriminations Fondées sur le Genre, y-compris après la révolution, le phénomène la Violence Fondée sur le Genre reste encore préoccupant. Les taux révélés par des études sur sa prévalence sont alarmants.

En effet, bien que le pourcentage de femmes qui ont été victimes de harcèlement sexuel dans des lieux publics varie considérablement dans les pays arabes, les données de la vague V (2018- 2019) du Baromètre arabe révèlent que le harcèlement sexuel est un problème sexué. Dans tous les pays participant à l'enquête, 39 % des femmes interrogées (contre 22 % des hommes) ont déclaré avoir été exposées au harcèlement sexuel dans des lieux publics. La fréquence du harcèlement sexuel au cours des 12 derniers mois pour les femmes âgées de 17 à 28 ans est de 36% en Tunisie.

L'enquête souligne que le problème le plus fréquemment cité par cette proportion de femmes est le harcèlement sexuel. Ce problème était le plus souvent cité par les femmes les plus jeunes et celles travaillant dans les zones urbaines. Une autre étude, qui a utilisé des techniques d'échantillonnage sélectif pour interroger des femmes dans des lieux publics et des lieux de travail, a révélé que pratiquement toutes les personnes interrogées ont déclaré avoir été confrontées à une forme de harcèlement sexuel à un moment donné. En Tunisie, environ la moitié des personnes interrogées ont déclaré qu'un des membres de leur foyer avait subi ce type de comportement au cours des 12 derniers mois.

Sur le plan de la lutte contre toutes les formes de violence faites aux femmes, la Tunisie a adopté la loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017<sup>31</sup>, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Cependant, malgré ce progrès, les cas de harcèlement sexuel au travail ne font que très rarement l'objet de poursuites judiciaires. « Beaucoup de femmes se disent que ce n'est pas la peine d'aller plus loin, surtout lorsque le harcèlement s'arrête », rappelle M<sup>me</sup> Hayet Jassar, avocate de l'Association Tunisienne des femmes Démocrates (ATFD). Pourtant, Ahmed Mseddi, avocat au Barreau de Tunis, rappelle « qu'il est possible d'instruire une plainte auprès du procureur général qui pourra ordonner l'ouverture d'une enquête préliminaire », car « ...Ce n'est pas aux personnes harcelées de mener l'enquête et d'avoir toutes les preuves ! ». <sup>32</sup> Malgré ces difficultés, les statistiques suivent une courbe à la hausse en matière de procès-verbaux constatés. Le nombre de procédures entamées visant à dénoncer des faits de violence faite aux femmes serait passé de 40,000 en 2019 à 60,000 en 2020. Sur ce total, un pourcentage de 64% des cas a été constaté au sein même du couple, manifestation des conséquences du confinement obligatoire pour lutter contre la propagation du Covid-19 en 2020 qui aurait contribué à la croissance des chiffres<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Journal officiel, 2017-08-15, n° 65, pp. 2604-2612. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=106445&p\\_lang=fr](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=106445&p_lang=fr)

<sup>32</sup> <https://inkyfada.com/fr/2019/12/30/ena-zeda-harcelement-sexuel-travail-tunisie/>

<sup>33</sup> <https://www.leaders.com.tn/article/31568-la-lutte-contre-la-violence-faite-aux-femmes-l-engagement-constitutionnel-de-l-etat-preuves-et-epreuves>

## Section II - Statut juridique et droits des femmes en Tunisie

### 1. Statut juridique et les droits ayant un impact sur la vie publique et privée <sup>34</sup>

La Tunisie est souvent citée comme étant à l'avant-garde des droits des femmes dans le monde arabe, et ce, depuis l'adoption en 1956 du Code du statut personnel (CSP)<sup>35</sup>, considéré comme le plus progressiste lors de sa promulgation et bien après et qui a conféré alors à la femme tunisienne un statut unique. Il a instauré notamment le consentement obligatoire au mariage dans la législation, l'abolition de la polygamie et l'institution d'une procédure de divorce civil. Le droit des femmes s'est davantage confirmé par la proclamation d'une nouvelle constitution en 2014<sup>36</sup>, qui consacre le principe de l'égalité devant la loi entre les femmes et les hommes et une sensibilité Genre plus qu'évidente, notamment à travers l'utilisation de l'expression « citoyens et citoyennes »<sup>37</sup>. La protection des acquis historiques de la femme tunisienne et leur développement dans l'article 46<sup>38</sup>, qui garantit les droits des femmes, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes.

#### ▪ *Les principes de non-discrimination et d'égalité*

Les droits de la femme sont garantis dans la Nouvelle Constitution. Le texte de la Constitution proclame l'égalité entre les hommes et les femmes en utilisant l'expression « citoyens et citoyennes » et reconnaît la famille de base en tant que cellule de la société si bien qu'il garantit le droit de l'enfant à la protection et à l'éducation. La Constitution consacre son article 46 aux droits des femmes en stipulant que « *L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme* ». Elle affirme ainsi les acquis de la femme, le principe de parité et la lutte contre les violences faites aux femmes.

#### ▪ *Les droits politiques*

L'État garantit l'égalité des droits des personnes à se présenter aux élections, y compris le droit de se présenter à la présidence de la République sans discrimination et de voter conformément à la loi garantissant la représentation des femmes dans les assemblées élues, avec l'adoption légale de la parité des sexes dans les conseils élus<sup>39</sup> et le rejet de toute liste électorale qui ne respecte pas la

<sup>34</sup> Plus de détails à <http://www.arabwomenlegal-emap.org/Pages/CountryProfile.aspx?country=الجزائر>

<sup>35</sup> République Tunisienne, Code du statut personnel, Édition 2012. P.171. Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/73374/74946/F-1287339442/TUN-73374.pdf>

<sup>36</sup> République Tunisienne, Constitution de la république tunisienne. Édition 2015. P.62. Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne. [https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session27/TN/6Annexe4Constitution\\_fr.pdf](https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session27/TN/6Annexe4Constitution_fr.pdf)

<sup>37</sup> Article 21 de la constitution tunisienne : Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination. L'État garantit aux citoyens et aux citoyennes les libertés et les droits individuels et collectifs. Il leur assure les conditions d'une vie digne.

<sup>38</sup> Article 46 de la constitution tunisienne : L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme, les soutient et œuvre à les améliorer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités et dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires afin d'éradiquer la violence contre la femme ».

<sup>39</sup> Décret 87- 2011 relatif à l'organisation des partis politiques

parité et l'alternance des sexes - compte tenu du nombre inégal de sièges dans certaines circonscriptions<sup>40</sup>. Tout citoyen tunisien âgé de 18 ans est légalement autorisé à voter<sup>41</sup>.

La participation politique des femmes est garantie par le texte constitutionnel. En effet, l'article 34 de la constitution tunisienne a garanti la représentativité des femmes dans les assemblées élues, ce qui constitue une première dans le monde arabe. De même leur représentativité dans le pouvoir exécutif local est également assurée conformément à l'article 139 de la Constitution qui proclame les citoyens et citoyennes et la société civile comme acteurs clés dans la gouvernance locale. Cette reconnaissance de la participation citoyenne à la gouvernance est reprise dans le code des collectivités locales<sup>42</sup> qui consacre le principe d'égalité pour les régions et communes en ce qui concerne les actions publiques et programmes assurant une égalité nationale. Il inscrit le principe de parité à la tête des listes des communes et dans la composition des différentes structures de décentralisation.

- *Droits personnels et familiaux*

Le code tunisien du Statut Personnel a été adopté en 1956 avant la Constitution. Ses amendements jusqu'en 2008 renforcent l'égalité de statut juridique et de droits au sein de la famille, comme l'âge du mariage à 18 ans. Une femme n'a pas besoin d'un tuteur pour approuver son mariage. Le contrat de mariage doit être documenté et la polygamie est interdite. L'égalité, la collaboration et l'entraide sont stipulées dans les devoirs de la vie conjugale, l'aide mutuelle dans la gestion des affaires familiales pour une bonne éducation des enfants, y compris l'enseignement/éducation, les voyages et les affaires financières. Selon la Loi, les femmes sont tenues de soutenir financièrement la famille tant qu'elles en ont les moyens. Une femme divorcée peut avoir le droit de résidence et de garde des enfants. Les mères ont le droit, au même titre que les pères, de demander et d'obtenir un passeport pour leurs enfants et de voyager avec les mineurs sans autorisation préalable de l'un des parents ou du tuteur ou de toute personne à qui aura été confiée la garde des enfants<sup>43</sup>. Le père et la mère ont un droit égal de transmettre leur nationalité aux enfants. La femme tunisienne peut transmettre sa nationalité à l'homme non tunisien qu'elle épouse si le couple vit en Tunisie<sup>44</sup>.

Bien que la constitution de 2014 appelle à l'égalité devant la loi, la non-égalité au sein de la loi à travers différentes formes de discrimination d'une loi à l'autre ou même dans la même loi se traduit par une inégalité de Genre. C'est ainsi que le Code tunisien du Statut Personnel est en contradiction avec la constitution de 2014 qui affirme l'égalité des citoyen-ne-s en droits et devoirs et en libertés devant la loi. Il stipule que le mariage doit être, de par la loi, consensuel et égalitaire avec un âge légal de 18 ans mais permet, en même temps, aux juges de délivrer une autorisation légale à un mariage de mineur/e sous prétexte de raison « sérieuse » ou de « l'intérêt » des couples sans expliquer l'un ou l'autre.

La loi sur la nationalité tunisienne est en contradiction avec la constitution puisque les femmes ne sont pas autorisées, contrairement aux hommes, à transmettre leur nationalité à des maris étrangers sauf en cas de résidence dans le pays. L'article 236 du Code Pénal criminalise l'adultère et

<sup>40</sup> Décrets 27 et 35 de 2011, relatifs à l'établissement d'une haute autorité indépendante pour l'élection de l'Assemblée nationale constituante

<sup>41</sup> La loi organique 16-2014, portant organisation des élections de 2014.

<sup>42</sup> Code des collectivités locales, JORT N°39 du 15 mai 2018

<sup>43</sup> Loi numéro 46 du 23 novembre 2015 modifiant la loi de 1975 sur les passeports et les documents de voyage

<sup>44</sup> La loi modifiée de 2010 sur la nationalité, mise à jour en 2013

place les hommes et les femmes sur un pied d'égalité en punissant l'adultère soit par le mari, soit par l'épouse.

- *Le principe d'intégrité et de sécurité*

La Constitution de 2014 garantit la protection des femmes contre la Violence Fondée sur le Genre et exige de l'État qu'il prenne les mesures nécessaires pour l'éradiquer. Le code de procédure pénale modifié prévoit des sanctions strictes contre la violence physique domestique. Les sanctions sont encore plus sévères contre les violences sexuelles. Des sanctions strictes sont également prévues à l'encontre des personnes qui ont des rapports sexuels non violents avec des filles de moins de 10 ans. Depuis 2004, le Code de procédure pénale considère le harcèlement sexuel contre les hommes et les femmes comme un crime.

La Loi organique n°2017-58 du 11 août 2017<sup>45</sup> relative à l'élimination des violences faites aux femmes modifie certaines dispositions discriminatoires du code pénal et impose aux institutions de l'État de développer une approche coordonnée de la prévention ainsi que de l'assistance et du soutien aux victimes de violences. L'importance de cette loi réside dans sa finalité de lutter contre toutes les pratiques qui pourraient porter préjudice à la femme comme être humain. Pour cette raison elle incrimine même les discriminations à l'égard des femmes. Une pratique discriminatoire est toute distinction, exclusion ou restriction qui a pour effet ou pour but de porter atteinte à la reconnaissance aux femmes, des droits humains et des libertés, sur la base de l'égalité complète et effective, dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, ou de compromettre cette reconnaissance ou la jouissance ou l'exercice de ces droits par les femmes, quels que soient la couleur, la race, la religion, la pensée, l'âge, la nationalité, les conditions économiques et sociales, l'état civil, l'état de santé, la langue ou le handicap.

Son approche est globale et vise à davantage à :

- Prévenir les violences faites aux femmes,
- Protéger les victimes sur les plans juridiques, physiques et psychologiques,
- Poursuivre les auteurs des violences faites aux femmes et leur imposer un suivi,
- Prendre en charge les victimes à travers un accompagnement spécifique.

L'amendement le plus important est lié à l'abrogation de la disposition du code pénal, l'article 227 qui offrait l'immunité à l'auteur d'un crime de viol s'il épousait sa victime. Grâce à cette disposition, le violeur encourt désormais une peine de 20 ans de prison et plus (peine à vie) si la victime, de sexe féminin ou masculin, a moins de 16 ans ou si l'auteur du crime a un lien de parenté ou « une autorité sur » la victime. En vertu de la nouvelle loi, l'État n'est pas seulement responsable de la « poursuite et de la répression » des personnes ayant exercé des violences à l'égard des femmes, mais aussi de la prévention de celles-ci et de la protection des victimes.

Un système de coordination gouvernementale a été mis en place pour prévenir, aider et soutenir les victimes de violence et pour faire appliquer la loi en cohérence avec la stratégie nationale de lutte contre la VBG et les plans d'action sectoriels connexes. Entre autres, les ministères de l'éducation, de la santé, des affaires sociales, de la justice et de l'intérieur et leurs différents organes ainsi que les médias sont chargés de former le personnel et les professionnels à la prévention de la violence à

<sup>45</sup> Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes

l'égard des femmes et deviennent pour beaucoup, juridiquement responsables. La loi prévoit -article 40- la création d'un Observatoire national pour la prévention de la violence à l'égard des femmes qui sera chargé de contrôler « l'efficacité et l'efficience » de l'application de la loi.

## **2. Libertés et droits impactant l'autonomisation économique des femmes<sup>46</sup>**

Certains droits et libertés sont essentiels à l'accès des femmes à l'économie et aux marchés. Ils sont essentiels pour réduire voire éliminer la discrimination en faveur de l'égalité des sexes et la garantie de l'autonomisation et la dignité des femmes. Certains droits sont constitutionnels, pour certains intégrés dans la législation nationale, tandis que d'autres ne le sont pas, comme le droit à la propriété, le droit au patrimoine, le droit à l'investissement et au commerce. Ils concernent les citoyens, en général, sans spécifier hommes et/ou femmes, pour la plupart.

Au cours des dix dernières années, « Women, Business and the Law » a recueilli des données uniques sur les lois et règlements qui entravent l'esprit d'entreprise et l'emploi des femmes. L'indice présenté est structuré autour du cycle de vie d'une femme active, avec 35 points de données sur huit indicateurs<sup>47</sup>. Les scores globaux sont ensuite calculés en prenant la moyenne de chaque indicateur, 100 représentant le score le plus élevé possible. Les pays qui se classent en tête avec 100 sont pour la plupart en Europe, le pays Arabe le mieux classé est les Émirats Arabes Unis avec un score de 82,5, le dernier est la Palestine avec 26,3. Dans la dernière Edition du rapport<sup>48</sup>, le score de la Tunisie est de 67,5 sur 100, ce qui est supérieur à la moyenne régionale de MENA (de 51,5).

### ▪ *Le droit au travail*

Le droit de travail est garanti dans le dispositif constitutionnel de la Tunisie. L'article 40 de la Constitution 2014 consacre ce droit à tout citoyen et citoyenne sur la base du mérite et de l'équité. Il affirme que « *tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable* ». Pour assurer ce droit, l'État est tenu de garantir l'accès à une éducation et une formation de qualité (article 39) et prendre les mesures nécessaires pour instaurer un environnement favorable à la création d'emplois. L'État doit ainsi assurer la non-discrimination liée au travail y compris l'inégalité salariale (article 40). Ces innovations ont des répercussions sur les textes infra-législatifs qui doivent être réorganiser pour répondre au mieux cet impératif constitutionnel et pour être plus adéquat avec les engagements internationaux ratifiés par la Tunisie (*Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* et conventions internationales de l'Organisation Internationale de Travail/OIT notamment les conventions : n°100 (ratifiée en 1968) relative à l'égalité de rémunération, n°111 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession et n°122 concernant la politique de l'emploi (ratifiées en 1965).

En matière d'égalité et/ou de non-discrimination devant le droit de travail, le cadre législatif tunisien s'est progressivement harmonisé par rapport aux conventions internationales de l'OIT susmentionnées et par rapport à la Convention CEDAW. Cette progression est due essentiellement à la loi n° 93-66 du 5 juillet 1993, en particulier l'article 5bis venant s'ajouter au Code de travail et aux termes duquel : « *Il ne peut y avoir de discrimination entre l'homme et la femme dans l'application des dispositions du présent Code et des textes pris pour son application* ». En cas de grossesse, les femmes « *peuvent quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité*

<sup>46</sup> Plus de détails à : <http://gender-trade.cawtarclearinghouse.org/>

<sup>47</sup> Pour plus de détails, voir Annexe 1

<sup>48</sup> Pour plus de détails, voir Annexe 2



*de rupture* », selon l'article 18 du Code de travail. De même, l'article 20 du Code stipule : « *la suspension du travail par la femme pendant la période qui précède et suit l'accouchement ne peut être un motif de rupture, par l'employeur, du contrat de travail* ». Ces articles confirment ainsi les dispositions des textes juridiques internationaux que la grossesse ne doit pas porter préjudice au droit de travail et ne saurait en aucun cas justifier la perte de l'emploi pour une femme. La Tunisie consacre dans le Code de travail des conditions de travail à pied d'égalité pour les hommes et les femmes, comme cela est stipulé par le Pacte international des droits économiques, sociaux et culturels, ayant été ratifié par Tunisie et selon lequel : « *Les États parties au présent Pacte reconnaissent le droit qu'à toute personne de jouir de conditions de travail justes et favorables* ».

Les droits syndicaux ont connu des innovations majeures inscrites dans la Nouvelle Constitution et qui sont liés aux intérêts professionnels. La Constitution 2014 est plus explicite quant à la liberté de constituer des syndicats alors que l'article 8 de la Constitution de 1959 était particulièrement laconique relativement à ce principe. De même, selon l'article 36 (de la Nouvelle Constitution), le « droit de grève » est explicitement reconnu comme droit connexe du droit syndical. On note que ce droit est inscrit dans les engagements internationaux de la Tunisie, notamment dans le Pacte International des Droits Économiques, Sociaux et Culturels, stipulant dans l'article 8 attribuant ce droit à toute personne « de s'affilier au syndicat de son choix ».

Enfin, La loi n° 93-10 d'orientation de la formation professionnelle promulguée en 1993 comblait un vide juridique en instituant un Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi, chargé de donner des avis sur les orientations générales en matière de formation et d'emploi et sur l'homologation des certificats et des diplômes. La loi visait l'organisation du secteur privé de la formation professionnelle, de la formation initiale, et de la formation continue. Cette loi considère une formation professionnelle non normalisée (sanctionnée par un diplôme), la formation à caractère social destinée à mettre en place des centres de formation destinés aux jeunes filles rurales et visant à soutenir les aptitudes professionnelles de cette couche vulnérable de la société en leur inscrivant des modules complémentaires qui leur autorisent des activités génératrices de revenus (arboriculture, aviculture, artisanat, etc.).

- *Liberté de circulation*

La Constitution de 2014 prévoit que la Tunisie est un État civil fondé sur la citoyenneté, la volonté du peuple, l'État de droit, et que les citoyens sont égaux en droits et en devoirs devant la loi. L'État garantit à ses citoyens, les droits et libertés privés et publics non censurés, une vie décente, la protection de la vie privée, le lieu de résidence, la confidentialité de la correspondance et de la communication, les informations personnelles privées.

Les Tunisien-ne-s sont libres de choisir leur lieu de résidence, de s'installer dans leur pays ou de voyager à l'étranger. L'État garantit la liberté d'opinion et de croyance, la liberté d'expression, la liberté des médias et de publication. La Tunisie protège et renforce les droits acquis des femmes. La création et le financement des associations sont fondés sur le respect des principes de l'État de droit, de la démocratie, du pluralisme, de la transparence, de l'égalité, des droits de l'homme et des conventions internationales ratifiées par la Tunisie. Il est interdit aux associations d'inciter à la haine, à la violence, à l'intolérance et à la discrimination fondée sur la religion, le sexe ou l'esprit partisan. Les droits et la participation politiques sont garantis par la Constitution, y compris la liberté d'association et la formation de partis politiques conformément à la Constitution, à la loi, à la



transparence financière et aux principes de la République démocratique, de l'État de droit, des droits de l'homme et des conventions internationales ratifiées. Ils doivent rejeter la haine, la violence, le fanatisme et la discrimination fondée sur la religion, la secte et le sexe.

- *Le droit à la propriété*

Le droit de propriété est garanti dans la nouvelle Constitution Tunisienne. L'article 41 relate clairement que « le droit de propriété est garanti, il ne peut y être porté atteinte que dans les cas et avec les garanties prévues par la loi. [De même que] La propriété intellectuelle est garantie ». De plus, le régime de propriété matrimoniale tunisien repose sur la séparation des biens stipulant ainsi que les époux sont libres dans la gestion de leurs biens. Cette séparation induit l'existence de deux patrimoines indépendants correspondant aux biens personnels de chaque époux : un patrimoine propre à la femme séparé complètement du patrimoine de son mari, qui lui est aussi propre. Il n'existe donc pas de patrimoine commun au couple où chacun se trouve de ce fait propriétaire exclusif des revenus potentiels de ses biens. Il convient de noter à ce niveau que dans le Code du Statut Personnel, « le mari ne dispose d'aucun pouvoir d'administration sur les biens propres de la femme » (article 24) bien qu'il soit le chef de famille (article 23). Le texte est considéré comme progressiste dans le sens où les deux époux « coopèrent pour la conduite des affaires de la famille, la bonne éducation des enfants » (article 23) et plus généralement dans la gestion des affaires familiales.

Toutefois, la Loi 98-91 de 1998<sup>49</sup> autorise les époux à opter pour le régime de communauté de biens. Ce régime facultatif suppose que les biens communs ne peuvent être transférés qu'avec le consentement des deux époux. Il leur appartient toutefois de choisir et même de « convenir de l'élargissement du domaine de la communauté à condition d'en faire mention expresse dans l'acte [de mariage] » (article 2 de la Loi 98-91). Si cette option ne figure pas dans le contrat de mariage, le régime de séparation de biens s'applique.

- *Droit à l'héritage*

Quant aux droits de succession, le législateur tunisien, selon le CSP, considère la veuve et les filles parmi les « héritiers réservataires » (article 91) qui reçoivent des quotes-parts successorales fixées par les dispositions des différents articles des chapitres III et IV. Il faut toutefois rappeler que le droit des successions est basé sur la loi islamique (notamment l'école malikite), qui définit les droits de succession des femmes conformément à l'interprétation donnée au texte coranique. C'est ainsi que par exemple, une veuve en l'absence d'enfants obtient un quart de la propriété. Sa part successorale se trouve réduite à un huitième s'il y a des enfants (dispositions des articles 93 à 95). En revanche, un veuf obtiendrait la moitié ou le quart de la propriété dans les mêmes cas de figure. S'il n'y a qu'un seul enfant, le fils est « héritier universel » (art. 114), alors que la fille ne se voit attribuer que la moitié de la propriété (art. 93). De plus, certains membres de la famille ne disposent de droits de succession que s'ils sont de sexe masculin (p. ex. les oncles et cousins, art. 90).

Il convient de souligner que la Commission des Libertés Individuelles et de l'Égalité (COLIBE) a été créée le 13 Août 2017 par une initiative du Président de la République qui lui a attribué la mission essentielle de préparer un rapport sur les libertés individuelles et sur l'égalité en Tunisie, en considérant la Constitution de 2014 et les normes internationales des droits humains. Ce rapport

---

<sup>49</sup> <http://www.cicade.org/wp-content/uploads/2015/07/Le-mariage-en-droit-tunisien.pdf>

inclut un état des lieux des lois et des recommandations concernant des réformes législatives que la Commission fait en relation avec les droits de l'individu et l'égalité. Ce rapport a suscité un nombre de critiques et un débat fulgurant dans l'enceinte de l'ARP se rapportant notamment sur des droits de la femme dans l'héritage en clivage entre les fondamentalistes et les progressistes en Tunisie.

- *Liberté d'Investissement*<sup>50</sup>

Les textes législatifs qui organisent l'investissement et le commerce en Tunisie sont nombreux : Code d'incitations aux investissements, Code des obligations et des contrats, Code de commerce et Codes de douanes ainsi que décrets et lois abordant la législation fiscale, la législation sur la sécurité sociale, la législation des changes ou du commerce extérieur. L'univers législatif est vaste et les modifications incessantes des textes de loi semblent diminuer la croyance en la liberté d'entreprendre et d'investissement. De surcroît, la question relative aux conditions d'exercice des activités économiques complique ce paysage d'investissement et de commerce, au point où les libertés risquent d'être illusoire. A titre illustratif, l'article 2 (également l'article 3 s'appliquant aux investisseurs étrangers résidents et non-résidents) des dispositions générales du Code d'incitations aux investissements<sup>51</sup> affirme que les investissements sont réalisés librement (de même « *L'investissement est libre* » selon l'article 4 de la loi d'investissement) mais s'empresse dans le même article de limiter cette liberté en exigeant pour tous les investissements une déclaration d'investissement et pour certains d'entre eux une autorisation préalable (principe du régime préventif susmentionnée).

En matière d'accès au marché et de non-discrimination, la loi d'investissement en cours énonce l'égalité des chances dans son article 22 : « *les marchés conclus par l'instance sont soumis aux principes de la concurrence, de la transparence et de l'égalité des chances* ». Les mêmes principes sont admis pour les marchés conclus par les fonds (article 39). Annexée à cette loi, la loi n°2015-49 du 27 novembre 2015, relative aux contrats de partenariat public privé souligne cette égalité de chances entre les candidats dans l'article 5, tel que « *l'élaboration et la conclusion des principes de transparence de procédures, d'égalité et d'équivalence des chances moyennent le recours à la concurrence, l'impartialité et la non-discrimination entre les candidats conformément aux dispositions de la présente loi* ». Dans le même registre, le principe d'égalité est repris, en substance, dans l'article 26 du décret gouvernemental n° 2016-772 du 20 juin. 2016, fixant les conditions et les procédures d'octroi des contrats de partenariat public privé.

- *Liberté de commerce*

Le principe de liberté de commerce et d'industrie est souvent avancé comme étant celui qui protège l'initiative privée et limite le champ de l'action publique en matière de création de services. Il permet de définir les contours du droit des affaires qui serait basé sur l'accès au marché et la libre concurrence sans pour autant interdire l'action régulatrice des pouvoirs publics. Ce principe est majeur en droit car il régit les conditions d'accès aux activités économiques ainsi que leurs conditions d'exercice. Ne figurant pas nécessairement dans le texte constitutionnel, la liberté de commerce et d'industrie agit comme un principe général de droit. En Tunisie, la liberté de commerce et d'industrie est régie par un ensemble de lois dont principalement la loi n° 2015-36 du 15

<sup>50</sup> Main source: OECD Investment Policy Reviews: Egypt 2020 <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9f9c589a-en/1/3/4/index.html?itemId=/content/publication/9f9c589a-en&csp=1a0017284fd213909b8930994bc6bae6&itemIGO=oecd&itemContentType=book>

<sup>51</sup> <https://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/cii/Cii1005.htm>

septembre 2015<sup>52</sup>, relative à la réorganisation de la concurrence et des prix. Cette loi régie la liberté des prix et les règles de la libre concurrence stipule dans son article 2 « *les prix des biens, produits et services sont librement déterminés par le jeu de la libre concurrence* ». La Conseil de la concurrence institué conformément aux dispositions de cette loi lutte contre les pratiques anticoncurrentielles et les ententes tacites ayant pour objet de limiter l'accès libre au marché ou l'exploitation abusive d'une position dominante sur le marché intérieur.

La Loi n° 2009-69 du 12 août 2009<sup>53</sup>, relative au commerce de distribution affirme le principe de liberté de commerce : « La présente loi fixe les règles régissant l'exercice des activités du commerce de distribution<sup>62</sup> en vertu desquelles la liberté constitue le principe et l'autorisation constitue l'exception. Elle vise notamment la modernisation, la mise à niveau du secteur commercial et la garantie de l'équilibre entre les différents intervenants du secteur » (Art.1). Le régime en matière de l'intervention des autorités publiques est par ailleurs préventif. Il permet le contrôle de l'exercice de certaines libertés. Le concept d'autorisation préalable fait que l'action individuelle n'est pas directement reconnue mais elle se trouve subordonnée à l'action permissive de l'Administration. Ce pouvoir discrétionnaire de l'État introduit des restrictions dans nombreuses activités en relation avec les libertés publiques, à commencer par la liberté de commerce et de l'industrie. Dans le domaine de commerce, le législateur tunisien, conscient de l'importance de la liberté dans ce domaine, a consacré explicitement le principe de la liberté de commerce et de l'industrie dans le cadre du droit interne mais ce droit n'a jamais été explicite dans le texte constitutionnel (ni dans la Constitution de 1959 ni même dans la Nouvelle Constitution). Pourtant et bien avant ces constitutions, il existe une proclamation de ce droit dans le Pacte de 1857 et dans la Constitution de 1861 (liberté de commerce dans les art.98, art.102 notamment). Ces deux textes consacraient explicitement la liberté d'entreprendre (l'article 10 du pacte et les articles 97 et 110 de la Constitution 1861).

Le Code des obligations et contrats considère que les hommes comme les femmes peuvent acquérir et posséder des biens de façon égale. Il est à signaler en premier lieu que la consécration du principe d'égalité hommes – femmes est prescrite dans le préface du Code : « *Il a été également procédé à l'abrogation de toutes les dispositions discriminatoires incompatibles avec les principes désormais consacrés dans le droit tunisien depuis 1987 notamment le principe de l'égalité entre l'homme et la femme et le respect de la dignité individuelle* ». C'est ainsi que toutes les « dispositions contraires aux principes des Droits de l'Homme et à la dignité des individus notamment les articles 93 bis, 831,1138, 1158, 1481 et 1524, qui furent abrogés, modifiés ou complétés et ce dans le but de consolider le principe de l'égalité entre l'homme et la femme » (préface du Code, p 2).

- *Droit de bénéficier de facilités bancaires*

La pénétration financière est faible en Tunisie ; en 2014, seules 20% des femmes étaient bancarisées. Pour y remédier, le gouvernement tunisien a identifié l'inclusion financière comme un domaine prioritaire, et un décret-loi adopté en novembre 2011 a autorisé la création d'établissements de crédit dédiés aux personnes à faibles revenus. Il a également créé une agence de régulation moderne, l'autorité de supervision de la microfinance. En fait, comme c'est le cas dans

<sup>52</sup> <http://www.marchespublics.gov.tn/onmp/documents/document.php?id=524&lang=fr#:~:text=Article%20premier%20%2D%20La%20pr%C3%A9sente%20loi,le%20bien%20C3%AAtre%20du%20consommateur.>

<sup>53</sup> <https://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/com-distribution/L09-0069.htm#:~:text=%2D%20La%20pr%C3%A9sente%20loi%20fixe%20les,'autorisation%20constitue%20l'exception.>

de nombreux pays et contrairement aux idées reçues, Enda Inter-Arabe, une ONG internationale, a recueilli des données montrant que les personnes pauvres, et les femmes en particulier, remboursent effectivement leurs prêts. Sur la faible proportion de prêts non performants (moins de 2 %), un tiers seulement a été contracté par des femmes. Que ce soit dans le secteur informel ou dans le secteur formel, les femmes représentent une énorme source de potentiel économique inexploité, car la participation économique des femmes en Tunisie n'est pas négligeable. Les femmes sont propriétaires de 18 à 23% des entreprises officiellement enregistrées dans le pays, ce qui représente une opportunité de marché énorme et inexploitée pour les banques et les institutions financières.

### 3. Normes Internationales et Droits Humains

La Tunisie a ratifié un nombre important de Chartes et Conventions relatives aux Droits Humains: la Charte des Nations-Unies de 1945 et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (adoptée en 1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (1976). Dans le domaine du genre, le pays a ratifié en 1981 la CEDEF (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/CEDAW) et, en 1993, la Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes. La Tunisie a également ratifié en 2011, son adhésion au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques (Décret-loi n° 2011-551 du 14 mai 2011, portant ratification de l'adhésion de la République Tunisienne au protocole facultatif se rapportant au pacte international relatif aux droits civils et politiques).

S'agissant de la Convention CEDEF, les autorités tunisiennes avaient formulé des réserves relatives à : i) l'article 9, au niveau du paragraphe 2 qui reconnaît l'égalité des droits pour les deux parents en ce qui concerne la nationalité de leurs enfants; ii) l'article 15, pour lequel la Tunisie a formulé des réserves au paragraphe 4, notamment les dispositions relatives au droit de la femme de choisir sa résidence et son domicile, qui ne doivent pas être interprétées dans un sens qui irait à l'encontre des dispositions des articles 23 (instituant le père comme chef de famille) et 61 du Code du Statut Personnel/CSP; iii) l'article 16, paragraphe 1 c), d), f), g) et h) sur l'égalité dans le mariage et la vie familiale et, iv) à l'article 29, paragraphe 1 relatif à l'administration de la convention. Pour cette dernière réserve et relativement aux dispositions de l'article en question, la Tunisie ne se considère pas liée au paragraphe 1, celui de l'obligation de se soumettre à l'Arbitrage ou à la Cour internationale de justice en cas de différend. Ces réserves concernent la Convention CEDEF mais pas le Protocole additionnel à la Convention entré en vigueur le 22 décembre 2002 et ratifié en 2008 par la Tunisie et qui ne permet pas la formulation de réserves conformément aux dispositions de son article 17.

La Tunisie a également émis une déclaration générale laquelle, selon la Convention de Vienne sur les droits des traités de mai 1969, est équivalente à une réserve et produit les mêmes effets tels que définis par la Convention. Ces réserves maintiennent dans l'ensemble les discriminations à l'égard des femmes conformément aux dispositions législatives nationales et se placent en contradiction avec l'Article 2 de la Convention, en vertu duquel, les États doivent prendre les mesures appropriées pour permettre aux femmes de jouir de l'ensemble de leurs droits. L'ensemble des réserves à un certain nombre de provisions de la Convention ont été levées en 2014 conformément à un décret législatif. La Tunisie maintient toutefois sa Déclaration générale selon laquelle : « *le gouvernement tunisien déclare qu'il n'adoptera en vertu de la Convention, aucune décision administrative ou*

*législative qui serait susceptible d'aller à l'encontre des dispositions du chapitre premier de la constitution* ». Par cette déclaration, la Tunisie soumet l'application de la convention à la conditionnalité de la préservation des dispositions à caractère religieux ou national telles que définies dans la Constitution ainsi que le respect des coutumes et pratiques religieuses.<sup>54</sup> Ceci rend caduque la levée des autres réserves et équivaut à une réserve sur l'ensemble de la convention.

La Tunisie a également ratifié un nombre de chartes régionales, telles la Charte Africaine des droits de l'homme et des peuples et a signé la Charte arabe des droits de l'homme. À ce jour, le protocole a été signé par 20 pays et ratifié par 30. La Tunisie n'a pas encore ratifié ce protocole (instrument additionnel à la Charte africaine) bien qu'il soit en harmonie avec la loi organique relative à la lutte contre les violences faites aux femmes (Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017). Il importe de souligner que c'est pendant les années post-révolution que la cadence de ratification et levée des réserves s'est accentuée. La Tunisie a accepté d'ailleurs, dès février 2011, de recevoir sans condition les Rapporteurs spéciaux du Conseil des Droits Humains et l'ouverture d'un bureau du Haut-Commissariat des Droits Humains en Tunisie.

#### **4. Mécanismes, politiques et programmes**

##### ▪ *Les mécanismes*

Les acquis sus-cités se trouvent renforcés à travers un ensemble de mécanismes institutionnels dont le but est de promouvoir l'égalité Genre au niveau des structures gouvernementales, législations et la fonction publique dont il est possible de citer quelques exemples.

Le Ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors (MFFS)<sup>55</sup> a opérationnalisé les dispositions de la constitution et les standards internationaux en renforçant les droits des femmes. En effet, une importance capitale a été accordée à l'institutionnalisation du genre selon une approche de développement, globale et intégrée, fondée sur l'égalité et l'équivalence des chances, un accès juste et équitable aux services et aux ressources et ce dans le but d'optimiser leur contrôle et préserver les droits des générations futures sur la base d'un cadre référentiel qui s'articule autour d'un certain nombre d'instruments :

- Les dispositions de la Constitution de 2014 et particulièrement les articles 21 et 46 qui consacrent le principe de l'équivalence et de l'égalité des chances entre les sexes et le renforcement et la promotion de tous les droits (civils, politiques, sociaux, économiques et environnementaux)
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes dont les réserves ont été levées en 2014 - le Protocole de la charte africaine des droits de l'Homme et des peuples (Protocole Maputo) relatif aux droits des femmes en Afrique approuvé par la Tunisie en 2018
- Les lois organiques relatives à la lutte contre la violence faites aux femmes et la traite des personnes (loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 et loi organique n° 2016-21 du 3 août 2016) - Le code de protection de l'enfant promulgué par la loi n° 2010-41 du 26 juillet 2010

<sup>54</sup> <https://www.hrw.org/news/2014/04/30/tunisia-landmark-action-womens-rights>

<sup>55</sup> Ministère de La Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (First entity created in 1986), <http://www.femmes.gov.tn/fr/acceuil/>

Le Ministère de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors assume le mandat selon le décret n° 2013-4064<sup>56</sup>, a intégré la Direction Générale des Affaires de la Femme et de la Famille qui est chargée notamment de la participation à la préparation et l'exécution des programmes et les projets permettant la consolidation de la contribution de la femme au développement ainsi que de la proposition des projets de textes législatifs ayant pour objectif la mise en œuvre du principe de la parité des chances dans tous les domaines. A cette fin, ont été créés :

- Le Centre de Recherche, de Documentation, d'Information, et de Formation sur la Femme (CREDIF), créé par la loi No 90-78 du 7 août 1990 remplacée par la loi No 92-121 du 29 décembre 1992, il a pour mission l'élaboration des études et des recherches sur les conditions dans la société tunisienne ainsi que la collecte et l'analyse des données statistiques désagrégées par sexes et la participation au renforcement des capacités et à la vulgarisation des droits des femmes.
- L'Observatoire de la condition de la femme, a été créé en 1993 par le CREDIF comme organisme complémentaire chargé de collecte et d'analyse des statistiques désagrégées par sexes afin d'aider à la prise de décision. Il est en cours de redynamisation pour devenir un observatoire de l'égalité des chances et intégrer d'autres approches et d'autres indicateurs.
- La sous-direction de l'autonomisation économique et sociale de la femme avec deux services dont l'un est chargé de l'autonomisation économique et l'autre de la promotion de la femme rurale.

Le Conseil National des Pairs pour l'Égalité entre les Femmes et les Hommes a été créé par décret gouvernemental 626 - 2016<sup>57</sup> du 25 mai 2016. Il est constitué de représentant-e-s de tous les départements de l'État ainsi que de l'Assemblée des Représentants du Peuple, l'instance supérieure des droits de l'Homme. Il compte aussi parmi ses membres quatre représentant-e-s de la société civile. Il a pour tâche d'examiner les lois discriminatoires existantes dans l'arsenal juridique tunisien Avec comme cadre référentiel et analytique, la Constitution de 2014 et les conventions et engagements internationaux signés par l'État tunisien. Il a aussi pour mission de préparer un plan d'action national pour lutter contre la discrimination fondée sur le Genre ; instaurer une veille pour purger les nouveaux projets de loi et généralement de textes législatifs de toute disposition discriminatoire à l'égard des femmes ; préparer un rapport annuel sur le respect des droits de la femme sur les plans économique, social, culturel et politique.

- *Politiques et programmes*

La loi organique du budget n° 2019-15 du 13 février 2019 et dont l'article 18 stipule que « le chef de programme veille à la préparation du budget suivant des objectifs et des indicateurs garantissant l'équivalence et l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et d'une manière générale entre les différentes catégories sociales, sans discrimination, et qui feront l'objet d'une évaluation sur cette base » et cadrée par la circulaire du président du gouvernement n° 16 du 14 mai 2020 relative à la préparation du projet du budget de l'État au titre de l'année 2021 et qui invite tous les ministères à adopter cette démarche et à veiller à son opérationnalisation et ce dans le cadre des

<sup>56</sup> Décret n° 2013-4064 du 19 septembre 2013, portant organisation du ministère des Affaires de la femme et de la Famille. Journal officiel, 2013-10-08, n° 81, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/94368/110783/F-1229689092/TUN-94368.pdf>

<sup>57</sup> Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme. Journal officiel, 2016-06-03, n° 45.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106623/130881/F1295608429/TUN-106623.pdf>



obligations et orientations nationales et sectorielles y compris les objectifs de développement durables. Ainsi, compte tenu des nombreux engagements réglementaires et selon le projet annuel de performance de 2021<sup>58</sup> du ministère, le MFFS a arrêté sa vision stratégique visant une intervention directe au profit de diverses familles et de divers groupes sociaux, y compris les femmes, les enfants et les personnes âgées, en particulier ceux qui sont en situation de vulnérabilité. A travers ses programmes, ses activités ont été orientées à la réalisation de certains objectifs de développement durable qui concordent avec sa vision et ses objectifs, dont les plus importants sont les suivants : 1) L'intégration économique et sociale en soutenant l'entrepreneuriat économique féminin et la facilité à l'accès à la technologie et à l'innovation (ODD 1, 2, 8 et 9) ; 2) La participation à la vie publique aux niveaux local et national et la garantie de la représentativité sociale (ODD 5, 10 et 17) - la prise en charge sanitaire et psychologique et le droit à un environnement sain et à la distribution égale et équitable des biens (ODD 2, 3,7,12 et 13), 3) Le droit à l'éducation, à la formation et à la culture (ODD 4 et 11) ; 4) La lutte contre toutes les formes de violence, de discrimination et d'exploitation à l'égard des femmes, enfants et catégories personnes vulnérables dans la société (ODD 5 et 16) et 5) L'attention particulière accordée aux femmes, à la famille et aux enfants ayant des besoins spécifiques.

La révision des priorités du ministère selon une approche intégrée, globale et participative fondée sur l'approche genre, a permis d'intégrer une nouvelle donne afférente aux conséquences des crises, catastrophes environnementales et pandémies sur les populations et plus particulièrement les plus vulnérables. Des efforts nationaux se sont renforcés entre les différents intervenants lors la crise sanitaire relative au COVID19 en vue de protéger les populations les plus vulnérables et réduire son impact sur les différents membres de la société en situation de fragilité.

→ Le programme national pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin en milieu rural «RAIDA » (2016-2020) et la nouveau programme « RAIDET » (2021-2025) :

En vue de promouvoir la contribution des femmes à la vie économique, le Ministère de la femme , de la famille et des seniors a mis en place, en 2016, le programme national pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin en milieu rural « RAIDA » qui vise à améliorer l'employabilité de la femme et à promouvoir l'entrepreneuriat féminin en Tunisie à travers (i) l'accompagnement et la formation des femmes entrepreneures pour la réalisation de leurs projets et (ii) l'amélioration du cadre général de l'entrepreneuriat féminin dans toutes les régions à travers la réforme du cadre institutionnel et législatif, l'amélioration de l'accès aux services de financement, de l'accès aux marchés et la création de chaînes de valeur. Pour cela, une ligne de crédit exclusivement féminine, a été créée dans le cadre d'un partenariat avec la Banque Tunisienne de solidarité avec des fonds de plus de 40 millions de dinars<sup>59</sup>.

Le programme « RAIDA » a permis, sur une période de 4 ans, de créer et de développer 4 463 projets, dans différents secteurs d'activités, à savoir l'agriculture, l'artisanat, les petits métiers et les services et ce, à travers les différentes régions de la Tunisie. Pour la période 2021-2025, et en se basant sur l'évaluation du programme « RAIDA », le Ministère de la Femme, de la Famille et des Seniors (MFFS) un nouveau programme « RAIDET » a été conçu, qui s'inscrit dans une logique de « *Promotion de l'investissement sensible à l'égalité genre* ».

<sup>58</sup> <http://www.gbo.tn/sites/default/files/2021-04/PAP%202021%20Femme%20Famille%20S%C3%A9niors.pdf>

<sup>59</sup> <http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2017/07/Programme-National-pour-Entrepreneuriat-F%C3%A9minin-Brochure.pdf>



- Programme de renforcement de la participation des familles à la vie publique et aux élections régionales et communales, 2017–2022<sup>60</sup> :

Ce programme est à la charge de la Direction des Affaires de la Famille au sein du MFFS. Il vise à sensibiliser 3500 familles à la participation active à la vie publique et particulièrement la participation aux élections régionales et communales ; renforcer les capacités des facilitatrices sur le code électoral des élections régionales communales et le code des collectivités locales et à intervenir sur terrain pour les campagnes de sensibilisation et enfin à augmenter le taux de la participation de la femme rurale aux élections municipales et communale.

- Programme d'autonomisation socio-économique des familles en situations particulières<sup>61</sup>, 2012 – 2022 :

Ce projet s'inscrit dans le cadre des efforts déployés par Le Ministère de la Femme de la Famille et de l'Enfance visant le développement durable et la lutte contre la pauvreté. Il consiste en la création de microprojets dans le domaine agricole et ce à travers un certain nombre d'activités dont la formation et le recyclage des membres de familles des deux sexes dans plusieurs spécialités dans le domaine agricole, commercial ou artisanal selon les projets sélectionnés et selon leurs motivations et leurs compétences professionnelles, la formation à la gestion d'une petite entreprise ; le financement des projets et l'accompagnement et le suivi des microprojets.

---

<sup>60</sup> <https://www.moussawat.tn/cartographie/fr/detail/programmes/12>

<sup>61</sup> <https://www.moussawat.tn/cartographie/fr/detail/programmes/16>



## Chapitre II- Méthodologie et outils sélectionnés : la réalité du terrain

Cette partie donne un bref aperçu de la méthodologie visant à définir l'environnement des femmes d'affaires : contraintes, obstacles et opportunités. Pour ce faire, une analyse globale de la situation a été menée à travers l'évaluation de l'environnement d'affaires des femmes avec des approches et des outils pertinents et adaptés qui incluent :

- Une recherche documentaire pour déterminer les inégalités de Genre et les écarts dans l'environnement des affaires sur la base des données disponibles,
- Un profilage des PME et cartographie des acteurs ciblant à la fois les hommes et les femmes d'affaires dans un but d'analyse comparative de Genre,
- Une évaluation et une analyse des parties prenantes pour identifier les contraintes et les défis,
- L'entreprise d'une analyse de la chaîne de valeur sensible au Genre dans un certain nombre de secteurs/sous-secteurs et des PME connexes détenues par des femmes et des hommes.

La sélection d'un échantillon parmi des secteurs tels que l'Agriculture, les Industries légères<sup>62</sup> et les Services (pour ne citer que ces exemples) avait pour but d'identifier les principales lacunes et de les analyser de manière comparative.

Les défis et les limites imposées par la pandémie du COVID-19, qu'ils aient été directs ou indirects, ainsi que les ajustements nécessaires à la méthodologie sont décrits dans le présent document.

### Section I – Méthodologie et outils sélectionnés

#### 1. Le Cadre Méthodologique

##### 1.1. La recherche documentaire

La recherche documentaire – ou revue de littérature est essentielle pour:

- Éviter la duplication des études précédentes et,
- Concentrer la nouvelle collecte de données sur des questions préoccupantes ou des domaines nécessitant une vérification.

La recherche documentaire effectuée était un moyen utile a permis de<sup>63</sup>:

- Faire une évaluation préliminaire des informations existantes et à planifier les étapes ultérieures de l'analyse de la situation,
- Recouper d'autres données ou fournir une norme de comparaison ;
- Fournir une base de référence pour les comparaisons longitudinales avant/après,

<sup>62</sup> L'industrie/les industries légères sont généralement moins capitalistiques que l'industrie lourde et sont plus axées sur les consommateurs que sur les entreprises, car elles produisent généralement des biens de consommation plus petits. La plupart des produits de l'industrie légère sont fabriqués pour les utilisateurs finaux plutôt que comme intermédiaires destinés à être utilisés par d'autres industries

<sup>63</sup> Adapté de [www.ceecis.org/remf/Service3/unicef](http://www.ceecis.org/remf/Service3/unicef)

- Affiner la conception de l'évaluation/l'analyse en confirmant les problèmes et les questions clés ;
- Connaître le contexte du programme à développer et/ou à évaluer ;
- Améliorer l'information sur les réalisations précédentes liées au domaine d'intérêt (autres institutions et organisations)
- Répondre à quelques questions pour la planification stratégique et le plaidoyer.

Effectuer des recherches/examens documentaires est une première étape cruciale, pour au moins trois raisons<sup>64</sup>:

- i. Savoir ce qui s'est passé avant permet une concentration sur de nouvelles choses à connaître,
- ii. Acquérir ces connaissances préalables évite de poser des questions non pertinentes aux clients, aux parties prenantes et aux partenaires et augmente la crédibilité,
- iii. Faire une recherche préparatoire peut être considéré pour certains comme une perte de temps pour le/la chercheur/e, l'organisation et les partenaires. Il est possible de le compenser des efforts qui sont nécessaires pour comprendre les problèmes du domaine d'intérêt, puis trouver le temps de discuter, d'affiner, de prioriser, de négocier et de dégager un consensus sur le problème à traiter.

En fait, l'acquisition de connaissances et de crédibilité favorisera la recherche d'un consensus et l'appropriation de la planification et de la mise en œuvre des activités requises pour atteindre les résultats escomptés.

## 1.2. Évaluation et Analyse

### ▪ Approches Quantitatives vs. Qualitatives

Dans le monde de la recherche, de l'évaluation et de l'analyse, il existe deux approches générales pour la collecte et la communication d'informations : l'approche quantitative et l'approche qualitative<sup>65</sup>.

- **L'approche quantitative** se concentre sur la description d'un phénomène sur un plus grand nombre d'individus à l'aide de méthodes d'enquête. Elle tend à se rapprocher des phénomènes, offrant ainsi la possibilité de résumer les caractéristiques à travers les groupes ou les relations.
  - **L'approche qualitative** se concentre sur la description et la compréhension d'un phénomène d'un point de vue plus proche et d'une manière plus approfondie.
- Méthodes et mesures quantitatives vs. qualitatives<sup>66</sup>

Les deux méthodes et mesures peuvent produire des données et des informations qui peuvent être présentées sous forme numérique ou narrative. Lors du démarrage d'une recherche, d'une

<sup>64</sup> Adapté de [www.ceecis.org/remf/Service3/unicef](http://www.ceecis.org/remf/Service3/unicef)

<sup>65</sup> Sur les méthodes : quelle est la différence entre les approches qualitatives et quantitatives? Adar Ben-Eliyahu, <http://chronicle.umbmentoring.org>

<sup>66</sup> <http://baselinesupport.campuslabs.com/hc/en-us/>

évaluation et/ou d'une analyse de situation, une décision doit être prise sur la profondeur des informations nécessaires :

- Mesures quantitatives - produisent des données qui partagent des faits ou des chiffres
- Méthodes qualitatives - produisent des données avec plus de profondeur et de description

L'évaluation n'est pas toujours réalisée avec une seule méthode, l'utilisation de méthodes mixtes est fortement recommandée.

En conclusion<sup>67</sup>, *les méthodes quantitatives et qualitatives sont en fait complémentaires.*<sup>68</sup> Chacune a des forces et des faiblesses que l'autre n'a pas, et ensemble, elles peuvent présenter une image plus claire de la situation que seule. Souvent, les informations les plus précises sont obtenues lorsque plusieurs variétés de chaque méthode sont utilisées. Ce n'est pas toujours possible, mais quand c'est le cas, cela peut donner les meilleurs résultats.

→ *L'approche a été pré-structurée et le cadre conceptuel et analytique établi avec une définition préalable des dimensions et des sujets, des catégories et des sous-catégories.*

## 2. Le Cadre Genre

### 2.1. Le Cadre Conceptuel Genre

Le concept/cadre de Genre concerne « *les différents points de vue sur la façon dont les hommes et les femmes se comportent dans différentes cultures (et comment) ... la différence et l'identité de Genre sont données non seulement par notre biologie mais aussi par les points de vue de notre société ... Les points de vue sur le Genre peuvent changer, tandis que le fait d'être un homme ou une femme ne change pas* »<sup>69</sup>.

En effet, les sociétés et les cultures fondent leur définition et leurs vues de la masculinité et de la féminité sur ce que sont ou devraient être les Identités Genre par rapport au sexe masculin et au sexe féminin qui devient et reste le fondement principal de la société définissant le présent et l'avenir des deux, femme et homme, à chaque étape de leur cycle de vie, qu'elle soit privée ou publique.

Cela signifie que toutes les sociétés, cultures, religions, systèmes politiques et économiques ont leur propre vision de la place (statut) et des rôles des femmes et des hommes. Ils peuvent avoir une vision identique ou différente de ce que devraient être la masculinité et la féminité, et une concordance de points de vue sur la valeur accordée aux femmes et aux hommes : *La masculinité et la féminité sont les attentes et les normes largement partagées concernant l'être masculin/homme approprié et l'être féminin/femme approprié.*

La Construction Sociale du Genre/CSG fait référence aux attributs économiques, sociaux et culturels associés au fait d'être mâle/homme ou femelle/femme. En effet, la société prescrit aux femmes et aux hommes, à travers le cycle de vie, des lieux et des rôles spécifiques établissant des relations et définissant ce que devrait être un comportement « masculin » et un comportement « féminin » et ainsi les valorisant différemment.

<sup>67</sup> Évaluation communautaire : Méthodes qualitatives pour évaluer les problèmes communautaires (section 15) dans <http://ctb.ku.edu/en>

<sup>68</sup> Community Assessment: Qualitative Methods to Assess Community Issues (Section 15) in <http://ctb.ku.edu/en>

<sup>69</sup> <http://talkitover.in/self/gender-stereotypes>

## 2.2. Concepts de genre et outils analytiques

La meilleure façon de savoir quelque chose est simplement de demander. Pour une Analyse Genre, il y a trois domaines principaux ou questions auxquelles il faut répondre, afin de garantir une Évaluation et Diagnostic de Genre précis. Ces questions sont les suivantes :

- Qui fait quoi ? Quand ? Où et avec qui ? (**Rôles & Relations**) ;
- Qui utilise quoi ? (**Accès aux ressources**). Qui décide qui l'utilise ? Qu'est-ce qui est utilisé et comment ? (**Contrôle des ressources**) ;
- Qui aura besoin de quoi et pourquoi ? (**Besoins**).

→ *Rôles de Genre : rôles reproductifs, productifs et communautaires*

La définition la plus simple et la plus facile des rôles Genre reconnus par la société est que la société attribuera des tâches à l'homme et à la femme, ainsi que les responsabilités et les droits qui en découlent ; en fonction de leur biologie et de leur appartenance sexuelle :

- *Genre Rôle Productif (RP)* : le rôle couvre les tâches entreprises par les hommes et les femmes pour être payés/salaires en espèces, mais reconnus uniquement pour les hommes car ils sont assignés au soutien de famille (nucléaire ou étendue selon le contexte).
- *Genre Rôle reproductif (RR)* est associé aux soins familiaux, conjoint, enfants et autres membres de la famille couvrant parfois deux à trois générations, et toutes les tâches domestiques connexes qui assurent la pérennité de la *reproduction du travail en ce qui concerne la continuité de la famille*<sup>70</sup>. C'est un rôle reconnu par la société uniquement pour les femmes par rapport à leur capacité à avoir, et donc de s'occuper, des enfants.
- *Le Rôle Communautaire/RC* a d'abord été utilisé en référence à toute activité qui contribue au bien-être de la communauté essentiellement dans les zones rurales. Ces activités sont généralement menées par les femmes - dans le prolongement de leur rôle reproductif - ou même par les filles de la communauté comme par exemple, la fourniture et l'entretien de ressources limitées de consommation collective, telles que l'eau, le bois, les soins de santé et l'éducation.<sup>71</sup> Il fait désormais référence à tout travail bénévole entrepris par les organisations de la société civile pour le bien-être communautaire et sociétal. Dès lors, ce rôle n'est pas seulement assumé par les femmes de la communauté dans les zones rurales. Cependant, la répartition du RC entre les hommes et les femmes doit être conforme à la répartition « traditionnelle » des rôles entre les sexes : le leadership et l'autorité pour les hommes et les services (c'est-à-dire l'éducation, la santé, les soins donnés à la famille et aux enfants et la santé reproductive) pour les femmes.

*Le RR et le PR sont économiquement liés* : sans le premier, le second ne pourrait en aucun cas être exécuté ou du moins serait fortement restreint. En ce sens, les deux rôles sont profondément économiques. Pourtant, lors du calcul du Produit National Brut (PNB), seul le RP est pris en compte. La contribution des femmes (RR) à l'économie nationale reste invisible car elle n'est pas reconnue au

<sup>70</sup> <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/-main.pdf>

<sup>71</sup> [http://www.glopp.ch/A5/en/multimedia/A5\\_1\\_pdf1.pdf](http://www.glopp.ch/A5/en/multimedia/A5_1_pdf1.pdf)

sens économique du terme, car faisant partie du rôle dit « naturel » des femmes dérivé de leur fonction « naturelle » : procréation et soins apportés au bien-être de l'espèce humaine. *Même Socialement, le RR, en tant que « travail de femme », n'est pas toujours bien valorisé voire pas du tout.*

→ *Accès et contrôle des ressources*

La manière dont différents rôles et responsabilités sont affectés aux hommes et aux femmes a une implication directe sur leur niveau d'accès et de contrôle sur les ressources. En effet, l'accès et le contrôle des ressources vont au-delà des ressources du ménage ou de la société. Cela dépend de la valeur attribuée aux rôles et aux contributions des hommes et des femmes, ce qui aura nécessairement un impact sur la jouissance égale de ces ressources et des droits juridiques et humains y afférents. Il existe une relation directe entre le statut des femmes et leur accès et contrôle des ressources, avec un impact plus large sur leurs propres droits humains et légaux ainsi que sur les résultats du développement. Historiquement, en raison de la division du travail entre les sexes, des normes culturelles patriarcales, des lois ainsi que des inégalités économiques, les femmes dans toute leur diversité se sont vues refuser l'accès aux ressources telles que l'éducation, les services de santé, le crédit, la terre et les technologies.<sup>72</sup>

L'analyse du niveau différencié d'accès aux ressources et leur contrôle par les femmes d'une part et les hommes, d'autre part, est essentielle pour l'ACVSG et cruciale pour détecter les pratiques discriminatoires et identifier les écarts de Genre conséquents, développer et planifier des interventions pour y remédier et par suite, la satisfaction des besoins pratiques et stratégiques vers une équité et l'égalité hommes-femmes dans la jouissance des droits humains.

→ *Évaluation et catégorisation des Besoins Genre*

*Les Besoins Genre* doivent être bien évalués, identifiés et compris pour s'assurer qu'ils sont traités correctement avec une réponse adéquate, efficace et équitable pour les hommes et les femmes. Il convient de noter que le maintien de l'équilibre entre les rôles multiples a des implications majeures pour les femmes et des conséquences graves sur leur accès et leur contrôle sur les ressources, pour ne citer que la santé, le bien-être, la gestion du temps et les effets sur la satisfaction de leurs besoins, qu'ils soient pratiques ou stratégiques.

L'origine des *besoins Genre* est définie dans un processus en trois étapes. L'Évaluation et l'Analyse Genre doivent répondre aux questions essentielles de « qui fera quoi, où, pourquoi et comment » (rôles) qui bénéficie de quoi ? (accès/contrôle des ressources), puis détermine « qui a besoin de quoi et pourquoi ? » (besoins) Dans ce contexte, il est important de souligner une fois de plus que :

1. Les **rôles**, le travail et la contribution des femmes dans la famille, la communauté et la société dans son ensemble résultant de leurs multiples rôles ne sont pas reconnus et restent sous-évalués.
2. En raison de la répartition inéquitable des Genres et de l'évaluation des rôles et devoirs des Genres, l'accès et le contrôle des femmes sur les **ressources** sont limités.

<sup>72</sup><http://www.forum.awid.org/forum12/about-the-forum-theme/access-to-control-of-resources/>

3. Par conséquent, **les besoins de Genre** à la fois pratiques et stratégiques sont non seulement sous-évalués mais également non satisfaits équitablement au détriment des femmes et parfois des hommes.

Les *Besoins Pratiques de Genre* (BPG) sont les besoins immédiats identifiés par les femmes et les hommes comme nécessaires à leur survie. Les BPG sont l'accès à la nourriture, à l'approvisionnement en eau, aux soins de santé, à l'enseignement primaire... Ils sont définis dans le cadre de leurs rôles socialement conçus et acceptés au sein de la dynamique de Genre existante et des structures de pouvoir associées, qui ne vont les remettre en cause.

Les *Besoins Stratégiques de Genre* (BSG) signifient permettre plus de choix, plus d'options et plus de voix. Ils traitent de la discrimination fondée sur le Genre, les relations déséquilibrées entre les hommes et les femmes, la soumission totale et l'autorité « suprême », les iniquités et les inégalités. Les BSG sont ceux liés à tout changement dans la redistribution actuelle du travail et du pouvoir entre les sexes et défient les rôles de Genre, luttent contre la Violence Fondée sur le Genre et en tentant de l'empêcher ou de la punir, l'accès à un salaire égal pour un salaire égal... Les BSG défient l'establishment sociétal, politique et économique. De ce fait, leur revendication fait ou peut faire face à une forte opposition.

### 3. Les outils

#### 3.1. La cartographie

La cartographie est un outil essentiel pour la recherche elle-même. Elle permet de garantir la pertinence de l'exercice puisqu'elle commence par une analyse des parties prenantes. Comme déjà mentionné, la phase actuelle du projet s'adresse aux femmes entrepreneures. La représentation et la sensibilisation de ce public ont été assurées grâce à un partenariat avec les entités gouvernementales et non gouvernementales concernées dans les six pays cibles (Algérie, Égypte, Jordanie, Liban, Maroc et Tunisie), ainsi qu'avec des partenaires et des réseaux identifiés rassemblant principalement des femmes et des hommes entrepreneurs, des PME, des organisations patronales, des Chambres de commerce et d'industrie, des réseaux d'entreprises et d'organisations commerciales et professionnelles.

Le principal groupe ciblé est celui des femmes entrepreneures, via leurs PME et leurs organisations professionnelles, dans les six pays ciblés, puis se limitant à ceux qui ont été les plus réactifs, étant donné l'expérience et les leçons apprises des exercices précédents, mais également du fait des effets du Covid-19 qui a restreint les déplacements et la communication en dépit des moyens virtuels. Les femmes ont également été contactées dans les Organisations d'Appui aux Entreprises et au Commerce (« Business and Trade Support Organisations/ BTSO », telles les chambres de commerce et d'industrie, confédérations patronales, agences de développement économique, associations d'entreprises...). Il était prévu que les mécanismes féminins assurent la coordination et la médiation auprès des autres institutions gouvernementales en charge de l'élaboration de politiques publiques dans des domaines connexes, en particulier les ministères du commerce, de l'agriculture, de l'industrie et des services. Il est regrettable que cela n'ait pas été le cas pour tous les pays couverts par le projet.

L'objectif de l'exercice était de permettre la production d'une connaissance de bon niveau portant sur les principaux acteurs et les forces en présence, qu'il se soit agi d'institutions gouvernementales

ou d'organisations non gouvernementales, des secteurs public ou privé, ainsi que des organisations de la société civile, impliquées dans les trois secteurs sélectionnés : L'agriculture, les industries légères et les services. Sans se limiter aux sous-secteurs au départ, cette identification préliminaire des détenteurs de droits et des porteurs d'obligations avait pour but de poser les bases de l'échantillonnage pour l'Évaluation Rapide.

La cartographie comprend, sans s'y limiter, les éléments suivants

- Ministères de l'économie, du commerce, de l'agriculture, de l'industrie, des technologies/télécommunications...
- Les mécanismes féminins,
- Les institutions financières,
- Les organisations professionnelles (par exemple, les organisations d'appui aux entreprises et au commerce, les employeurs, les confédérations patronales, les agences de développement économique, les associations d'entreprises, les chambres de commerce),
- Autre/s...

La cartographie des acteurs sera décomposée en quatre phases :

1. *Identifier* : lister les groupes, organisations et acteurs individuels pertinents.
2. *Analyser* : comprendre les perspectives, les intérêts et les rôles des acteurs.
3. *Cartographier* : visualiser les relations aux objectifs et aux autres acteurs.
4. *Prioriser* : classer la pertinence des parties prenantes et identifier les problèmes.

Le modèle suivant a été préparé pour consolider toutes les informations relatives aux entreprises et/ou aux organisations connexes.

Tableau 10 - Modèle de cartographie des acteurs

Description de l'institution/organisation/société	
Statut/type de l'institution/entreprise/organisation	
Couverture géographique/sectorielle	
Secteur	Femmes
Nombre d'employés	Women
	Hommes
Domaines d'intervention	
Exemples de produits	
Clientèle/clients	
Impact	Dans quelle mesure l'entreprise les a-t-elle touchés ? (Faible/moyen/élevé)
Influence	Quel est l'impact de l'entreprise sur leur secteur ? (Faible/moyen/élevé)
Contribution des acteurs au secteur	Qu'est-ce qui est important pour eux ?
	Comment pourraient-ils contribuer au secteur ?

L'élaboration de la cartographie des acteurs en tant que phase préliminaire et ses résultats étaient très importants pour finaliser l'échantillonnage pour l'Évaluation Rapide ainsi que pour l'ACVSG. Les informations à collecter et la qualité du processus et des résultats ont fortement dépendu de la connaissance des personnes à inclure dans la cartographie et des conditions sur le terrain liées à la pandémie de Covid-19, confinement ou non.

### 3.2. Évaluation Rapide / ER parmi les entrepreneurs (hommes & femmes)

La collecte des données sera effectuée (en ligne ou en présentiel) en sélectionnant les entreprises de trois secteurs pour chaque pays. Un courriel d'explication présentant l'objectif de l'analyse et de la cartographie sera envoyé. Il soulignera également les avantages que les participants retireront de leur participation à l'étude.

Le questionnaire se compose de trois parties qui visent à recueillir des données portant sur :

- i. *Les caractéristiques démographiques/personnelles* des répondant-e-s (ex : le sexe, l'âge, l'éducation, l'expérience antérieure dans la création/gestion d'une entreprise sociale, la motivation, etc.) de même que les caractéristiques générales de l'entreprise (ex : le type, la taille/le nombre d'employés, la structure de la propriété ou de l'actionnariat, l'année de création, le secteur d'activité économique, etc.)
- ii. *Les contraintes et les défis* pour déterminer les inégalités et les écarts entre les sexes, et évaluer les besoins en capacités et en ressources pour la sélection des priorités au niveau des PME et des femmes entrepreneures elles-mêmes.
- iii. *Les opportunités et les principaux obstacles* rencontrés par les femmes, lorsqu'elles tentent de s'engager ou de bénéficier des opportunités du marché économique. Cela comprend l'accès au financement et les contraintes pour les entreprises, le rôle de l'innovation au cours du cycle de vie de l'entreprise, l'influence des différentes catégories de parties prenantes sur le processus décisionnel de l'entreprise ainsi que le capital des entrepreneurs.

Compte tenu des difficultés du terrain et de certaines résistances et obstacles bureaucratiques, outre les hommes et femmes d'affaires, l'ER a également ciblé les principaux acteurs du "troisième secteur", à savoir les représentants des différents ministères concernés, du gouvernement local et d'autres parties prenantes (ONGs/secteur professionnel, médias et secteur financier) sélectionnés parmi les plus impliqués et les plus à même de représenter les points de vue de l'ensemble des secteurs.

Les résultats des entretiens et des Discussions De Groupe/DDG devaient permettre non seulement de comprendre les points de vue des personnes interrogées, mais aussi d'affiner la cartographie/le profilage et d'établir une évaluation/diagnostic rapide constituant une sorte de base de référence qualitative. Les réponses et les informations connexes recueillies qui devaient être recueillies grâce à l'évaluation rapide pourraient être résumées d'une façon succincte dans les questions suivantes :

- 1) Quelle est la carte géographique/démographique de la collectivité/département ?
- 2) Quelle est l'occupation actuelle de la personne ?
- 3) Quelles sont les normes et les rôles en matière Genre dans le pays ?



- 4) Quelles sont les possibilités d'emploi ?
- 5) Quelles sont les demandes pour les biens et les services ?
- 6) Quelles sont les opportunités réelles (déséquilibre entre l'offre et la demande) ?
- 7) Quelles sont les compétences recherchées par rapport à ces opportunités ?
- 8) Que devraient offrir les formations, sur la base de la demande de compétences identifiée ?
- 9) Quelles mesures d'accompagnement sont nécessaires pour stimuler les opportunités identifiées ?
- 10) Quels sont les mécanismes d'exclusion socio-économique observable ?
- 11) Quels sont les profils personnels des individus ciblés pour l'aide à la réintégration ?

Une structure détaillée du questionnaire et des DDGs avec des catégories et des sous-catégories a été élaborée. Elle comprend, entre autres, l'évaluation des effets de la pandémie de Covid-19 sur la vie privée et publique. L'analyse des résultats a constitué un cadre d'une base de données de preuves qui ont été collectées, indépendamment de la méthodologie de collecte de données (que ce soit des Discussions De Groupes/DDG, des entretiens ou des sources de données secondaires) pour les activités économiques liées aux trois secteurs, pour chaque pays et qui pourraient être catégorisées selon la question codée pour fournir ensuite les résultats dans la section suivante :

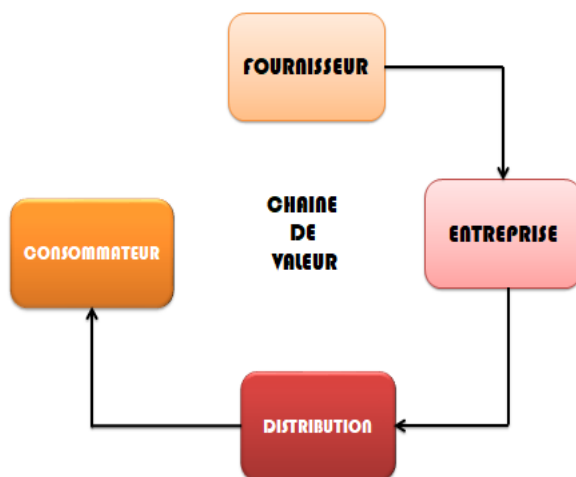
- a. En totalité ;
- b. Par activités économiques ou secteur ;
- c. Pour un pays spécifique.

### 3.3. Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre /ACVSG

- L'Analyse Chaîne de Valeur /ACV : définition

Le concept de base des chaînes de valeur comprendra au moins quatre éléments principaux : le fournisseur, l'entreprise, la distribution et le client, engagés dans une sorte de processus/chaîne, comme illustré ci-après :

Figure 3 - Description de la Chaîne de Valeur



En fait, la chaîne de valeur est un concept systémique qui se rapporte à chacune de ces hypothèses de développement ici présentes, car elle relie les produits/marchés commerciaux aux acteurs économiques (y compris les indépendants) et aux activités commerciales. Cette connexion est exprimée dans la définition du terme "chaîne de valeur" comme suit:<sup>73</sup>

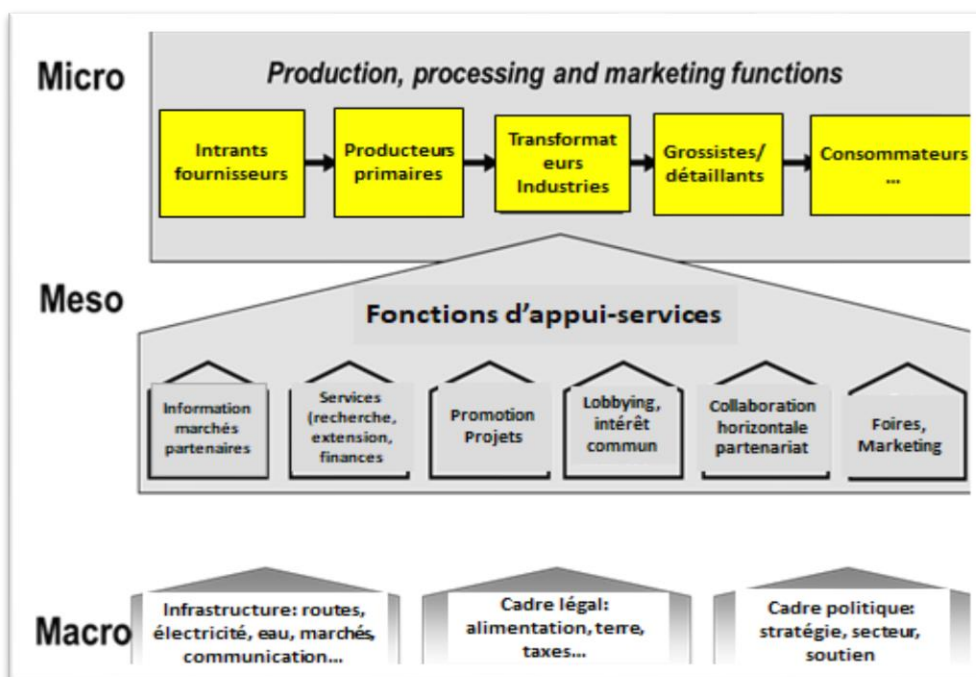
- La séquence d'activités commerciales connexes s'étend de la fourniture d'intrants spécifiques pour un produit ou une gamme de produits particulier à la production primaire, la transformation et la commercialisation, jusqu'à la vente finale du produit au consommateur.
- L'ensemble des entreprises qui exercent ces activités commerciales, c'est-à-dire les producteurs, les transformateurs, les commerçants et les distributeurs du produit particulier, liées par une série de transactions commerciales par lesquelles le produit est transmis des producteurs primaires aux consommateurs sur les marchés finaux.

Le concept de base des chaînes de valeur consistera en 3 niveaux superposés tel que détaillé ci-dessous:

- Niveau MICRO : qui se concentre sur les fournisseurs, les producteurs, l'entreprise, la distribution et les clients engagés dans une sorte de processus/chaîne. Les entreprises sont liées par une série de transactions commerciales à travers lesquelles le produit est transmis des producteurs primaires aux consommateurs sur les marchés finaux.
- Niveau MESO : ce niveau est représenté par tous les prestataires de services d'appui, c'est-à-dire les institutions d'appui publiques et privées qui sont intégrées dans le fonctionnement de la chaîne de valeur par le biais d'un soutien technique, d'un financement, d'un suivi des normes et des réglementations en vigueur, etc.
- Niveau MACRO : Les organismes publics exerçant une fonction de régulation qu'il s'agisse de règlements, de normes ou de standards internationaux pour un produit ou un service.

<sup>73</sup> Andreas Springer-Heinze, Manual on Sustainable Value Chain Development (Value Links 2.0 - Volume 1, Value Chain Analysis, Strategy and Implementation), 2018, <https://www.valuelinks.org/material/manual/ValueLinks-Manual-2.0-Vol-1-January-2018.pdf>

Figure 4 – Niveaux de Chaîne de Valeur



- L'Analyse Chaîne de Valeur /ACV : l'outil<sup>74</sup>

L'ACV est un outil d'analyse stratégique. Il fournit une méthode visuelle pour analyser les activités commerciales d'une entreprise en examinant comment l'entreprise peut se créer un avantage concurrentiel. L'analyse de la chaîne de valeur aide une entreprise à comprendre comment elle ajoute de la valeur à quelque chose et, par la suite, comment elle peut vendre son produit ou service à un prix supérieur au coût d'ajout de valeur, générant ainsi une marge bénéficiaire.

L'Analyse de la Chaîne de Valeur implique la collecte d'informations sur les entités (par exemple, les entreprises, les groupes de producteurs d'intrants primaires, les ménages ou les associations de producteurs) et les connexions de marché qui composent une chaîne de valeur donnée. Les informations recueillies clarifient les positions et les rôles des acteurs au sein de la chaîne, et sont utilisées pour mieux coordonner les activités de la chaîne et améliorer le flux de produits/services vers les utilisateurs finaux (consommateurs).

- L'Analyse Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG : le cadre analytique

L'application d'une optique Genre à une Analyse de la Chaîne de Valeur permettra d'évaluer l'égalité entre les femmes et les hommes en ce qui concerne leur participation à l'activité économique dans son ensemble. Les piliers interdépendants qui construisent le cadre conceptuel de GGenre, à savoir les rôles de Genre, l'accès et le contrôle des ressources et les besoins selon le Genre, sont également les principaux outils d'analyse de Genre.

Tableau 7 - Rôles de Genre : Entre Être et Faire

Homme	Les rôles	Femme
-------	-----------	-------

<sup>74</sup> <https://www.visual-paradigm.com/guide/strategic-analysis/what-is-value-chain-analysis/>

<b>Être chef de famille/soutien de famille</b>	<b>Productif</b>	<i>Aucun rôle générateur de revenus (argent ou autre)</i>
<i>Être père et mari... Faire quoi ?</i>	<b>Reproductif</b>	<b>Être une épouse, une mère et une femme au foyer</b>
<b>Être le chef / Le leader</b>	<b>Communautaire</b>	<b>Être pourvoyeur et un soutien et prendre soin des autres (enfants, personnes âgées, personnes vulnérables...)</b>

Les hommes sont **LES leaders** de la communauté, tant en milieu urbain que rural. Leur Rôle Communautaire/RC est calqué sur leur Rôle Productif/RP. Ils négocient avec les autorités locales ou politiques et parlent au nom des femmes, de leurs droits qui sont pour eux essentiellement des devoirs. Cette « fonction » de leadership est associée aux droits de capacité de leur RP et, par conséquent, elle est parfois rémunérée (salaire ou indemnité) même si leur RC est censé être un travail bénévole.

Les femmes sont **LES prestataires**. Leur RC est calqué sur leur Rôle Reproductif/RR. En effet, on observe très souvent que les femmes sont responsables d'activités généralement liées à la gestion de la vie familiale et communautaire ou sont responsables de tâches telles que la visite et/ou soutien aux malades, aux personnes âgées, aux orphelins... Elles adhèrent et participent également aux associations parents-enseignants ou entreprennent des activités caritatives tant en ville qu'à la campagne. Les tâches et activités de leur RC renforceront toujours leur rôle reproductif, comme la prise en charge et la gestion des ressources naturelles telles la collecte de l'eau et du bois et plus récemment la protection de l'environnement. En fait, les choses sont loin d'être évidentes comme démontré précédemment, mais il est important de noter que le travail lié à leur RC est intimement associé au rôle reproductif des femmes et aux stéréotypes Genre qui y sont liés assignant aux femmes certains types de tâches très spécifiques.

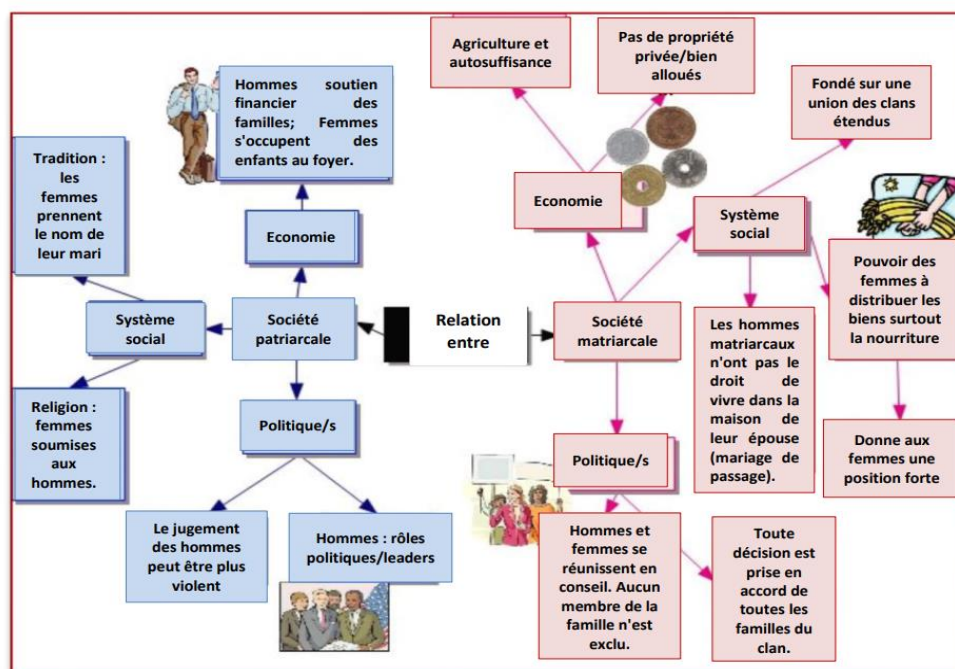
→ Sensibilité au genre

*La sensibilité au Genre est le processus par lequel les gens sont sensibilisés à la façon dont le Genre joue un rôle dans la vie à travers leur traitement des autres. Les relations de Genre sont présentes dans toutes les institutions et la sensibilité au Genre se manifeste particulièrement dans la reconnaissance des privilèges et de la discrimination autour du Genre ; les femmes étant généralement considérées comme défavorisées par et dans la société<sup>75</sup>.*

Si les principes, la méthodologie, les concepts et les outils sont universels, leur application doit être contextualisée et adaptée à chaque situation et secteur, dans le temps et dans l'espace, en plus de d'autres facteurs dont ils peuvent dépendre. Culturellement, socialement et même économiquement, la répartition du travail et des rôles entre les sexes ainsi que le statut des femmes et des hommes pourraient différer totalement de ceux auxquels nous avons l'habitude de traiter, pour ne citer que les deux sociétés patriarcale et matriarcale comme exemples extrêmes (comme le montre l'exemple suivant) mais pas seulement.

<sup>75</sup> Équité entre les sexes et sensibilité dans la prestation de services en [Équité entre les sexes et sensibilité dans la prestation de services — Évaluation MEASURE](#)

Figure 5 - Exemple d'Analyse de Genre, organisation sociétale, culture et économie <sup>76</sup>



→ Pourquoi et comment intégrer le genre dans l'ACV ?

L'acquisition d'une compréhension plus approfondie des chaînes de valeur nécessite une attention particulière aux rôles de Genre, à l'accès aux ressources et leur contrôle ainsi qu'à l'évaluation des besoins Genre. Cela représente une étape importante vers la réduction des écarts entre les sexes et l'amélioration des moyens de subsistance des femmes et des hommes. Les conclusions et recommandations aideront également à améliorer l'état de l'égalité hommes-femmes dans l'extension de la chaîne de valeur.

Dans l'entrepreneuriat, quel que soit le secteur, de nombreux facteurs qui empêchent les femmes comme les hommes, de bénéficier des chaînes de valeur connexes sont spécifiques au Genre, avec toutefois des variations. Par exemple, dans le cas de l'accès aux biens meubles et immeubles, il est connu, voire admis, que l'accès à la propriété par les femmes est moindre par rapport aux hommes. Les lois, et coutumes ainsi que les pratiques montrent souvent une préférence pour les hommes propriétaires de terres plutôt que pour les femmes.

Ne pas disposer de terres ou d'autres biens pour servir de garantie, limite également l'accès des femmes à de nombreuses autres ressources et services pour ne citer que les crédits bancaires. En effet, bien qu'il y ait eu beaucoup de travail pour améliorer l'accès des femmes au microcrédit au fil des années, des obstacles demeurent les excluant des marchés de crédit formels et des prêts plus importants qui sont nécessaires pour soutenir la production et la transformation commerciales à plus grande échelle<sup>77</sup>. Les femmes manquent également d'opportunités pour ce qui est des garanties pour les prêts bancaires (prêts hypothécaires), l'adhésion à des associations

<sup>76</sup> Image credit and reference « The fall of Matriarchal Society: Decline of the Sisterhood” <https://mythprojects.wikispaces.com/file/view/mat.andpat.societies.jpg/32182075/mat.andpat.societies.jpg>

<sup>77</sup> Idem

d'entrepreneurs/patronales, des possibilités contractuelles plus larges qui ne sont disponibles que pour ceux qui sont propriétaires : « *on ne prête qu'aux riches* » ... et à travers le monde, les femmes sont les plus pauvres.

En conclusion, comme les femmes ont accès à moins de ressources (travail, information, formation, terre, crédit, appartenance à une association, pouvoir, prise de décision...), il leur est plus difficile de maintenir et d'améliorer leur performance dans les chaînes de valeur. Il est donc important que les décisions de mise à niveau du projet soient éclairées par une Analyse de la Chaîne de Valeur qui tienne compte de la perspective Genre. Les améliorations viseront ensuite l'inclusion d'interventions ciblant les problèmes d'inégalité entre les sexes qui auront été identifiées.

#### 3.4. Le cadre opérationnel et les objectifs de l'ACVSG

- *Le processus étape par étape de la revue de littérature/recherche documentaire et de l'Évaluation Rapide*

Outre la collecte de données quantitatives relatives à la SitAn dans son ensemble, une source d'information préliminaire est l'examen et l'analyse de la législation et des politiques susceptibles d'indiquer comment le Genre est institutionnalisé et dans quelle mesure le statut et les rôles des femmes et des hommes sont structurés dans chaque société et pays concernés, le déséquilibre des relations de pouvoir entre les femmes et les hommes, et la différence qui en résulte en matière d'accès et de contrôle des ressources, en mettant l'accent sur les secteurs sélectionnés et, par conséquent, sur les formes institutionnalisées de discrimination, le cas échéant, et les lacunes connexes.

Les conclusions d'un tel examen et de l'analyse seront très utiles pour affiner les hypothèses, construire le cadre analytique Genre, définir ses objectifs et orienter le questionnement et la recherche. Les objectifs de la recherche documentaire et de l'Évaluation Rapide pourraient être détaillés comme suit:

- a) Identifier le site de recherche ainsi que les populations cibles ;
- b) Rechercher la collaboration des parties prenantes et dans ce contexte plus particulièrement Mécanismes de femmes et organisations d'entrepreneurs ;
- c) Fournir une base de données comprenant des statistiques ;
- d) Analyser les données sociodémographiques liées aux groupes cibles et à la population ;
- e) Identifier les écarts entre les sexes et définir les problèmes ;
- f) Cartographier / profiler les organisations impliquées dans le programme ;
- g) Impliquer les populations/groupes cibles dans cet exercice en vue d'assurer que les besoins identifiés en fonction de leurs désirs et préférences, et non ceux déterminés par les experts, soient pris en considération ;
- h) Fournir des informations sur les attitudes, les croyances et les comportements sur le site du projet et/ou dans les secteurs couverts par l'évaluation ;
- i) Évaluer/définir les besoins non satisfaits et ainsi établir des priorités : quels sont les besoins qui doivent être satisfaits ; quels sont les projets indispensables et les projets optionnels ?

- j) Planifier à court, moyen et long terme en concertation avec les parties prenantes impliquées (à la fin du processus).

La disponibilité des données, qui sont déjà assez faibles sur le sujet choisi, a constitué une difficulté pour la méthodologie qui a été appliquée. Lorsque des données étaient disponibles, il s'agissait rarement de données portant sur la même année, ou basées sur les mêmes critères ou même sur le même échantillon. Ces données limitées et hétérogènes ont mis à mal la comparabilité d'une année à une autre pour le même pays ou entre les six pays couverts et ont rendu encore plus difficile la Recherche Documentaire et à l'Analyse.

- *But et objectifs de l'ACVSG*

La méthodologie sélectionnée pour l'Analyse Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG propose l'approche et les outils ainsi que les secteurs et l'échantillon (Agriculture, Services, et Industrie).

→ Le but de l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre est d'évaluer la compétitivité et la performance d'un certain nombre de chaînes de valeur dans chaque secteur/sous-secteur sélectionné afin d'identifier les obstacles et les opportunités réels ou potentiels pour les femmes et les hommes qui peuvent être façonnés par la coutume, la loi et la structure institutionnelle.

L'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre avait pour but de mieux permettre de mieux comprendre et de développer des stratégies pour lutter contre la discrimination et les inégalités fondées sur le Genre dans les chaînes de valeur à sélectionner et plus particulièrement :

- Mettre en œuvre des services de vulgarisation de la chaîne de valeur sensible au genre dans leur programmation ;
- S'habituer aux différentes manières dont les hommes et les femmes participent aux chaînes de valeur.
- Offrir une formation sur le Genre aux agent-e-s de vulgarisation afin d'améliorer leurs capacités à travailler avec les hommes et les femmes dans les secteurs et sous-secteurs sélectionnés.
- Développer des supports de vulgarisation, accessibles aux hommes et aux femmes ayant des niveaux d'éducation différents, et incluant un contenu pertinent.
- Encourager la participation des femmes dans les associations de producteurs et de commerçants mixtes, y compris à des positions de décision.
- Offrir des informations sur les opportunités pour les femmes de trouver du crédit, d'accéder à la terre et de formaliser les droits à la terre ainsi qu'à d'autres intrants productifs.

- *L'approche ACVSG*

Si elle est correctement utilisée, l'approche Genre peut permettre de mieux évaluer, de répondre aux besoins des hommes et des femmes et d'améliorer le bien-être des groupes cibles. Le cadre conceptuel Genre est le cadre analytique de l'ACVSG plus particulièrement pour ce qui est de :

- Analyser la répartition par sexe du travail et des rôles, dans la vie privée et publique, c'est-à-dire la vie familiale et l'environnement des affaires,
- Identifier les dynamiques de pouvoir et les déséquilibres de Genre associés,



- Définir, comme dernière étape, les écarts de Genre dans l'accès et le contrôle des ressources,
- Diagnostiquer en conséquence les lacunes existantes/restantes en matière de discrimination fondée sur le sexe et le Genre,
- Évaluer et hiérarchiser les besoins qui devront être satisfaits pour finalement réaliser la jouissance égale des droits humains pour les femmes et les hommes.

Les conclusions de l'évaluation rapide seront utiles non seulement pour affiner les techniques de la ACVSG, mais aussi pour consolider ses résultats.

- Grâce à l'ER et à l'ACVSG, les groupes cibles pourront se concentrer sur l'examen de la capacité des PME détenues/gérées par des femmes par rapport à celles des hommes, d'une part, et les barrières et contraintes détectées des secteurs et emplois sélectionnés, d'autre part. Le diagnostic aidera certainement à aborder les différences et les lacunes identifiées entre les sexes et à comprendre pourquoi elles existent, ainsi qu'à déterminer la faiblesse des capacités et des ressources, le cas échéant, au niveau des PME et des femmes entrepreneures elles-mêmes.

### 3.5. Sélection des secteurs/sous-secteurs et des Chaînes de valeur

- Critères de sélection des secteurs et sous-secteurs connexes

Ce travail couvre 6 pays et la principale préoccupation était d'harmoniser la méthodologie et les outils, d'une part, et la mise en œuvre sur le terrain, d'autre part, tout en assurant la cohérence et la comparabilité des résultats. Les principaux critères de sélection des secteurs ont été basés sur le principe de similitude et peuvent être résumés comme suit :

- Secteurs pouvant être évalués dans les six pays : Agriculture, Industries légères et services
- Expérience dans le domaine de l'ACV dans les services sélectionnés
- Présence d'hommes et de femmes à des fins de différenciation et d'analyse Genre
- Disponibilité des informations et des organisations
- Présence et/ou accès potentiel aux marchés...

En ce qui concerne les sous-secteurs où a été menée l'ACVSG, les critères retenus pour la sélection des sous-secteurs sont les suivants

- Disponibilité de l'information (valeur ajoutée, main-d'œuvre, nombre suffisant d'entreprises, etc.)
- Opportunités d'exportation
- Entreprises détenues et/ou gérées par des hommes et des femmes

A ce niveau, 3 sous-secteurs / secteurs ont été analysés et comparés à l'aide de l'outil de la matrice de comparaison décrits ci-dessous. Les sous-secteurs sélectionnés sont pour l'agriculture, l'agro-alimentaire. Ce choix a été motivé d'abord par le fait que le travail porte sur la chaîne de valeur mais aussi par commodité car il était trop compliqué de prendre d'autres sous-secteurs de l'agriculture comme la pêche par exemple, ou même l'oléiculture, bien que cette dernière puisse également être

incluse comme sous-secteur sous le secteur l'industrie étant donné que les deux impliquent un processus de transformation.

En effet, dans la plupart des pays, y compris dans ceux couverts par cette étude, l'industrie alimentaire et des boissons est sous la supervision du Ministère de l'industrie ; cependant, pour des raisons pratiques concernant la CV, l'agroalimentaire a été choisi puisqu'il va de la production à la transformation et enfin à la commercialisation.

- Critères de sélection des chaînes de valeur

La sélection de la chaîne de valeur est la première étape du projet de conception de la chaîne de valeur ; elle nécessite l'application des principes fondamentaux qui sont essentiels pour cette étape :

- 1) Étendue et profondeur significative de l'impact,
- 2) Durabilité
- 3) Développement du système de marchés et,
- 4) concentration sur le marché final<sup>78</sup>.

Dans les lignes directrices publiées par la GIZ en coopération avec l'OIT et d'autres agences, les 4 critères de sélection des chaînes de valeur et les dimensions de la chaîne de valeur/du développement durable se situent aux niveaux:

- Économique,
- Environnementale,
- Sociale et
- Institutionnelle<sup>79</sup>.

Figure 6 - Dimensions des Chaînes de Valeur<sup>80</sup>



Cette méthodologie a été développée par la GIZ et l'OIT, dans le but de standardiser un outil permettant aux projets et programmes de sélectionner une ou plusieurs chaînes de valeur selon des

<sup>78</sup> <https://www.meda.org/market-systems-publications/the-care-meda-e-course-on-market-analysis-and-value-chain-project-design/492-vc-project-design-guide-step-2-value-chain-selection/file>

<sup>79</sup> Lignes directrices pour la sélection de la chaîne de valeur : intégration économique, environnementale, sociale et institutionnelle. GIZ en collaboration avec l'OIT et d'autres [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/instructionalmaterial/wcms\\_416392.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf)

<sup>80</sup> Image credit to Guidelines for Value Chain Selection: integrating economic, environmental, social and institutional. GIZ in collaboration with ILO and others

critères prédéfinis et étroitement liés aux objectifs et résultats recherchés par les projets et programmes. Pour les besoins de ce projet, la matrice a été révisée pour proposer la présente version qui a été inspirée et adaptée de l'approche de la GIZ pour ne prendre en considération que les 3 dimensions essentielles pour ce projet, à savoir :

- *Dimension économique* est le premier critère à prendre en compte. Au sens le plus large, l'objectif est la croissance économique - produire davantage de biens et de services et les mettre à la disposition d'un grand nombre de personnes. Elle se concentre sur le potentiel de croissance du marché, la création d'emplois pour les hommes et les femmes, l'avantage comparatif et la valeur ajoutée.
- *Dimension de Genre et innovation sociale* qui alimente les considérations stratégiques et les options pour un développement de la chaîne de valeur sensible au Genre. L'analyse de Genre permet d'identifier les raisons des écarts et des contraintes liés au Genre. Cela couvre un large éventail de questions telles que l'équité, l'égalité, l'accès et le contrôle des ressources par les hommes et les femmes et les avantages de la collaboration entre les acteurs de la chaîne de valeur.
- *Dimension institutionnelle* où il est fait référence à « l'environnement favorable », tels qu'une politique et un environnement réglementaire favorables, par les acteurs publics, privés et autres parties prenantes pertinentes, propices au développement de la chaîne de valeur. Il s'agit souvent d'une condition « pragmatique », mais aussi d'une condition essentielle à la réussite des interventions sur les chaînes de valeur. Cet environnement favorable peut faciliter ou entraver le développement économique (vert et inclusif).

En plus d'adapter le nombre de dimensions, leur pondération dans la matrice de sélection de la chaîne de valeur a été réévaluée puisque le nombre total de critères a été réduit à trois. En effet, cet outil est basé sur l'évaluation des informations collectées (données qualitatives et quantitatives) pour chaque dimension, qui comprend une série de questions qui sont également évaluées en fonction de leur importance avec un pourcentage qui se rapporte à chaque dimension (le total des pourcentages des questions est égal à 100% par rapport à la dimension). La notation des réponses permet d'évaluer les différentes questions posées dans chaque dimension.

Le tableau suivant détaille les sous-critères et les questions de recherche qui ont été développés pour chaque critère de sélection. Ces questions ont guidé les différentes étapes de la revue de la littérature et du terrain. Dans le cadre de la GIZ/OIT, les quatre dimensions sont souvent considérées comme distinctes, la dimension économique étant généralement privilégiée. Cependant, aux fins de cette étude, les trois dimensions sélectionnées sont interdépendantes et doivent toutes être prises en compte pour parvenir à un développement économique durable. Dans ce contexte, l'outil est basé sur une pondération des scores :

- 40% pour la dimension économique,
- 40% pour la dimension du Genre et de l'innovation sociale et,
- 20% pour la dimension institutionnelle.

Les réponses aux questions ont été étayées par la préparation d'une recherche bibliographique justifiant la notation de chaque critère. Bien que chaque critère puisse être pondéré et noté, les lignes directrices et les outils présentés ont adopté une approche qualitative, les comparaisons

reposant principalement sur des données qualitatives. Cela est également dû dans beaucoup de cas à l'absence de données quantitatives, notamment sur le thème et la région choisis.

La notation des différentes dimensions en fonction de certains critères a permis d'évaluer, de comparer et de hiérarchiser les chaînes de valeur sur la base de la recherche bibliographique extraite des études, faits et statistiques disponibles. Toutefois, s'il est préférable de comparer les secteurs et les chaînes de valeur sur la base de statistiques et de données solides, il n'en demeure pas moins que la sélection des chaînes de valeur n'est pas un exercice mathématique.

Tableau 12 - Matrice d'Analyse Chaîne de Valeur Sensible au Genre

Critères clés sélectionnés et supplémentaires		Questions	Poids	Score	Note pondérée	Données sous-jacentes pour le score
<b>I</b>	<b>Dimension économique</b>		<b>40%</b>			
1	Perspectives de la demande du marché (local et/ou export)	Quel est le poids économique et la valeur ajoutée de la chaîne de valeur ?				
		Quelles sont les perspectives de croissance du marché ?				
2	Avantage comparatif de la production. Niveau de compétitivité (par rapport aux producteurs concurrents)	Est-il possible de substituer les productions locales aux importations ?				
		Quels sont les coûts de production unitaires par rapport à la référence ? Le produit peut-il être proposé à l'acheteur / consommateur à des prix attractifs ?				
<b>II</b>	<b>Dimension genre et innovation sociale</b>		<b>40%</b>			
3	Perspectives d'intégration des femmes	Les femmes ont-elles une fonction (possible/importante) dans la CV ? Si oui, précisez les groupes et les fonctions/rôles.				
		Le nombre de femmes actives/employées dans la CV est-il relativement élevé ?				
		Les femmes exercent-elles un contrôle sur l'équipement, les biens et les ventes au client final ?				
		Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux ressources productives et aux activités économiques ?				
4	Potentiel d'innovation sociale	La CV se caractérise-t-elle par la présence de rôles partagés et d'intégration entre les acteurs de la chaîne, en cohérence avec une démarche d'innovation sociale ?				
<b>III</b>	<b>Dimension institutionnelle</b>		<b>20%</b>			
5	Des politiques de promotion et de régulation du secteur existent et sont en vigueur	Des politiques et réglementations (promotionnelles) pour le secteur sont-elles en place et sont-elles mises en œuvre/appliquées ?				
		Les pouvoirs publics apportent-ils un soutien				

		tangible ou peut-on espérer un tel soutien ? Si oui, décrivez et fournissez la preuve de ce soutien.				
6	Forme de la culture locale en termes d'engagement citoyen et d'action collective	Y a-t-il des donateurs/investisseurs disponibles pour collaborer à la CV, par exemple en participant à des activités de collecte de fonds ?				
		Dans quelle mesure le secteur à but non lucratif est-il présent et exploitable dans la CV ?				
		Les acteurs de la chaîne sont-ils ouverts à la discussion et à la coopération ? Pourquoi?				
		Des réseaux privés-publics-à but non lucratif sont-ils en place ou peuvent-ils être activés ? Si oui, décrivez le rôle qu'ils jouent.				
		Les acteurs du CV partagent-ils une culture/des valeurs communes en termes d'engagement civique et d'action collective (en mettant l'accent sur l'inclusion des femmes) ?				

La notation se fait sur la base de l'interprétation des réponses (en comparant les différentes chaînes de valeur par une lecture horizontale) pour chaque question au niveau de la matrice. La notation d'un sous-secteur ou d'une chaîne de valeur particulière en fonction des sous-critères se fait à l'aide de notes comprises entre 1 et 4, avec l'échelle suivante, de 1 étant le pire à 4 étant le meilleur :

- 1 = très faible/très mauvais
- 2 = faible / mauvais - inférieur à la moyenne
- 3 = acceptable/modéré - au-dessus de la moyenne
- 4 = bon / élevé

**Score global du sous-secteur =**

% Dimension économique X (scores totaux à chaque fois multipliés par le % de la question)  
 + % Dimension Genre et innovation sociale X (scores totaux multipliés à chaque fois par le % de la question)  
 + % Dimension institutionnelle X (total des scores, multiplié par % de la question).

Le score global pour chaque chaîne de valeur correspond à la formule ci-dessus, en notant qu'au final le score global pour chaque chaîne de valeur correspond à la dite formule en précisant qu'au final, un score global est obtenu pour chaque chaîne de valeur sur une notation maximum de 4. La note de chaque sous-secteur correspond à la performance sur les 3 dimensions (économique, Genre et inclusion sociale et dimension institutionnelle). Il est à noter que plus le score est élevé, plus la probabilité que le pays réussisse dans le sous-secteur est grande. Plus important encore, la matrice ACVSG permet une analyse au sein d'un pays, dans le sens où elle fournit un indicateur de performance potentiel d'une CV par rapport à une autre en considérant les différentes dimensions ; elle ne peut pas être comparée entre pays.

### 3.6. Méthodologie Opérationnelle

L'objectif du projet « donner aux femmes entrepreneures de la région MENA le pouvoir d'accéder, sur un pied d'égalité avec les hommes, aux affaires et aux marchés » est de créer un environnement favorable à la promotion et à l'intégration des femmes entrepreneures dans les marchés des affaires et du commerce.

Avec cet objectif en tête, puisque le projet se concentre sur les femmes entrepreneures, nous avons délibérément choisi d'enquêter sur différents secteurs reflétant la présence des femmes entrepreneures dans 3 secteurs économiques différents et leurs sous-secteurs respectifs :

- Le secteur agricole et plus précisément le sous-secteur agroalimentaire.
- Le secteur de l'industrie légère et plus précisément le sous-secteur du textile et des vêtements sachant que les industries lourdes qui sont majoritairement détenues par l'État et le secteur public.
- Le secteur des services avec un focus sur un sous-secteur innovant qui est celui des technologies de l'information et de la communication.

Suite à l'hypothèse initiale de comparaison de différents sous-secteurs, l'outil de la matrice de sélection des chaînes de valeur tel que détaillé précédemment, a été choisi. Ainsi, le choix des dimensions et leur pondération dans la matrice de sélection des chaînes de valeur dans le cadre du projet se fondent sur les objectifs recherchés par le projet à travers la sélection d'une chaîne de valeur qui présente les critères suivants :

- *La dimension économique (40%)* avec des perspectives de croissance du marché pour la chaîne de valeur. En effet, le choix a dû se faire sur le poids économique (contribution économique dans le pays, création d'emplois -avoir des entreprises générant des emplois, croissance du marché, entreprises compétitives).
- *La dimension sociale et d'inclusion du Genre (40%)* pour évaluer comment la présence des femmes entrepreneures se reflète dans la chaîne de valeur, afin de définir leur rôle et leur accès et contrôle des ressources productives mais aussi les possibilités de collaboration entre les acteurs de la chaîne de valeur.
- *La dimension institutionnelle* : la pondération de cette dimension a été réduite à (20%) car le projet se concentre sur la détection des faiblesses de l'appui à la chaîne de valeur d'une part et aux femmes entrepreneures d'autre part.

Il faut rappeler que la *dimension environnementale* n'a pas été intégrée dans cette matrice car il n'y a pas de relation avec les objectifs directs du projet. Cette dimension pourrait involontairement orienter la sélection vers des sous-secteurs ayant un impact environnemental moindre, même si ce n'est pas un objectif du projet. En effet, les catégories de cette dimension, à savoir les ressources naturelles, la croissance démographique et la consommation, la dégradation de l'environnement et le changement climatique, bien que pertinentes du point de vue du Genre, sont en elles-mêmes des domaines d'intérêt spécifique qui auraient pu alourdir le processus et le contenu et ainsi tronquer les résultats, les éloignant de l'objectif initial.

### 3.7. Étapes et techniques à utiliser

Il y a trois étapes clés pour mener une Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre :

- i. Examiner et décrire les différents types et l'étendue de la participation des hommes et des femmes aux activités de la chaîne de valeur.
- ii. Évaluer comment les positions des hommes et des femmes dans la chaîne de valeur peuvent être « améliorées » sans perdre en compétitivité.
- iii. Identifier les moyens d'optimiser les avantages que les hommes et les femmes retirent de leur implication dans la chaîne.

La collecte des données a été une étape clés de la réalisation d'une analyse de la chaîne de valeur Sensible au Genre. Elle a été possible grâce à la recherche documentaire et des entretiens avec les parties prenantes. Cela a permis d'identifier les acteurs de chaque maillon de la chaîne de valeur : cette étape a tenu compte des données disponibles et s'est concentrée sur les éléments suivants :

- Description de la chaîne de valeur (importance économique et sociale, pour inclure également une analyse de Genre,
- Importance des acteurs de la chaîne de valeur (niveau macro, méso et micro)
- Analyse préliminaire SWOT du développement du secteur pour approfondir la compréhension du fonctionnement de la chaîne de valeur.

La SitAn est une collecte et une évaluation systématiques de données économiques, politiques, sociales et technologiques passées et présentes. Elle vise à :

- 1) L'identification des forces internes et externes qui peuvent influencer la performance de l'organisation et le choix des stratégies, et,
- 2) L'évaluation des forces, faiblesses, opportunités et menaces actuelles et futures de l'organisation. Pour cela, analyse préliminaire PESTEL/ PEST et une analyse SWOT<sup>81</sup> du développement de la filière sont nécessaires pour approfondir la compréhension du fonctionnement de la chaîne de valeur

▪ *L'analyse de l'ACVSG*

*L'analyse Pestel/Pest* est un acronyme désignant un outil utilisé pour identifier les forces macro (externes) auxquelles une organisation est confrontée. Les lettres signifient « Politique, Économique, Social, Technologique, Environnemental et Juridique »<sup>82</sup>.

Selon l'organisation, elle peut être réduite à PEST tout comme certains domaines peuvent être ajoutés (par exemple : Éthique)<sup>83</sup>.

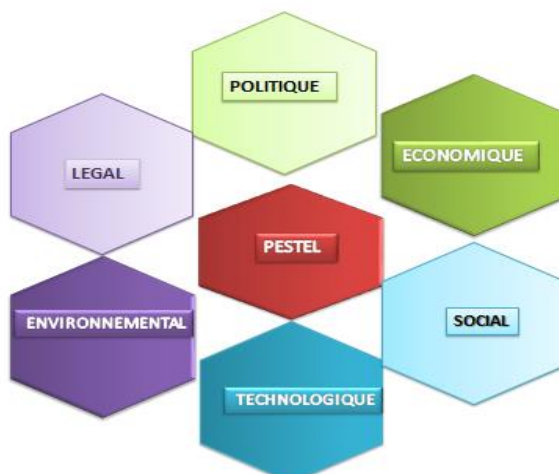
<sup>81</sup> Lire la suite sur <http://www.businessdictionary.com/definition/situation-analysis.html>

<sup>82</sup> Political, Economic, Social, Technological, Environmental and Legal/PESTEL

<sup>83</sup> <https://blog.oxfordcollegeofmarketing.com/2016/06/30/pestel-analysis/>



Figure 7 - Analyse PESTEL



Une analyse PEST est un outil d'évaluation des entreprises. L'acronyme PEST désigne les facteurs politiques, économiques, sociaux et technologiques, qui servent à évaluer le marché pour une entreprise ou une unité organisationnelle.

Figure 8 -

Analyse PEST

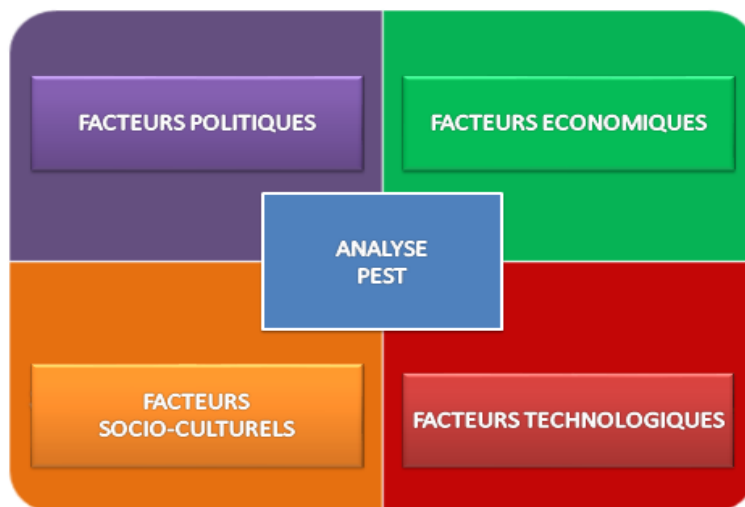


Tableau 13 - Questions de l'analyse PESTEL

Critères	Description
<b>Politiques</b>	Quelle politique est appliquée à la chaîne de valeur ? Une stratégie est-elle appliquée à la chaîne de valeur ?
<b>Économique</b>	Quelles sont les réalisations de la chaîne de valeur et leur contribution au PIB ?
<b>Social</b>	Une dimension de Genre est analysée dans le secteur à partir de la recherche documentaire/la revue de littérature.
<b>Technologique</b>	Quelle est la technologie appliquée au secteur en termes de disponibilité dans chaque pays ?
<b>Environnemental</b>	Quel est l'impact de la chaîne de valeur sur l'environnement ?
<b>Légal</b>	Quelles sont les réglementations applicables à la chaîne de valeur ?

L'analyse SWOT est un cadre simple mais utile pour analyser les forces et les faiblesses de l'organisation, ainsi que les opportunités et les menaces auxquelles elle peut faire face. Elle permet de se concentrer sur les forces, de minimiser les menaces et de tirer le meilleur parti possible des opportunités disponibles.

Figure 9 - Analyse SWOT



- Le cadre de travail et son étendue

► **Phase 1 : Préparer le cadre de travail /CDT**

Que l'évaluation/l'analyse soit demandée ou dirigée par l'organisation/l'unité, il est important de préparer un document de travail (CDT) avec un objectif clair et des questions de recherche détaillées :

- 1) Sélectionnez et décrivez le problème lié au Genre.
- 2) Déterminer les facteurs à prendre en considération pour entreprendre l'analyse de la situation,
- 3) Définir le ou les objectifs de l'évaluation/analyse à mener,
- 4) Proposer l'approche d'évaluation et d'analyse et les méthodes et outils associés - et ils sont proposés- en relation avec la question de Genre sélectionnée, y compris la liste des données nécessaires (ACV et données de Genre),
- 5) Préciser-les résultats/conclusions attendus.

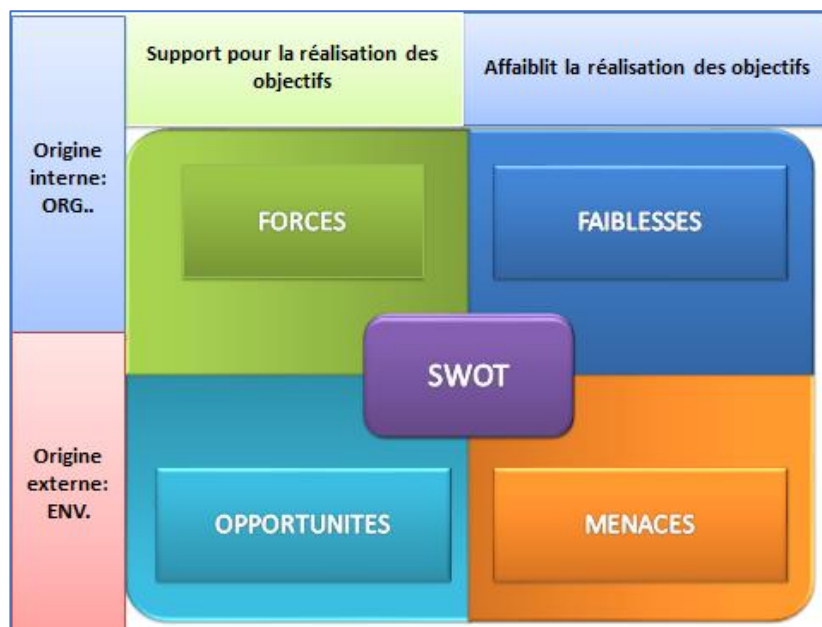
► **Phase 2 : Mener une analyse SWOT**

L'analyse SWOT est un outil d'audit pour l'organisation, dans ce cas elle doit être adaptée à la CV et à son environnement. Il s'agit de la première étape du processus de planification qui se concentre sur les questions clés.

- *Objectif de l'analyse SWOT*

- Déterminer clairement les avantages comparatifs en identifiant ses forces-faiblesses et les opportunités-menaces existantes dans le contexte du Développement en général et les enjeux qui déterminent sa réalisation dans le contexte de l'ACVSG.

Figure 10 - Analyse SWOT détaillée



▪ *Le Processus*

- 1) En tenant compte des chaînes de valeur sélectionnées et de la méthodologie préparée en phase 1, effectuer un exercice d'analyse SWOT pour évaluer les facteurs internes (forces/faiblesses) et les facteurs externes (opportunités et menaces)
- 2) Pour faciliter l'exercice et assurer une analyse précise, contextualiser l'exercice dans chaque secteur et pays,
- 3) Règles simples pour une analyse SWOT réussie :
  - Être conscient des forces et faiblesses de l'organisation ou des CV dans ce contexte,
  - Faire la distinction entre ce qu'est votre organisation aujourd'hui et ce qu'elle pourrait être à l'avenir,
  - Toujours être précis et évitez ainsi les zones de « gris »
  - Pensez par rapport à vos concurrents : mieux ou pire que...
  - Être bref et simple : évitez la complexité et les analyses trop poussées.

3.8. Le processus d'analyse et d'évaluation dans le cadre de l'ACVSG

Toutes les données quantitatives et qualitatives - primaires et secondaires - ont été collectées et analysées afin d'être traduites en preuves, en se concentrant sur les résultats et les conclusions initiales à vérifier et à valider par composante et dimension de l'ensemble du processus. Cette phase se concentrera sur l'évaluation et l'analyse des parties prenantes et devra identifier les contraintes et les défis, déterminer les inégalités et les écarts entre les sexes et évaluer les besoins en capacités

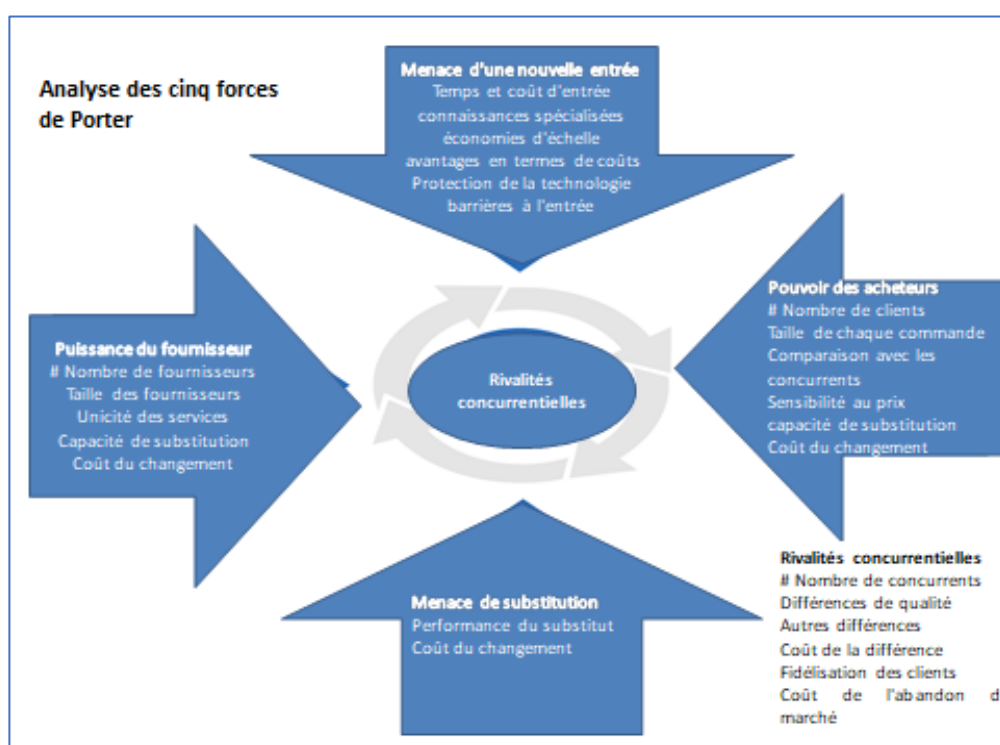
et en ressources pour la sélection des priorités au niveau des PME et des femmes entrepreneures elles-mêmes.

Les opportunités et les principaux obstacles rencontrés par les femmes lorsqu'elles tentent de s'engager dans les opportunités du marché économique et d'en bénéficier ont également été identifiés. À ce stade, les deuxième et troisième étapes de l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre ont été mises en œuvre.

**Étape 1 :** Évaluer comment la position des hommes et des femmes dans la chaîne de valeur peut être améliorée sans perdre en compétitivité : L'évaluation des acteurs de la chaîne de valeur sera basée sur l'analyse de la compétitivité des entreprises, elle se fera par le biais des Cinq Forces de Porter comme cadre d'analyse de l'environnement concurrentiel d'une entreprise.

Le cadre des Cinq Forces de Porter a été mis au point par Michael Porter, de Harvard, qui s'est appuyé sur des concepts de l'économie de l'organisation industrielle pour analyser cinq facteurs interactifs essentiels pour qu'un secteur devienne et reste compétitif : la concurrence du secteur, la menace de nouveaux entrants, la menace de substituts, le pouvoir de négociation des acheteurs et celui des fournisseurs<sup>84</sup>.

Figure 11 - Analyse des Cinq Forces de Porter



Le nombre et la puissance des rivaux concurrentiels d'une entreprise, les nouveaux entrants potentiels sur le marché, les fournisseurs, les clients et les produits de substitution influencent la rentabilité d'une entreprise pour l'identification et la description des éléments suivants :

- *Barrières à l'entrée* : quelles sont les barrières imposées (légales, technologiques, savoir-faire, etc.)

<sup>84</sup> Value Chain Selection <https://www.marketlinks.org/good-practice-center/value-chain-wiki/value-chain-selection> Marketlinks, USAID

- *Fournisseurs* : quelles sont les relations avec les fournisseurs dans la chaîne de valeur et comment l'acteur assure son approvisionnement.
- *Clients* : qui sont les clients et quelle relation l'acteur entretient avec eux ?
- *Produits de substitution* : l'existence d'un produit de substitution qui peut affecter la rentabilité.
- *Niveau de concurrence* : il s'agit d'évaluer le niveau de concurrence entre les acteurs de la chaîne de valeur.

Cette analyse est basée sur des entretiens semi-structurés (6 acteurs avec des hommes et des femmes d'affaires du sous-secteur/de la chaîne de valeur sélectionné-e) et des focus groupes (10 acteurs des secteurs privé et public) avec les acteurs de la chaîne de valeur (hommes et femmes).

**Étape 2** : Les données qualitatives et les preuves issues des entretiens et du DDG seront synthétisées dans une note qui permettra d'évaluer et de définir les opportunités et les défis de développement requis par les acteurs de chaque chaîne de valeur.

**Étape 3** : Les résultats ont été présentés et discutés lors de la réunion, présenteielle ou virtuelle, avec les partenaires et les parties prenantes, dans chaque pays. Ce qui a permis aussi de revoir les conclusions et de valider les recommandations de la chaîne de valeur.

**Étape 4** : En raison de la richesse des données et des informations collectées, il a été décidé de produire également des profils de pays / rapports nationaux.

**Étape 5** : Esquisse du rapport d'analyse : La dernière étape a consisté en la préparation des rapports sur l'Analyse des Chaînes de Valeur Sensible au Genre pour chaque pays (profil de pays) et au niveau regional.

## Section II - La réalité du terrain

Les directives ont été adaptées et suivies comme les nouvelles normes, certaines limitations supplémentaires inattendues sont apparues au cours de cette première année du projet et cela pourrait être décrit comme une "fatigue COVID", y compris ou peut-être même un plus avec le groupe cible. En effet, le changement auquel personne ne s'attendait ou n'aurait pu s'imaginer, même dans les premiers stades de la pandémie Covid-19 et après les confinements et leurs levées, a porté sur la durée des effets et leur intensité. L'impact négatif le plus évident a été sur les attitudes et les comportements en général, mais aussi et surtout sur la façon de travailler. Pour cette raison, et malgré tous les efforts, la mise en œuvre du projet a été considérablement retardée.

### 1. Le plan initial

La première méthodologie mise en œuvre au début de la mission, telle que détaillée dans ce chapitre, était basée sur les éléments et étapes suivants, à observer dans l'ordre chronologique établi ci-dessous :

- 1) *Cartographie* des structures publiques et ONG et des entreprises publiques/privées dans les secteurs de l'agriculture, des industries légères et des services. A ce stade, les sous-secteurs à étudier ont été identifiés comme suit :
  - a. Le secteur de l'agriculture avec le sous-secteur : Industries agroalimentaires,
  - b. Le secteur des industries légères avec le sous-secteur : Textile et habillement,

c. Secteur des services avec le sous-secteur des TIC.

- 2) *Revue de la littérature* sur la situation et le statut des femmes avec une attention particulière aux femmes entrepreneures dans chaque pays.
- 3) *Évaluation Rapide* : dans chaque pays, un questionnaire devait être réalisé auprès de 12 entreprises des trois sous-secteurs (agroalimentaire, textile et TIC) à raison de 4 entreprises par sous-secteur (tout en respectant la ventilation par sexe de 2 hommes et 2 femmes). Elle se compose de plusieurs parties. Comme décrit précédemment, la première partie est destinée à recueillir des données sur les caractéristiques personnelles des répondants (telles que le sexe, l'âge, l'éducation, l'expérience antérieure dans la création ou la gestion d'une entreprise sociale, la motivation, etc.), ainsi que sur les caractéristiques générales de l'entreprise (telles que son type, sa taille en termes de nombre d'employés, la structure de propriété, l'année de création, le secteur d'activité économique, etc.). L'autre partie se concentre sur l'identification des contraintes et des défis, la détermination des inégalités et des écarts entre les sexes, et l'évaluation des capacités et des besoins en ressources pour la définition des priorités au niveau des PME et des femmes entrepreneures elles-mêmes. Il s'agissait également d'identifier les opportunités et les principaux obstacles auxquels les femmes sont confrontées lorsqu'elles tentent de s'engager et de bénéficier des opportunités économiques. En outre, l'accès au financement et les contraintes pour les entreprises sociales, le rôle de l'innovation dans le cycle de vie des entreprises, l'influence des différentes catégories de parties prenantes sur la prise de décision des entreprises et le capital entrepreneurial. L'évaluation de l'impact du Covid-19 était une catégorie transversale.
- 4) *Sélectionner une chaîne de valeur* : une matrice de décision a été développée avec trois dimensions (économique, Genre & inclusion sociale et institutionnelle). Elle a été alimentée par la recherche documentaire afin de sélectionner une chaîne de valeur commune pays/région.
- 5) *Approfondir l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre* : Cette phase évalue la compétitivité et la performance des chaînes de valeur dans chaque sous-secteur sélectionné et identifie les obstacles et les opportunités réels ou potentiels pour les femmes et les hommes qui peuvent être façonnés par la coutume, la loi et la structure institutionnelle. Ainsi, cette étape est basée sur un entretien avec 15 entreprises privées et acteurs publics de la chaîne de valeur et sur l'utilisation du PESTEL et le SWOT pour l'analyse.
- 6) *Valider l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre et proposition d'amélioration*: la dernière étape de la recherche sur le terrain est prévue sur la base de 3 groupes de discussion avec les acteurs de la chaîne de valeur sélectionnés.
- 7) *Rapport* : la phase de rapport implique l'élaboration d'un rapport par sous-région et d'un rapport de synthèse régional.

La mission, qui a en réalité débuté en janvier 2021 et a permis la validation de la méthodologie par plus de 60 acteurs et partenaires lors d'un séminaire virtuel, a été confrontée à de nombreux obstacles. En effet, le manque de collaboration des entrepreneurs, femmes et hommes, des organisations professionnelles non gouvernementales (par exemple, patronat) et des syndicats représentant les entreprises économiques dans chaque pays, le manque d'accès aux informations

pertinentes pour le développement de la base de données des entreprises privées (cartographie) ainsi que l'impact du Covid-19, notamment le manque de réactivité des parties prenantes, qu'il s'agisse d'entreprises publiques ou privées, qui connaissent des difficultés économiques, ont constitué un obstacle majeur au projet, nécessitant des ajustements à chaque étape.

## **2. Défis rencontrés**

Un certain nombre de défis et de limites ont été reconnus, soulignés et pensés en amont permettant des ajustements. Au départ, le travail a été adapté ce que renvoyait l'expérience sur le terrain et c'est ainsi qu'il était plus réaliste d'avoir un petit échantillon. Et même ce petit échantillon a fini par être trop important dans le contexte de la pandémie du Covid-19, bien que lors du lancement en janvier 2021, toutes les parties prenantes se sont engagées à soutenir la mise en œuvre de la recherche et du projet.

Au début de la pandémie et des confinements qui ont suivi, des ajustements ont été faits pour passer à des réunions en ligne, qu'il s'agisse de réunions internes de l'équipe de projet ou avec les parties prenantes. Il a été compris dès le départ et admis comme une hypothèse de risque que l'un des principaux obstacles pourrait résider dans l'impossibilité d'organiser la réunion de lancement et de formation technique de l'équipe dont le but était d'harmoniser l'approche et de tester les outils en dehors de l'équipe de projet. Si les tests avaient eu lieu, les problèmes liés aux outils auraient surgi. A titre d'exemple, et bien que toutes les précautions nécessaires aient été prises lors de l'élaboration du questionnaire et de sa validation afin de s'assurer que les données seraient saisies et de diverses itérations, les répondant-e-s ont fini par trouver le questionnaire trop long. Au cours du processus d'entretien, un certain nombre de participant-e-s ont demandé que le questionnaire leur soit envoyé par courrier et ils y ont rarement, pour ne pas dire jamais, répondu.

En plus des difficultés d'accès à l'information générant un temps de recherche assez long, il y a eu un manque d'intérêt de la part des entreprises pour mener des entretiens et répondre aux questionnaires du projet ainsi qu'une disponibilité limitée pour mener des groupes de discussion qui auraient permis de confronter les résultats de la recherche et d'apporter plus de recommandations par rapport au soutien nécessaire au développement de la chaîne de valeur. Malgré des efforts de communication continus<sup>85</sup>, il n'y pas eu le feedback attendu de la part des organisations et surtout des femmes participant impliquées à la fois dans le profilage et l'évaluation rapide (défis et obstacles pour déterminer les besoins), y compris pendant le confinement. Ce qui a mis en péril l'ACVSG et a eu un impact négatif sur le déroulement de la mise en œuvre dans son ensemble. Cette situation est une chose à laquelle personne ne se serait attendu.

## **3. Mesures de d'atténuation : une méthodologie révisée**

Tout en respectant les aspects scientifiques de la recherche et avec l'objectif de fournir des résultats pertinents, des changements de l'approche méthodologique initialement conçue ont été convenus. Tout d'abord, un atelier de rédaction a été organisé à Tunis en juillet 2021, où l'équipe de projet a convenu que le fait de se réunir et de travailler en face à face malgré le Covid-19 permettrait d'améliorer la communication, d'apporter plus de clarifications et de convenir d'un plan de travail/de mesures d'atténuation des obstacles pour assurer la mise en œuvre du plan de travail et garantir la production de livrables harmonisés conformément aux objectifs du projet.

<sup>85</sup> Le CAWTAR dispose d'un vaste réseau (par exemple @NGED) et, avec la première phase du projet "Gender & Trade", l'équipe a développé une liste de contacts importante.



### 3.1 La recherche documentaire/revue de littérature

La recherche documentaire et l'analyse de la situation, aucun changement ne devait être apporté. Pour permettre la comparaison des données, l'analyse de la situation sera basée sur les quatre domaines évalués par le Forum Économique Mondial dans le dernier Global Gender Gap Report<sup>86</sup> au niveau mondial et dans la région MENA. D'autres indicateurs et documents sources (Banque mondiale, ONU Femmes, OIT...) ont été référencés afin de garantir l'inclusion des données les plus récentes dans le rapport.

### 3.2 La cartographie

En ce qui concerne la cartographie, il a été noté que la recherche de certains éléments en ligne, pour ne citer que les plus simples, comme les contacts (adresse, numéros de téléphone et de télécopie, adresses électroniques) des institutions publiques, s'est avérée plus difficile que prévu en raison du manque de données en source ouverte. Par conséquent, un choix méthodologique a été fait d'avoir un échantillon plus petit afin de se concentrer sur une recherche de qualité. Face aux difficultés et aux défis, il a été estimé qu'il était plus réaliste de cartographier 50 entreprises dans chaque pays dans les 3 secteurs, à savoir l'agriculture, les industries légères et les services. Il faut souligner que pour le secteur privé, il y a un manque général d'informations sur les femmes entrepreneures sur internet. Notamment, la plupart d'entre elles n'ont pas de site web, préférant les réseaux sociaux avec une tendance à choisir Instagram plutôt que Facebook. Une hypothèse et une raison évoquées étant le fait qu'Instagram permettait l'utilisation de pseudonymes par rapport à l'identité réelle.

### 3.3 Évaluation Rapide

Afin d'évaluer la situation et les conditions de travail des femmes entrepreneures, le questionnaire élaboré à l'intention d'un certain nombre d'hommes et de femmes d'affaires sélectionnés dans la cartographie, a couvert les sections suivantes :

- Section A : Informations personnelles
- Section B : Informations sur l'entreprise
- Section C : Accès au marché
- Section D : Catalyseurs
- Section E : Obstacles à l'entrepreneuriat (démarrage et développement)
- Section F : L'impact de la crise sanitaire, de la maladie Covid-19 et de la pandémie
- Section H : Évaluation des lacunes et des besoins

L'évaluation rapide était censée cibler les 3 secteurs dans leur ensemble : agriculture, industries légères et services. Face aux difficultés de mise en œuvre, il a été décidé de mener l'évaluation rapide par sous-secteur et pour ce faire, deux questionnaires supplémentaires ont été élaborés. L'échantillon est resté inchangé, pour chaque pays, 12 entreprises dans les 3 sous-secteurs (agroalimentaire, textile et TIC) à raison de 4 entreprises par sous-secteur (tout en respectant la répartition entre les sexes : 2 hommes et 2 femmes). Idéalement, l'évaluation rapide aurait été réalisée en personne, mais en raison des fermetures et des restrictions, les questionnaires ont dû

<sup>86</sup> <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

être envoyés aux entreprises ciblant les propriétaires ou gestionnaires. En Égypte, au Liban, au Maroc et en Tunisie, les entretiens ont été menés directement, ce qui a permis de recueillir les données. Cependant, en Algérie et en Jordanie, les participant-e-s ne répondant pas aux appels directs, les questionnaires ont été distribués afin que les personnes les remplissent et les renvoient. En outre, étant donné les difficultés à obtenir des contributions/réponses des parties prenantes pour ces deux pays, il a été décidé de fixer une date limite afin d'éviter d'encourir des retards supplémentaires. Malheureusement, la Jordanie n'a pas renvoyé de questionnaire et l'Algérie n'en a renvoyé que deux.

### 3.4 L'Analyse de Chaîne de Valeur Sensible au Genre

La matrice de décision de la chaîne de valeur a été alimentée par une revue de la littérature enrichie par les données collectées lors de l'étape précédente (questionnaire sur la chaîne de valeur sensible au genre). Cette étape a conduit à la sélection de la chaîne de valeur commune partagée par les six pays. Dans un premier temps (atelier de rédaction, juillet 2021), les constats et questions sous régionaux issus des résultats de la cartographie des parties prenantes et de L'analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG ont été revus, complétés et consolidés. Pour rappel, les trois dimensions retenues (économie, genre et innovation sociale et institutionnelle) ont été appliquées et éclairées par la recherche documentaire et la collecte de données, ce qui a permis d'établir une matrice de décision bien documentée pour la sélection de chaînes de valeur sensibles au genre.

La dimension institutionnelle est composée de 2 sous-critères, à savoir :

- Premier sous-critère : Les politiques de promotion et de régulation du secteur existent et sont en vigueur.
- Deuxième sous-critère : Forme de la culture locale en termes d'engagement civique et d'action collective. Ce deuxième sous-critère a dû être réadapté car les données devaient être harmonisées dans les 6 pays en raison du manque de disponibilité des données mais aussi du manque de feedback des acteurs privés du secteur dans certains pays. Ainsi, le sous-critère a été réadapté en passant de « Forme de culture locale en termes d'engagement civique et d'action collective » à « Volonté des acteurs de la chaîne, des autorités publiques, des donateurs et des organisations d'évoluer, de collaborer et d'harmoniser les interventions » comme suit :

III	Dimension Institutionnelle	
5	Les politiques de promotion et la réglementation du secteur existent et sont en vigueur.	Les politiques et réglementations de promotion du secteur sont-elles en place et sont-elles mises en œuvre/appliquées ? Les autorités publiques apportent-elles un soutien tangible ? Si oui, décrivez et fournissez des preuves de ce soutien.
6	Forme de la culture locale	Y a-t-il des donateurs/investisseurs

III	Dimension Institutionnelle	
5	Les politiques de promotion et la réglementation du secteur existent et sont en vigueur.	Les politiques et réglementations de promotion du secteur sont-elles en place et sont-elles mises en œuvre/appliquées ? Les autorités publiques apportent-elles un soutien tangible ? Si oui, décrivez et fournissez des preuves de ce soutien.

en termes d'engagement civique et d'action collective	disponibles pour collaborer à la CV, par exemple en participant aux activités de collecte de fonds ?	6	Volonté des acteurs de la chaîne, des autorités publiques, des donateurs et des organisations d'évoluer, de collaborer et d'harmoniser les interventions.	Quels sont les donateurs et les organisations d'aide prêts à collaborer ?
	Dans quelle mesure le secteur sans but lucratif est-il présent et utilisable dans la CV?			Dans quelle mesure le secteur sans but lucratif est-il présent et utilisable dans la CV ?
	Les acteurs de la chaîne sont-ils ouverts à la discussion et à la coopération ? Pourquoi ?			Les acteurs de la chaîne sont-ils ouverts à la discussion et à la coopération ?
	Des réseaux privés-publics à but non lucratif sont-ils en place, ou peuvent-ils être activés ? Si oui, décrivez le rôle qu'ils jouent.			Pourquoi ?
	Les acteurs de la CV partagent-ils une culture et des valeurs communes en termes d'engagement civique et d'action collective (en mettant l'accent sur l'inclusion des femmes) ?			

Les questions utilisées pour la matrice de décision portaient sur la collaboration des donateurs pour le développement de la chaîne de valeur, la présence d'acteurs à du secteur à but non lucratif et enfin la coopération inter-acteurs des maillons de la chaîne de valeur.

### 3.5 Les Discussions De Groupe/DDG

Une fois l'analyse de l'ACVSG réalisée, et le sous-secteur identifié, des Discussions De Groupe/DDG ont été organisées avec les acteurs impliqués dans le domaine correspondant afin d'approfondir l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre et les résultats connexes (conclusions et recommandations). Il a été convenu dès le départ que si certaines questions restaient sans réponse, elles auraient été soulevées lors des entretiens ultérieurs menés pendant l'Évaluation Rapide mais également lors des DDG devant suivre l'ACVSG.

Les DDG ont eu lieu avec des acteurs (dix à douze participants) d'une CV sélectionnée, dans le sens où tous les propriétaires d'entreprises et les entrepreneurs ciblés par les DDG étaient des acteurs du même sous-secteur. L'analyse et les DDG ont été effectuées sur la base du cadre de Porter dans le but d'identifier les différences entre les femmes et les hommes. Cela a permis de comprendre les défis auxquels ces hommes et ces femmes étaient confrontés en termes de compétitivité et de marchés.

Recueillir leurs points de vue et opinions sur les difficultés qu'ils vivent en tant qu'individus et en tant que groupe femmes et hommes, a permis de confirmer des hypothèses, de tirer des conclusions

et d'établir des recommandations. Cependant, afin d'optimiser le temps du projet, la DDG a été organisée en réunissant des acteurs publics et des entreprises privées (au moins 10 personnes). Au cours de cette DDG, les résultats de l'analyse de la filière (PESTEL, SWOT) ont été présentés ainsi que les différentes hypothèses d'obstacles, de potentialités et d'amélioration de l'accès aux marchés et à l'entrepreneuriat féminin. Du fait des difficultés de terrain seules deux DDG ont été réalisées : une en **Tunisie** et une en **Égypte**, toutes deux dans le secteur des TIC.

Il y a eu des discussions virtuelles avec des hommes et des femmes d'affaires en **Algérie** et en présentiel au **Maroc**. Cependant, pour des raisons méthodologiques, le processus et le contenu de ces discussions ne peuvent être considérés comme identiques à ceux des Discussions De Groupe menées après l'ACVSG. En effet, les groupes qui se sont rencontrés étaient hétérogènes. En **Algérie**, les participant-e-s provenaient des trois sous-secteurs alors que le TIC était le groupe sélectionné. Au **Maroc** également, les participants ne représentaient pas seulement le secteur agro-alimentaire, qui s'est avéré être le secteur choisi pour le **Maroc**, mais comprenaient d'autres personnes des sous-secteurs du textile et des TIC.

### 3.6 Les Rapports

En ce qui concerne les rapports, compte tenu de tous les défis en matière de données et dans le but d'avoir un niveau d'information harmonisé dans les pays cibles, les produits de rapport ont été adaptés. La phase de rapport s'est concentrée sur l'élaboration d'un rapport de synthèse régional et de 6 profils pays nationaux pour chacun des pays couverts par le projet.

Les profils pays sont développés selon le même cadre que le rapport régional, comme détaillé ci-dessous :

- Introduction
- Partie 1 : Analyse de la situation dans la région MENA et dans les 6 pays spécifiquement,
- Partie 2 : Méthodologie et les outils développés au démarrage et la réalité du terrain ainsi qu'un résumé de l'analyse des résultats de la cartographie et de l'évaluation rapide,
- Partie 3 : les résultats et l'analyse de l'ACVSG,
- Conclusions et recommandations.

Ils ont toutefois été adaptés en termes de contenu, mais aussi concernant la manière dont la méthodologie a été mise en œuvre sur le terrain. En effet la collecte d'informations dans le contexte du Covid-19 s'est avérée extrêmement difficile et l'Égypte et la Tunisie étaient les deux seuls pays où l'ensemble du processus a été suivi, de la recherche documentaire à la cartographie, en passant par l'Évaluation Rapide et l'ACVSG, la sélection d'un sous-secteur (à savoir le secteur des TIC dans les deux pays) et les DDG effectivement réalisées par la suite.

## Section III – Cartographie et Analyse de Évaluation Rapide

Les résultats de la cartographie et de l'Évaluation Rapide sont décrits ci-dessous avec la mise en garde indiquée précédemment.

## 1. Résultats de la Cartographie en Tunisie

L'une des tâches importantes était d'évaluer dans les 6 pays couverts les parties prenantes et les institutions qui interfèrent avec et/ou influencent les femmes entrepreneures. Le résultat de cet exercice a permis de collecter des informations actualisées pour enrichir la base de données du CAWTAR qui sera mise à la disposition de tous les utilisateurs intéressés. En outre, une cartographie par pays détaillant, les entreprises et les sociétés privées avec un accent spécifique sur les plus concernés ou intéressés dans le domaine d'intérêt, c'est-à-dire dans les secteurs sélectionnés : l'agriculture, les industries légères et les services, a également été menée, résultant en 6 cartographies du secteur privé par pays, comme c'est le cas ici pour la Tunisie.

Les types d'institutions et d'organisations cartographiés au niveau national sont les suivants :

- Les institutions gouvernementales (Ministères, Centres, Fonds nationaux et Banques nationales, etc.),
- Organisations de la société civile : (Associations professionnelles, Chambres de commerce, Associations de développement et de crédit, etc.),
- Organisations internationales : Agences des Nations Unies, Agences de coopération bilatérale de l'UE, États-Unis, Canada, banques régionales ou internationales, etc.

Au niveau régional, les parties prenantes<sup>87</sup> et les institutions ont été recensées dans les six pays concernés, la Tunisie représentant 25 des 187 institutions et organisations recensées<sup>88</sup>.

*Tableau 8 - Type et nombre d'Institutions and Organisations en Tunisie*

Organisations internationales	Organisations régionales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Association Mondiale des Centres de Commerce (WTC)</li> <li>2. Agence des États-Unis pour le développement international (USAID)</li> <li>3. Agence Française de Développement (AFD)</li> <li>4. GIZ au Tunisie</li> <li>5. La Banque Mondiale</li> <li>6. Organisations des Nations Unies pour le développement industriel (ONUUDI)</li> <li>7. ONUFEMME</li> <li>8. Organisation Mondiale du Commerce (OMC)</li> <li>9. Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Groupe de la Banque africaine de Développement (BAD)</li> <li>2. Institut Arabe des chefs d'Entreprise</li> <li>3. Ligue des États arabes</li> <li>4. Union Méditerranéenne des Confédérations d'Entreprises</li> </ol>
Institutions Gouvernementales	Institutions, Agences professionnelles et Syndicales
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ministère du commerce et du développement des exportations</li> <li>2. Ministère de l'économie, des finances et de l'appui à l'investissement</li> <li>3. Ministère de l'Industrie, de l'Énergie et des</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. des Investissements Agricoles (APIA)</li> <li>2. Agence de Promotion de l'industrie et de l'innovation (APII)</li> <li>3. Centre de promotion des Exportations (CEPEX)</li> </ol>

<sup>87</sup> Étant entendu que ce ne comprend pas les entreprises du secteur privé qui participent à l'Évaluation Rapide.

<sup>88</sup> Détails inclus dans la cartographie par pays

Mines	4. Centre de Recherches, d'études, de documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF)
4. Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche Maritime	5. Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT)
5. Ministère de la femme, de la famille, de l'enfance et de seniors	6. Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA)
6. Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi	

Comme indiqué à différentes reprises, le Covid-19 et ses différentes variantes, vagues et blocages ont eu un impact négatif sur la vie et le moral des parties prenantes. Le passage de toutes les réunions en mode virtuel a contribué à la " fatigue du Covid " observée chez les parties prenantes., Lors de la collecte des données sur la cartographie et pour pratiquement la totalité des pays, y-compris la Tunisie, étant donné le manque d'informations sur Internet et sur les réseaux sociaux concernant les différentes entreprises à cartographier dans les secteurs sélectionnés, des centaines d'e-mails ont été envoyés et un nombre illimité d'appels téléphoniques ont été passés aux entreprises, aux chambres d'industrie et de commerce, aux associations d'hommes et de femmes d'affaires pour demander pour ne pas dire quémander les données manquantes, mais malheureusement, il n'y a pas eu de réponse. C'est grâce au soutien et à la collaboration d'OPEN TUNISIA<sup>89</sup>, que les données sur les propriétaires de petites et moyennes entreprises des trois secteurs en question ont pu être recueillies.

La répartition par secteur des 50 entreprises cartographiées en Tunisie est de : 15 entreprises dans le secteur de l'Agriculture, 15 dans le secteur des Industries Légères et 20 dans le secteur des Services. 24 entreprises détenues/gérées par des femmes et 26 entreprises détenues/gérées par des hommes. A été considérée comme relevant de la catégorie "femmes", une entreprise dont le gérant ou le directeur est une femme, et ce, indépendamment du fait qu'il y ait des hommes travaillant dans l'entreprise, même au niveau de la direction.

## 2. Évaluation rapide de l'Entrepreneuriat en Tunisie

L'Évaluation Rapide (entretiens et discussions de groupes) conduite avec les entrepreneurs a permis d'analyser le processus entrepreneurial et le développement des entreprises du point de vue des hommes et des femmes tout en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés.

### 2.1. Présentation de l'échantillon

L'échantillon interviewé pour l'évaluation rapide est composé de 12 entrepreneurs, (6 hommes et 6 femmes), ces entrepreneurs sont actifs dans différents sous-secteurs, agroalimentaire (4 entreprises), Textiles (4 entreprises) et TIC (4 entreprises). La plupart des personnes contactées ont un âge compris entre 30 et 39 ans, qui sont au nombre de 6 personnes (4 femmes et 2 hommes), (soit 50% du total de l'échantillon) qui se répartissent également entre hommes et femmes. Il y a deux femmes dans chacune des tranches d'âge suivantes, 20 – 29, 30 – 39, et 40 – 49.

<sup>89</sup> <https://open.org.tn/>

Figure 12 - Distribution des entreprises par sous-secteur

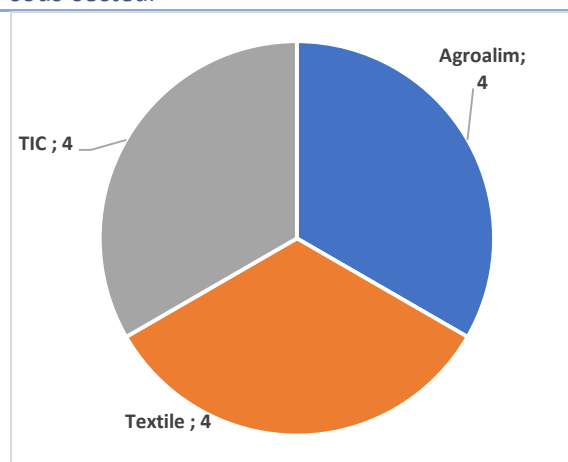
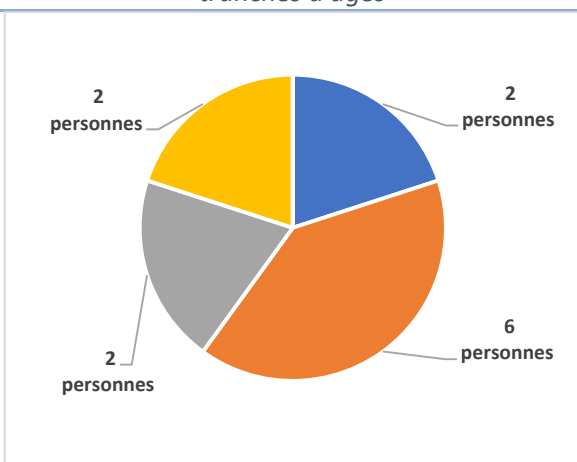


Figure 13 - Répartition de l'échantillon selon les tranches d'âges



En terme d'état civil, six (6) entrepreneurs sont mariés, principalement des femmes (sur un total de 6 femmes, 2 sont mariées). Les femmes sont toutes diplômées de l'université, dans différentes spécialités telles :

- Les sciences informatiques ;
- Les sciences juridiques ;
- L'agroalimentaire ;
- Le commerce international ;
- Les sciences économiques et de gestion ;
- Le management intégré qualité sécurité environnement ;
- Mathématiques, physiques et chimie.

Une (1) seule femme a eu un diplôme professionnel de l'enseignement technique secondaire, qui a poursuivi sa formation en couture et en création de mode.

## 2.2. Analyse du processus entrepreneurial et la gestion d'entreprise (obstacles et défis)

Avant d'entamer leurs aventures entrepreneuriales, huit (8) entrepreneur-e-s questionné-e-s ont eu au préalable une expérience professionnelle comme employé-e-s dans des entreprises similaires à leur domaine d'activité actuelle, la durée de leur expérience varie entre une et quinze années, soit dans le secteur public soit dans le secteur privé. Seule une (1) femme a lancé son projet en industrie agroalimentaire sans aucune expérience professionnelle. Après l'obtention de son diplôme d'ingénieur en industries agroalimentaires, elle a poursuivi une formation poussée en Création d'Entreprises et Formation d'Entrepreneurs (CEFE) sous la tutelle de l'Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant (ANETI). C'est la plus jeune de tous les entrepreneur-e-s contacté-e-s. Son projet d'atelier de chocolaterie a été créé 10 mois plus tôt.

Les entreprises créées, faisant l'objet de l'analyse, sont toutes des entreprises commerciales, dont les formes juridiques diffèrent d'une entreprise à une autre selon la nature de l'activité commerciale pratiquée :

- Société Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (SUARL : une société avec un actionnaire unique) ; où



- Société à Responsabilité Limitée (SARL : société composée d'au moins 2 actionnaires).

Les années d'activité de ces entreprises varient entre 10 mois jusqu'à 40 ans. Les entreprises de services informatiques existent, en moyenne, depuis 6 ans, ce qui explique le potentiel de croissance économique de ce domaine, surtout ces dernières décennies.

S'agissant du mode de propriété de l'entreprise, les douze (12) entrepreneur-e-s, hommes et femmes, ont démarré leur projet depuis le stade de l'idéation. La concrétisation de l'idée de projet par la création d'une entreprise a été étroitement liée à la motivation d'entreprendre. Ils/elles ont pleinement investi leur potentiel entrepreneurial. Leurs idées de projet ont eu de nombreuses origines, certain-e-s entrepreneur-e-s ont été inspiré-e-s par leur expérience professionnelle précédente, surtout les hommes, spécialisés dans le domaine des TIC. Pour les idées de projets des femmes proviennent soit d'un savoir-faire soit d'une formation initiale leur ayant permis d'acquérir les compétences indispensables, principalement dans le domaine de l'industrie agroalimentaire et du textile. Enfin, pour certaines, des circonstances leur ont offert l'opportunité de se lancer dans l'aventure grâce aux programmes d'appui à la création d'entreprises par les jeunes diplômé-e-s à la recherche d'un emploi.

Quant au financement de leur entreprise, durant la phase de démarrage, quatre (4) femmes entrepreneures sur un total de 12 ont investi leurs fonds propres avec parfois des crédits, dans les secteurs de TIC et Textiles. Dans l'échantillon, seul un (1) entrepreneur a été appuyé financièrement par des programmes de renforcement de l'écosystème entrepreneurial pour les jeunes (projet GIZ agri-preneur), et qui, à son tour, avait plusieurs modes de financement, à savoir les fonds propres et un crédit bancaire. Que ce soit pour les hommes et pour les femmes, l'accès au crédit reste un défi majeur pour l'entrepreneuriat. Le lieu de travail de ces entrepreneur-e-s diffère selon le domaine d'intervention. Les 5 types de sites de travail suivants ont été identifiés comme suit :

- Travail à partir de la maison ;
- Bureau de domiciliation commerciale ou atelier ;
- Zone industrielle ;
- Zone agricole ;
- Autre (comme l'Agence de Promotion de l'Investissement et de l'Innovation (APII), la Maison d'Artisanat, sous la tutelle du Ministère du Tourisme de l'Artisanat).

La plupart des entrepreneur-e-s travaillent à partir de bureaux de domiciliation commerciale : huit (8) sur les douze (12) sont actifs principalement dans le secteur des TIC, alors que deux (2) entrepreneurs, actifs dans les secteurs de l'industrie agroalimentaire et du textile, disposent d'ateliers.

Le nombre des employé-e-s de ces entreprises varie de 1 à 30 employés au maximum. Les entreprises dans le domaine de TIC disposent d'un nombre plus élevé d'employé-e-s, par rapport à celles des autres secteurs. Ces entreprises ont recours aux diplômé-e-s de l'université ou à des personnes ayant poursuivi un cursus de reconversion professionnelle vers les métiers des TIC.

### 2.3. Les freins et les obstacles à l'entrepreneuriat (Démarrage et développement des entreprises)

Les entrepreneur-e-s questionné-e-s ont évoqué leurs motivations et les incitations qui les ont encouragées à travailler pour leur propre compte et à lancer leurs entreprises privées. Les six (6)

femmes interviewées ont affirmé que le principal défi à relever pour la création d'entreprise, demeure :

- L'accès aux financements et l'obligation de garanties réelles imposées par les banques mais également la lourdeur administrative des mécanismes de l'État par rapport aux financements comme la Banque Tunisienne de Solidarité, citée à titre d'exemple.
- Les obligations familiales qui leur incombent, y compris pour celles qui sont célibataires, qui prennent en charge leurs parents et peinent à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles.

Une (1) seule femme parmi les entrepreneur-e-s contacté-e-s a affirmé que le fait qu'elle ait grandi dans un milieu rural et son mari travaillant dans le secteur agricole, lui ont facilité le choix de l'expérience entrepreneuriale et l'ont encouragé à entreprendre dans le domaine des industries agroalimentaires.

S'agissant des expériences/ exposition aux affaires commerciales dans l'enfance, par un parent ou par un ami proche de la famille qui possédait une entreprise, seuls deux (2) entrepreneur-e-s, (1 homme et 1 femme), ont été impliqué-e-s dans une affaire entrepreneuriale avec leurs familles ou indépendamment. Ces aventures depuis un très jeune âge aident à insuffler chez l'enfant l'envie de prendre l'initiative, d'entreprendre, de développer des projets, et de s'intégrer plus facilement dans le monde professionnel, ce qui a poussé ces deux (2) jeunes entrepreneurs à lancer plus tard leurs propres projets.

Par rapport aux services d'appui à l'entrepreneuriat comprenant les structures de l'état et des programmes de développement, il s'agit principalement des démarches administratives qui demeurent encore difficiles à gérer et leurs lourdeurs privent les jeunes d'évoluer et de se lancer rapidement, ce que sept (7) entrepreneur-e-s sur douze (12) ont affirmé. La difficulté de gestion des démarches administratives qui nécessitent une longue attente au niveau des directions régionales et centrales est l'un des principaux problèmes que les entrepreneur-e-s ont évoqués. Alors que deux (2) entrepreneures ont insisté sur le manque d'appui financier aux entreprises, surtout celles qui sont en début d'activité, ce qui les prive d'expansion et de développement.

#### 2.4. Accès aux marchés

Pour tout projet, l'accès aux marchés et l'exploitation de nouveaux débouchés commerciaux représentent la phase la plus importante pour bien promouvoir et commercialiser les produits ou les services. Huit (8) entreprises visent à commercialiser leurs produits ou services directement (sans intermédiaire ou distributeurs) auprès des consommateurs finaux étrangers sur les marchés européens et africains. Les entrepreneurs visant les distributeurs locaux et les exportations à travers des partenaires, ne sont qu'au nombre de deux (2) sur un total de douze (12) entrepreneurs interviewés.

Les obstacles à l'accès aux marchés évoqués se concentrent principalement sur le prix de la matière première, ainsi que la commercialisation et le financement des entreprises, surtout celles qui sont en début d'activité. En effet, la définition de la stratégie d'entrée sur un marché, ainsi que le choix de la forme de présence commerciale, pour n'importe quel produit ou service, est considérée comme l'étape primordiale dans le processus d'internationalisation d'une entreprise, que visent les entrepreneurs questionnés. Cette étape permet de déterminer les moyens logistiques et financiers

ainsi que les politiques commerciales de l'entreprise sur le marché, dont les entrepreneur-e-s ont besoin pour promouvoir les services et les produits de leurs projets surtout dans les marchés internationaux.

Ainsi, la plupart des entrepreneurs (10 personnes) ont confirmé que l'innovation au niveau de la conception et du design de leurs produits est le principal élément pour se démarquer dans un environnement concurrentiel, dépendant de la nature du produit ou du service fourni. Deux (2) entrepreneurs parmi les dix (10) ont précisé que le choix du prix idoine pour un nouveau produit ou service, par rapport à celui des concurrents est une opération complexe et hautement stratégique, étant donné que la fixation d'un tarif compétitif au début de la phase de commercialisation maximisera la marge en fonction des objectifs de l'entreprise.

#### 2.5. Répercussions de la crise sanitaire du Covid-19

- La communication directe avec les employés pour développer ensemble des plans d'action en tenant compte de leurs feedbacks ;
- Le renforcement des outils technologiques : le travail dans le futur sera d'autant plus connecté, surtout pour les entreprises actives dans le secteur des services, plus particulièrement dans le domaine des TIC. Ainsi pour celles-ci l'investissement sur les nouvelles plateformes en ligne pour faciliter la gestion à distance est recommandé. En revanche, les entrepreneurs actifs dans les industries de l'agroalimentaire ou du textile, qui elles nécessitent la présence physique des employés, ont trouvé des difficultés en termes de communication avec les employés et s'agissant de leur présence sur les sites de travail et de production, comme les ateliers et les usines de fabrication.

#### 2.6. Connaissances des organisations professionnelles

La majorité des personnes interviewées a déclaré connaître des organisations professionnelles (telles que Open Tunisia, Chambre des jeunes dirigeant (CJD), CONECT, UTICA, centres d'affaires, etc.) ou des programmes d'appui aux entreprises (Mashrou3I de l'ONUDI, Tunisia Jobs de l'USAID, etc.). Toutefois, les six (6) femmes interviewées ont fait part de leur manque d'adhésion aux organisations professionnelles spécifiques à leurs domaines d'activité, même si cela aurait pu leur permettre d'avoir un meilleur accès aux informations et opportunités et de suivre les évolutions de leur sous-secteur autant au niveau réglementaire que commercial. Ceci est principalement lié au manque de temps de suivi et de présence physique aux événements organisés par les organisations professionnelles, mais aussi l'inexistence de réseaux professionnels dédiés à leur domaine d'activité notamment les technologies de l'information, spécialement pour les femmes entrepreneures.

#### 2.7. Conclusions

L'Évaluation Rapide des entrepreneurs a permis l'analyse du processus entrepreneurial des entreprises (pour les hommes et les femmes) tout en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés. Bien que les aspects de financement des entreprises restent un défi majeur pour les différents sous-secteurs d'activités des personnes interviewées, les femmes entrepreneur-e-s ont davantage mis l'accent sur les aspects suivants :

- La difficulté d'allier vie professionnelle et vie familiale,

- La méconnaissance des aspects de gestion administrative et des ressources humaines avec des exemples de difficulté de communication avec les employés hommes,
- Le manque de réseautage professionnel pour les femmes qui leur permettrait d'échanger les informations et opportunités, contrairement aux hommes qui eux sont plus actifs même dans des réseaux informels.

En conclusion, il sera tenu compte de toutes ces données dans le chapitre suivant consacré à l'Analyse des résultats de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre, avec laquelle elles seront référencées dans une analyse transversale.

## Chapitre III – Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre

La première étape de la réalisation d'une Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG est la phase de collecte des données : la recherche documentaire et les entretiens avec les parties prenantes permettant d'identifier les acteurs de chaque maillon de la chaîne de valeur. Cette étape tient compte des données disponibles et se concentre sur les éléments suivants :

- Description de la chaîne de valeur (importance économique et sociale, pour inclure également une analyse de genre).
- Importance des acteurs dans la chaîne de valeur (niveau macro, méso et micro)
- Analyse préliminaire PESTEL et SWOT du développement du secteur pour approfondir la compréhension du fonctionnement de la chaîne de valeur.

En plus des difficultés détaillées ci-dessus, des difficultés spécifiques à la phase de collecte des données ont été rencontrées en termes de disponibilité et de cohérence. La disponibilité des données sur le sujet en question dans les différents pays est extrêmement limitée, pour ne pas dire rare. Une autre complication était due au fait que lorsqu'elles étaient disponibles et selon les sources consultées, les données collectées pouvaient être dépassées ou contradictoires, ce qui a entravé davantage le processus.

### Section I – État des Lieux de l'ACVSG

Pour rappel, l'objectif de l'Analyse de la Chaîne de Valeur Sensible au Genre/ACVSG est d'évaluer la compétitivité et la performance d'un certain nombre de chaînes de valeur dans chaque secteur/sous-secteur sélectionné afin d'identifier les obstacles et les opportunités réels ou potentiels pour les femmes et les hommes ainsi que leur origine (coutume, loi, structure institutionnelle...). La matrice, inspirée de l'approche de la GIZ et basée sur une pondération des scores, prend en considération trois dimensions considérées comme essentielles, à savoir :

- La dimension économique (à 40%),
- La dimension genre et inclusion sociale (à 40%) et,
- La dimension institutionnelle (à 20%).

Tableau 17 - Synthèse de l'analyse des chaînes de valeur sensibles au genre en Tunisie

CRITERES			Sous-secteur 1: Agro-alimentaire		Sous-secteur 2: Textiles		Sous-secteur 3: TIC	
DIMENSION ÉCONOMIQUE	Poids du critère dans le total 40% (PCT)		Score	SP <sup>91</sup>	Score	SP	Score	SP
Questions Guide		PCT <sup>90</sup>						
Perspectives de la	Quel est le poids économique et la valeur	25%	3	0,3	3	0,3	4	0,4

<sup>90</sup> Poids de la question guidée dans le critère total

<sup>91</sup> SP est l'abréviation de Score Pondéré. Le SP est le score pondéré par rapport au total de la matrice (score X % de la question dans la dimension X le pourcentage de la dimension).

demande sur les marchés (locaux et/ou d'exportation)	ajoutée du secteur ?							
	Quelles sont les perspectives de croissance du marché ?	25%	2	0,2	4	0,4	4	0,4
Avantage comparatif de la production	Est-il possible de substituer des productions locales aux importations ?	25%	3	0,3	2	0,2	3	0,3
	Niveau de compétitivité (par comparaison avec des producteurs concurrents)	Quels sont les coûts de production unitaires par rapport à la référence ? Le produit peut-il être proposé à l'acheteur / consommateur à des prix attractifs ?	25%	2	0,2	1	0,1	4
<b>TOTAL Dimension Économique</b>		100%		1,00		1,00		1,50
<b>DIMENSION GENRE &amp; INCLUSION</b>	<b>Poids du critère dans le total 40% (PCT)</b>		<b>Score</b>	<b>Score</b>	<b>SP</b>	<b>Score</b>	<b>SP</b>	<b>Score</b>
Perspectives de l'intégration des femmes	Les femmes ont-elles une fonction (possible) dans la CDV ? Si oui, préciser les groupes et les fonctions/rôles :	30%	2	0,24	3	0,36	3	0,36
	Le nombre de femmes actives/employées dans la CDV est-il relativement élevé ? De quels groupes sont-elles issues ?	20%	2	0,16	2	0,16	2	0,16
	Les femmes exercent-elles un contrôle sur les équipements, les biens et les recettes de ventes ?	20%	1	0,08	1	0,08	1	0,08
	Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux ressources productives et aux activités économiques ?	20%	2	0,16	1	0,08	4	0,32
Potentiel d'innovation sociale	La CDV est-elle caractérisée par la présence de rôles partagés et d'intégration entre les acteurs de la chaîne, en cohérence avec une approche d'innovation sociale ?	10%	1	0,04	1	0,04	4	0,16
<b>TOTAL Genre et Inclusion Sociale</b>		100%		0,68		0,72		1,08
<b>DIMENSION INSTITUTIONNELLE</b>	<b>Poids du critère dans le total 20% (PCT)</b>		<b>Score</b>	<b>Score</b>	<b>SP</b>	<b>Score</b>	<b>SP</b>	<b>Score</b>
Des politiques de promotion et de régulation du secteur existent et sont en vigueur	Est-ce que des politiques (de promotion) et des règlements pour le secteur sont en place et sont-ils mis en œuvre/appliqués ?	30%	4	0,24	1	0,06	4	0,24
	Les pouvoirs publics apportent-ils un soutien tangible ou peut-on espérer un tel soutien ? Si oui, décrire et fournir des preuves de ce soutien.	30%	3	0,18	3	0,18	4	0,24
Disposition des acteurs de la chaîne, des pouvoirs publics, des donateurs et des organisations à évoluer, à collaborer et à harmoniser les interventions	Quels sont les donateurs/organisations d'aide qui sont prêts à collaborer ?	10%	4	0,08	3	0,06	3	0,06
	Dans quelle mesure le secteur sans but lucratif est-il présent et utilisable dans la CDV.	10%	4	0,08	3	0,06	4	0,08
	Les acteurs de la chaîne sont-ils ouverts à la discussion et à la coopération ? Pourquoi ?	20%	4	0,16	4	0,16	3	0,12
<b>TOTAL Dimension Institutionnelle</b>		100%		0,74		0,52		0,74
<b>TOTAL (score maximum = 4 points)</b>				2,42		2,24		3,32

## 1. Critère 1: Dimension économique : Poids du critère dans le total : 40 %

### a) Perspectives de la demande sur les marchés (locaux et/ou d'exportation)

i) *Question Guide : Quel est le poids économique et la valeur ajoutée du secteur ? Sachant que ce critère est évalué par 4 questions guide et la pondération en % de chaque question est de 25%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire :** Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,3

Alors que la plupart des secteurs d'activité connaissent une récession un peu partout dans le monde, l'agriculture et l'agroalimentaire en Tunisie maintiennent un niveau d'activité assez développé avec une participation de 13% du PIB national et continue, de ce fait, à occuper une place prépondérante dans l'économie nationale. L'industrie agroalimentaire représente le 2<sup>ème</sup> secteur du tissu industriel en matière de productivité et de valeur ajoutée<sup>92</sup>. A elle seule (sans l'agriculture), elle a contribué en 2019 avec 4% au Produit Intérieur Brut, d'une valeur ajoutée de 3286,4 millions de dinars soit l'équivalent de 1140,32 millions de Dollars américains. Ce sous-secteur emploie environ 92 mille personnes en 2020<sup>93</sup>. Il se classe comme le deuxième secteur créateur d'emplois parmi l'ensemble des industries manufacturières<sup>94</sup>.

En informel, le sous-secteur agroalimentaire fait travailler 29 milles personnes, soit plus que 30% de la totalité active (81 milles personnes en 2015). Il se compose de 6,500 entreprises en total, avec une prédominance de Petites et Moyennes Entreprises. En effet, seules 115 entreprises industrielles emploient plus de 100 personnes, 645 entreprises emploient entre 10 et 100 personnes, 808 entreprises emploient entre 6 et 9 personnes et enfin 3 604 entreprises emploient entre 1 à 5 personnes. Ces entreprises sont réparties sur tout le territoire national et se caractérisent par une certaine concentration géographique au niveau du littoral tunisien<sup>95</sup>.

La détermination des producteurs agricoles tunisiens à produire mieux et plus se traduit par des récoltes record pour plusieurs cultures durant la campagne 2019/2020. En effet, la récolte de pommes a atteint ainsi 157 milles tonnes contre 110 milles pour la saison écoulée (+ 42%). Il en est de même pour le secteur des dattes qui enregistre une récolte de 345 milles tonnes contre 331 milles tonnes enregistrés la saison précédente (+ 4,2%). La Tunisie se démarque aussi par la production d'huile d'olive avec une récolte qui semble prometteuse estimée à 350 milles tonnes (+ 150%). Ces chiffres encouragent les acteurs des différentes filières agricoles et agroalimentaires à renforcer leurs capacités de conditionnement et de stockage ainsi que le développement des activités de transformation, afin de conférer à ces produits plus de longévité et de valeur ajoutée<sup>96</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur Textile et Confection:** Score : 3 ; score pondéré dans le total : 0,3

En 2019, le sous-secteur textile en Tunisie, contribue par 3% du Produit Intérieur Brut, d'une valeur ajoutée de 2990,6 millions de dinars<sup>97</sup> soit l'équivalent de 1037,68 millions de dollars américains.

<sup>92</sup> <https://www.businessfrance.fr/tunisie-les-secteurs-agricole-et-agro-industriel-font-preuve-de-resilience-face-a-la-crise-economique-et-sanitaire>

<sup>93</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2019, <http://www.ins.tn/>

<sup>94</sup> OIT : Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie Cas du secteur de l'agroalimentaire, mai 2016, <https://www.ilo.org>

<sup>95</sup> INS : Statistiques Issues du Répertoire National des Entreprises 2020, <http://www.ins.tn/statistiques-issues-du-repertoire-national-des-entreprises>

<sup>96</sup> Les-secteurs-agricole-et-agro-industriel-font-preuve-de-resilience-face-a-la-crise-economique-et-sanitaire <https://www.businessfrance.fr/tunisie>

<sup>97</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2019, <http://www.ins.tn/>



Doté de 1672 entreprises totalisant 161 425 emplois en 2017<sup>98</sup>, ce secteur représente plus de 20 % des exportations tunisiennes et emploie 176 000 personnes soit 32 % environ des salarié-e-s dans le secteur manufacturier. La majorité des salariés est composée de femmes. La branche confection occupe 75 % d'emplois et fournit chaque année 6000 postes. Nombreux, les métiers disponibles dans ce secteur, sont exercés aussi bien par les hommes que par les femmes pour ne citer que patronnier-gradeur/e, maroquinier/e, designer textile, opérateur/trice textile, opérateur/trice de découpe, agent/e de finition textile, matelasseur/se, coloriste textile, conducteur/trice de machine d'impression, préparateur/trice de commande, régleur/se de machines etc. La capacité de travailler en équipe ou en chaîne de production, l'art de la finition, l'endurance sont les qualités requises pour les opérateurs/trices dans la production. Ce sont des postes qui représentent le plus grand nombre de recrutements<sup>99</sup>. Employant entre 21 et 200 personnes, les entreprises du secteur sont évaluées à 56,8 % dont 52,5% sont concentrées dans la région du centre Est, suivi de 38,1% dans la région Nord Est. La confection, chaîne et trame, représente 73,2% du total des entreprises et 71,1% des emplois du secteur des industries du textile et de l'habillement, suivie par la bonneterie avec 7,3% en nombre d'entreprises et 7,7% en nombre d'emplois<sup>5</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,4

Le secteur TIC en Tunisie est l'un des secteurs porteurs et le plus à même d'affronter la concurrence internationale. En effet, il peut tirer profit d'une plus grande ouverture sur le marché étranger d'une manière générale et sur le marché européen, plus spécifiquement. Il contribue à plus de 7,5% du PIB national et enregistre un taux de croissance annuel de plus de 7% sur la période 2014 – 2017. Il s'agit un secteur porteur, avec une densité téléphonique de 98,8 lignes/100 habitants et plus de 4,1 millions d'internautes,<sup>100</sup> concentrés principalement sur le Grand Tunis et les villes côtières. Avec plus de 2120 entreprises privées, 219 centres de services partagés<sup>101</sup>, 8 centres de développement servant des multinationales, le secteur emploie près de 86 000 personnes en 2018 qui se répartissent comme suit : 52,9 % en télécommunications, 8,6 % en activités de centres d'appels, 2,8 % programmation informatique, 0,4 % traitement de données, hébergement et activités connexes, 0,5 % conseil informatique et 34,8 % autres activités informatique<sup>102</sup>. Environ 80% de ces entreprises ont moins de 50 employés<sup>103</sup>.

ii. *Question Guide : Quelles sont les perspectives de croissance du marché ? Sachant que ce critère est évalué par 4 questions guide et la pondération en % de chaque question est de 25%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 2; Score pondéré dans le total : 0,2

La valeur ajoutée du secteur agroalimentaire a enregistré une croissance de 2228 millions de Dinars Tunisien en 2014, l'équivalent de 773 millions de dollars américains soit 2,8% du PIB jusqu'à 3286,4 millions de dinars en 2019, l'équivalent de 1140,32 de dollars américains soit 3,1% du PIB. Il faut tout de fois noter que la croissance est caractérisée par des variations annuelles dues aux fluctuations de la production agricole liées principalement aux conditions climatiques et que la part des

<sup>98</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

<sup>99</sup> <https://www.tanitjobs.com/index.php/145/Zoom-sur-le-secteur-textile-en-Tunisie.html/>

<sup>100</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2018, <http://www.ins.tn/>

<sup>101</sup> Des structures qui gère la production de tâches opérationnelles pour de multiples sociétés

<sup>102</sup> Tunisia Investment Authority : SECTEUR TIC ARGUMENTAIRE SECTORIEL 2019, <https://tia.gov.tn/>

<sup>103</sup> Invest in Tunisia : Technologies de l'information et des communications 2020, <http://www.investintunisia.tn>

investissements déclarés dans le secteur agro-alimentaire a baissé de 33, 2%, passant de 810,6 millions de dinars à 548,8 millions de dinars en 2018<sup>104</sup>.

Malgré la pandémie du Covid 19, la production nationale en produits agricoles bruts et transformés a enregistré des chiffres positifs. La balance commerciale alimentaire a bénéficié d'une baisse du déficit de 395,3 Millions de dinars (137 millions de dollars US) avec une hausse de 23,5% des exportations estimés à 339 millions de dinars (118 millions de dollars US), les produits les plus prisés sur le marché international étant principalement l'huile d'olive, les dattes et les produits de la pêche et de l'aquaculture. Les investissements agricoles déclarés au cours des huit premiers mois de 2020 s'élèvent à 689,2 Millions de dinars (239 millions de dollars US) avec une évolution +163% pour les activités de transformation et +131,6 % d'augmentation dans le secteur de l'aquaculture. Par ailleurs, les investissements qui bénéficient du fond spécial de développement agricole et de la pêche (FOSDA) s'élèvent à 44 Millions de dinars (15 millions de dollars US) avec une tendance forte vers le machinisme agricole et les équipements d'irrigation, principales composantes de l'investissement à hauteur de 65 %. Les principaux pays d'exportations pour les secteurs agricole et agro-alimentaire tunisiens sont le Maroc, l'Indonésie et Malaisie pour les dattes ; l'Italie, la Lybie suivis par le Japon pour les produits de la mer alors que pour l'huile d'olive, l'Italie, l'Espagne et les États Unis maintiennent une part élevée des exportations<sup>105</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile :** Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,4

Le sous-secteur des textiles est classé au deuxième rang de l'industrie manufacturière nationale représentant 17% du total des exportations de ce sous-secteur en 2019. Il génère 6000 millions de dinars tunisiens d'exportation chaque année (soit l'équivalent de 2080 millions de dollars US)<sup>106</sup>. Les performances du sous-secteur textile dépendent des marchés européens lesquels traversent eux-mêmes un moment difficile après la crise de la pandémie du Covid-19. Les usines tunisiennes ont dû faire face à bon nombre d'annulations de commandes avec une moyenne globale de près de 20% et ce, dès les premières semaines du confinement en Europe. La reprise s'avère très lente car il n'y a aucun signe d'une importante reprise de la demande. Le secteur ne peut pas non plus aller à la conquête de nouveaux marchés, car les produits qu'il pourrait proposer sont essentiellement à faible valeur ajoutée et de la sous-traitance en plus du fait qu'ils dépendent des donneurs d'ordre étrangers. Les chiffres jusqu'au mois de juillet 2020 montrent une baisse des investissements déclarés de 16,8%. Les exportations ont reculé de 22,5%, durant la même période. La Tunisie a donc besoin d'importants investissements pour les années à venir afin de basculer vers de nouveaux processus de production, qui permettraient plus de valeur ajoutée<sup>107</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC :** Score: 4 ; Score pondéré dans le total : 0,4

Les Technologies de l'Information et de Communication (TIC) font référence aux ordinateurs, à Internet, aux plateformes digitales, aux robots, au Machine Learning et toute autre forme d'intelligence artificielle et de Big Data. Les TIC connaissent une évolution rapide et leur utilisation de plus en plus croissante, s'est encore accentuée avec la pandémie Covid-19. Elles sont au cœur

<sup>104</sup> ITES : Mesures préservant la filière agricole et le bon fonctionnement de l'industrie agroalimentaire face à la pandémie du covid-19, mai 2020, <http://www.onagri.nat.tn/>

<sup>105</sup> <https://www.businessfrance.fr/tunisie-les-secteurs-agricole-et-agro-industriel-font-preuve-de-resilience-face-a-la-crise-economique-et-sanitaire>

<sup>106</sup> INS : Statistiques Issues du Répertoire National des Entreprises 2020, <http://www.ins.tn/statistiques-issues-du-repertoire-national-des-entreprises>

<sup>107</sup> <https://lapresse.tn/91155/textile-habillement-les-voies-de-relance-post-crise/>

d'une transformation digitale sans précédent, un processus utilisant les technologies digitales pour créer de nouveaux modèles, produits et services, afin de mieux répondre aux besoins de la consommation, en général, et des entreprises, en particulier. Cette tendance accompagnée par la mise en œuvre d'initiatives digitales stratégiques et le développement des talents TIC mènent progressivement à l'avènement d'une véritable économie digitale pouvant transformer la Tunisie et l'intégrer à moyen et long terme dans l'économie digitale mondiale<sup>108</sup>. Toutefois, cela ne pourra être que par le renforcement du pipeline de talents numériques du pays.

Au niveau mondial, tous les pays sont en train de vivre leur transformation digitale, chacun progressant à son propre rythme. Certains pays tels que la Chine ou les États Unis ont atteint un haut niveau de maturité en termes de développement des TIC, tandis que d'autres, et plus particulièrement les pays en développement et émergents, sont encore aux prémices de leur transformation<sup>109</sup>. Sur le plan national, la contribution du secteur TIC au PIB est en augmentation continue ces dernières années, (environ 6% du PIB en 2014 avec une valeur de 4,5 milliards de Dinars l'équivalent de 1,56 milliard de dollars américains, contre 2,5% en 2002. Malgré cela, les exportations de services qui étaient essentielles pour résorber une grande partie du déficit commercial sont de moins en moins performantes aujourd'hui. En effet, l'examen des différentes balances des paiements de la Tunisie, montre qu'en 2005 par exemple, la balance des services résorbait 93% du déficit commercial. En 2014, les services n'en couvrent que 22% et en 2015 les services en couvrent uniquement 7%<sup>110</sup>. En passant de la 90<sup>ème</sup> position en 2018 à la 83<sup>ème</sup> en 2019 avec un score moyen de 50,9/100, la Tunisie est selon le « Global Competitiveness Report », le premier pays d'Afrique du Nord pour ce qui est de la qualité de la formation professionnelle, de compétences des diplômé-e-s et de facilité d'accès aux talents au secteur. Toutefois, le pays reste au-dessous de la moyenne de la région MENA (57,6) et de l'Europe et Amérique du Nord (70,4) en termes d'adoption des TIC<sup>111</sup>.

#### **b) Avantage comparatif de la production Niveau de compétitivité (par comparaison avec des producteurs concurrents)**

i) *Question Guide : Est-il possible de substituer des productions locales aux importations ? Sachant que ce critère est évalué par 4 questions guide et la pondération en % de chaque question est de 25%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire : Score : 3; Score pondéré dans le total : 0,3**

La stratégie de développement de l'industrie agroalimentaire est axée, à moyen terme, sur la promotion et la réalisation d'activités capables d'accélérer la croissance du secteur, et ce, en incitant les entreprises à être plus compétitives sur le marché local et international, à élaborer des produits de qualité comportant plus de valeur ajoutée, à offrir des produits spécifiques avec des labels tunisiens et à développer l'exportation. Cette stratégie s'articule autour de plusieurs axes, à savoir: la libéralisation progressive du commerce des intrants et des produits finis, l'augmentation et la diversification de la production agroalimentaire afin d'accroître l'utilisation de la capacité industrielle, la modernisation et la restructuration du secteur par la mise à niveau des entreprises

<sup>108</sup> <https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf>

<sup>109</sup> CNUCED, Rapport sur l'Economie Numérique 2019: Création et Captation de Valeur : Incidences sur Les Pays en Développement. [https://unctad.org/fr/system/files/official-document/der2019\\_overview\\_fr.pdf](https://unctad.org/fr/system/files/official-document/der2019_overview_fr.pdf)

<sup>110</sup> Solidar Tunisie : Le secteur des TICs et ALECA : Etat des lieux vs attentes du secteur 2016, <http://www.aleca.tn/wp-content>

<sup>111</sup> World Economic Forum : Global Competitiveness Report 2019, <http://www3.weforum.org/>

agroalimentaires, l'introduction de nouvelles technologies, la promotion de la qualité, la traçabilité, la certification et l'adaptation de la démarche de sécurité sanitaire des aliments. Dans ce cadre, un fonds de restructuration du secteur a été créé en vue d'aider les industriels à moderniser et mieux gérer leurs entreprises agroalimentaires. Ce fonds est intégré dans le fonds de développement de la compétitivité (FODEC).

La stratégie prospective mise en place vise, entre autres, l'amélioration de la contribution de ce secteur à la réalisation des objectifs et des priorités nationales, notamment en matière de sécurité alimentaire et de promotion des exportations. Il s'agit également de maîtriser l'interface entre l'agriculture et les industries agroalimentaires, et ce, à travers l'instauration de nouvelles traditions et l'organisation des relations entre les producteurs et les industriels par le recours aux contrats de culture et d'approvisionnement des usines de transformation. Cela pourrait permettre de maîtriser davantage la programmation de la production en fonction des potentialités d'écoulement, des conditions climatiques et des spécificités de l'exploitation agricole en Tunisie, d'une part, et de garantir les droits et les devoirs de tous les intervenant-e-s des filières de l'agroalimentaire, d'autre part<sup>112</sup>. Enfin, parfois, la substitution de la production locale par des importations n'est pas possible, comme c'est le cas pour la conserverie de tomates, le sous-secteur laitier et celui de l'huile d'olive car la Tunisie ne les importe pas en raison de l'excès de production locale alors que les céréales sont importées, presque en totalité. Le taux de couverture des importations par les exportations a atteint, en 2015, 94%<sup>113</sup> mais la dépendance chronique à l'égard des produits de base comme les huiles de graines, le sucre et dérivés et les céréales est de l'ordre de 70% des importations du pays en 2015<sup>114</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,2**

Ce sous-secteur a importé près de 78,7% de ce qu'il a exporté en 2016, avec un maintien presque constant de l'importation des matières premières et produits destinés à la consommation intermédiaire entre 2005 et 2016. Alors que les importations des produits textiles et habillement pour la consommation finale ont connu une tendance à la hausse à partir de l'année 2012, cela étant dû à la nature de la demande et des importations dans ce secteur qui se trouve devant une concurrence ardue avec des produits finis importés. Les entreprises tunisiennes sont relativement compétitives en termes de coûts de la main d'œuvre mais moins compétitives en termes d'avantages hors coûts. Ces derniers avantages (hors coûts) et en particulier, le respect des délais et des normes de qualité, sont devenus de nos jours des indicateurs de compétitivité qui accordent au pays un avantage comparatif par rapport à ses concurrents<sup>115</sup>. Ainsi, les points forts du sous-secteur s'articulent notamment autour de la production et la vente du coût minute. A titre d'exemple, le prototypage met 3 jours soit la même durée pour l'industrialisation du produit et le cycle de production. Les produits sont ensuite livrés dans un délai ne dépassant pas 3 jours. Cette production rapide et la forte réactivité permettent de maintenir la compétitivité et la rentabilité de la production à coût compétitif. Le bon niveau de qualité constitue aussi un atout de ce secteur. Ce niveau de qualité est assuré grâce aux instituts de formation universitaire et professionnelle mis en

<sup>112</sup> <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34043/PANM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<sup>113</sup> AGROFOOD : Les industries agroalimentaires en Tunisie, 2015, <http://www.rus-tunis.com/>

<sup>114</sup> Observatoire de la coproduction en méditerranée : Filières prioritaires pour la coproduction en Tunisie, août 2017, <http://www.ipemed.coop/>

<sup>115</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

place par l'État, pour ne citer que les centres sectoriels de formation d'agents de maîtrise et de techniciens en textile, l'institut supérieur des études technologiques de Ksar Hellal, l'école nationale d'ingénieur de Monastir, le centre de formation d'ouvriers spécialisés en textile etc. A la fin de leur cycle d'études ou de leur formation, les étudiant-e-s de ces écoles et instituts maîtrisent la quasi-totalité de cette filière.

Les coûts salariaux faibles comparés à ceux en France ainsi que la législation favorable aux industries étrangères (accord de libre-échange avec l'Union européenne, la Turquie etc., exonération de taxes sur le revenu, le Chiffre d'affaire et les bénéfices pendant 10 ans) attirent les investisseurs à délocaliser leur production dans le pays. Enfin, le respect des normes européennes concernant l'environnement, la sécurité et la santé est un atout de la Tunisie face à d'autres pays.

Cependant, ce secteur fait face à de nouveaux défis. La branche est entièrement dépendante des donneurs d'ordre européens sur le plan approvisionnement et commercialisation dont les français, les allemands, les italiens, les belges et les anglais. A plus long terme, cet avantage risque de s'effriter avec la montée en puissance de la concurrence chinoise. La Chine peut en effet proposer des coûts plus compétitifs car elle ne respecte pas les normes internationales, en plus des salaires très bas des ouvriers dont des enfants. Les garanties de survie qui permettent aux industries tunisiennes de maintenir leur partenariat sont le rapport qualité-prix, l'accélération de la livraison de la commande et l'encouragement fiscal. Par ailleurs, le manque d'encadrement et l'absence de stratégie de marketing font aussi partie des problématiques à résoudre pour ce secteur. Il faut noter également l'insuffisance de matières premières pour ne citer que le problème de l'eau. En effet, beaucoup de régions ne sont pas encore desservies. Ce qui constitue un blocage dans l'extension de l'exploitation des zones industrielles. Enfin, l'augmentation de salaire de ces cinq dernières années dans le secteur privé a eu aussi un impact sur les charges des entreprises alors que la grande partie de leur production est assurée par la masse salariale<sup>116</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,3**

Dans le monde, la structure des exportations des services est divisée en 50% pour les voyages et les transports et 50% pour les TIC et les services financiers, alors que la spécialisation de la Tunisie reste sur des secteurs traditionnels et se répartissent comme suit : 78% pour les transports et les voyages, uniquement 20% pour les TIC et 3% pour les services financiers. La Tunisie se positionne donc sur les secteurs traditionnels (Transports et voyages) et ne suit pas vraiment l'évolution des pays industrialisés ni la tendance mondiale dans la spécialisation au niveau des services. Elle est bien en deçà de la moyenne mondiale quant à l'importance des secteurs des TIC dans les services. La Tunisie est même loin derrière la tranche inférieure des pays à revenu intermédiaires pour laquelle la part des TIC dans les exportations des services est de 45%<sup>117</sup>.

Malgré cela, le sous-secteur des TIC reste un secteur porteur et cela veut dire avoir la capacité à affronter la concurrence internationale et tirer profit d'une plus grande ouverture sur le marché étranger d'une manière générale et sur le marché européen, en particulier. L'analyse du positionnement compétitif de la Tunisie au niveau des services est menée en recoupant deux indicateurs qui sont 1) la performance des exportations tunisiennes et 2) la demande mondiale par service. Bien évidemment les secteurs porteurs à encourager sont les secteurs qui satisfont deux

<sup>116</sup> <https://www.tanitjobs.com/blog/145/Zoom-sur-le-secteur-textile-en-Tunisie.html/>

<sup>117</sup> Solidar Tunisie : Le secteur des TICs et ALECA : État des lieux vs attentes du secteur 2016, <http://www.aleca.tn/wp-content>

critères reflétés par une expansion de la demande mondiale supérieure à la moyenne (un marché en expansion au niveau mondial) et une croissance des exportations tunisiennes d'un secteur spécifique qui soit supérieure à la moyenne (le taux d'accroissement des exportations tunisiennes est censé refléter la performance de chaque secteur par rapport à la moyenne). Ainsi, le segment des télécommunications (ligne fixe voix et data, sans fil voix et data) représenterait 66 % du secteur tunisien des TIC et le segment du matériel 24 %. Ce dernier, est composé principalement par la revente de serveurs, PC, tablettes et écrans. Les logiciels, les services et l'externalisation des technologies de l'information semblent être des segments relativement petits en comparaison avec les deux précédents. Toutefois, ils ont des points forts qui peuvent améliorer la compétitivité du secteur à l'international, en plus des faibles salaires par rapport à ceux des pays de l'UE, ce qui crée bien évidemment des opportunités à l'offshore et de la bonne formation des ingénieurs tunisiens qui permet au pays d'exporter plus que 1 000 ingénieurs informaticiens par an vers l'Europe. Le segment des logiciels bénéficie de l'existence de technopoles informatiques et des pépinières d'entreprises spécialisées dans ce secteur. Certains sous-segments, comme les logiciels métiers ou les solutions mobiles, affichent un potentiel d'innovation supérieur à celui des services informatiques car ils exigent un niveau d'expertise plus complexe<sup>118</sup>.

*i) Question Guide : Quels sont les coûts de production unitaire par rapport à la référence ? Le produit peut-il être proposé à l'acheteur / consommateur à des prix attractifs ? Sachant que ce critère est évalué par 4 questions guide et la pondération en % de chaque question est de 25%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,2**

La politique agricole tunisienne vise à garantir des revenus suffisants et stables aux agriculteurs, à améliorer le degré d'autosuffisance pour les principaux produits de base et à assurer des prix à la consommation abordables pour les produits de première nécessité. Elle repose à la fois sur un ensemble de soutiens publics et de mesures d'intervention sur le marché intérieur (administration directe des prix à la production et contrôle des prix des intrants agricoles, constitution de stocks publics, subventions et incitations fiscales à l'investissement privé, primes de transformation...) et sur des mesures à la frontière pour se protéger des fluctuations des marchés internationaux et développer les exportations (droits de douane, quotas tarifaires, autorisations d'importation ou d'exportation, subventions à l'exportation...).

Ainsi, au niveau des filières, une grande partie des soutiens est concentrée sur l'aval, notamment pour les filières lait et céréales. Ces transferts budgétaires correspondent en fait essentiellement à des subventions à la consommation soutenue surtout par la Caisse Générale de Compensation et visent uniquement à combler le différentiel croissant entre des prix administrés à la consommation qui n'évoluent pas et des prix de soutien qui progressent sans toutefois être suffisamment rémunérateurs<sup>119</sup>. En conclusion, les produits dont la collecte et la commercialisation sont libres, l'effet de l'intervention des intermédiaires est plus que notable et engendre généralement une augmentation des prix de ces produits à la consommation et une baisse ou stagnation des prix à la production. Alors que pour les produits dont la collecte et la commercialisation sont administrées

<sup>118</sup> <http://www.aleca.tn/wp-content/uploads/2018/04/Le%20secteur%20des%20TICs%20et%20ALECA.pdf>

<sup>119</sup> <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02137636/document>



par l'État, les prix à la production et à la consommation sont fixes et les marges bénéficiaires par acteurs placées entre ces deux maillons sont déterminées et réglementées par l'état<sup>120</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,1

La détermination des prix revient aux grandes sociétés et aux grands distributeurs selon les catégories et les prix en usage sur les marchés qui sont d'ailleurs généralement dictés par ces mêmes sociétés. Les entreprises tunisiennes sont relativement compétitives en termes des coûts de la main d'œuvre mais le sont moins pour ce qui est des avantages hors coût. Ces derniers avantages (hors coût) et en particulier, le respect des délais et des normes de qualité, sont actuellement des indicateurs de compétitivité qui accordent au pays un avantage comparatif par rapport à ses concurrents. Ce changement au niveau des critères de compétitivité était une conséquence normale et prévue du démantèlement de l'accord multifibres ; un démantèlement qui a changé la nature de demande des consommateurs, qui sont devenus plus exigeants devant une offre plus abondante et plus variée.

En effet, avec le démantèlement de l'accord multifibre, la Tunisie a été soumise à la pression de la concurrence des pays asiatiques sur la base des coûts minimes, dont ils ont un avantage comparatif et des économies d'échelle par rapport à la Tunisie. Bien que la compétitivité en termes des coûts ne résulte pas d'une concurrence loyale mais plutôt du dumping<sup>121</sup>, les entrepreneurs des industries textiles et de l'habillement (en particulier la confection chaîne et trame et la bonneterie) sont de plus en plus attirés par les faibles coûts et la production massive de ces pays. L'autre déficience du sous-secteur demeure dans la dépendance en termes de matière première et l'amont textile en général, ce qui complique la migration du secteur de la sous-traitance vers la co-traitance et le produit fini. Cette réticence dans l'investissement de l'amont textile (filage, Tissage...) découle du fait que ce type d'investissement exige des immobilisations importantes de capitaux dont la rentabilité est moins facile à court terme (c'est un investissement de rentabilité à long terme). Cependant, les entrepreneurs du secteur ont favorisé la rentabilité facile en choisissant le rôle du sous-traitant en habillement<sup>122</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 4, Score pondéré dans le total : 0,4

Pendant les 10 dernières années, le secteur des TIC a connu une croissance remarquable. L'essor de nouvelles tendances et le développement des technologies émergentes sont créateurs de nouveaux besoins aussi bien en termes de compétences numériques que de talents digitaux. Selon l'« Australian Industry Group »<sup>123</sup>, l'innovation digitale sera à l'origine d'une importante transformation des pratiques, d'une amélioration de la performance et d'une croissance bénéfique à tous les secteurs. L'intelligence artificielle, l'internet des objets, le Cloud, le Big Data, l'e-commerce, et la « blockchain » parmi d'autres, mèneront à une plus grande couverture du marché et une réduction des coûts, modifiant la manière avec laquelle les produits et services sont fabriqués et distribués. Par ailleurs, les « Business Models » traditionnels des entreprises – aussi bien ceux des startups que ceux des grandes multinationales – se transformeront à grande vitesse, incluant de plus

<sup>120</sup> ITES : Mesures préservant la filière agricole et le bon fonctionnement de l'industrie agroalimentaire face à la pandémie du covid-19, mai 2020, <http://www.onagri.nat.tn/>

<sup>121</sup> Dans le domaine commercial, le terme **dumping** (de l'anglais **to dump** signifiant déverser, se débarrasser de) est synonyme de pratiques interdites

<sup>122</sup> [tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE\\_ITH\\_2017.pdf](http://tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE_ITH_2017.pdf)

<sup>123</sup> Australian Digital Group, 2018. Developing the Workforce for a Digital Future: Addressing critical issues and planning for action. [https://cdn.aigroup.com.au/Reports/2018/Developing\\_the\\_workforce\\_for\\_a\\_digital\\_future.pdf](https://cdn.aigroup.com.au/Reports/2018/Developing_the_workforce_for_a_digital_future.pdf)



en plus les outils digitaux et les TIC pour améliorer leur cœur d'activité, tandis que d'autres deviendront obsolètes face à l'innovation continue qui caractérise l'économie numérique.

Par rapport à la composante des coûts de production, celle-ci reste compétitive vu le niveau de salaire des cadres dans les technologies d'information en Tunisie. En effet, le nombre de postes vacants d'ingénieur atteint 12559. Un paradoxe qui s'explique par le salaire moyen moins élevé qu'en Europe. Pour se prémunir à ce manque de postes, les patrons embauchent plus de salariés pour mieux anticiper les départs. Notons aussi que le salaire moyen dans le TIC est plus élevé comparé aux autres secteurs. En effet, le salaire mensuel moyen d'un ingénieur tunisien est de 3320 dinars l'équivalent de 1 152 dollars américains, la moyenne la plus basse est de 1 050 dinars (365 USD) et la plus élevée est de 6 980 dinars (2422 USD)<sup>124</sup>.

## 2. Critère 2 : Genre et dimension sociale : Poids du critère dans le total : 40 %

### a) Perspectives de l'intégration des femmes

- i) *Question Guide : Les femmes ont-elles une fonction (possible) dans la CDV ? Si oui, précisez les groupes et les fonctions / rôles. Poids de cette question guide dans le critère est de 30%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire :** Score : 2, Score pondéré dans le total : 0,24

Le secteur agricole demeure une activité fortement féminisée, dans les zones rurales, surtout au niveau du maillon de la production, où le nombre de femmes dans ce secteur est estimé à environ 550 000, soit 70% de la main-d'œuvre agricole : elles sont 43 000 dirigent une unité de production et près de 100 000 sont des salariées temporaires et permanentes. Elles représentent 38% de l'ensemble de la force de travail du secteur. Cependant, en dépit de leur rôle crucial plus qu'évident dans la production agricole vu qu'elles assurent à 85% l'approvisionnement du marché en produits alimentaires, leur part du travail rémunéré est généralement faible, sachant qu'environ 57,9% de cette main d'œuvre offre un service considéré comme de l'aide familiale permanente informelle et peu rémunérée.

Il faut souligner cependant les postes stables d'ouvriers permanents qui sont occupés par des hommes à 86% contre 14 % de femmes seulement. Selon le Bureau d'Appui à la Femme Rurale (BAFR), les femmes constituent environ 80% de la main-d'œuvre forestière. Cependant, elles ne représentent que 15% de la main d'œuvre permanente et seulement 8% des exploitants agricoles, ce qui fragilise encore plus leur statut professionnel par rapport à celui des hommes et limite leurs chances en matière d'emploi<sup>125</sup>. Ces chiffres mettent en évidence une division inégalitaire du travail agricole entre les femmes et les hommes où le travail le moins pénible relève des fonctions des hommes tandis que les tâches les plus dures nécessitant plus d'efforts et de persévérance sont le lot des femmes. Bien qu'elles jouent un rôle déterminant dans le développement économique et l'approvisionnement de leur région, les femmes constituent le maillon le plus vulnérable et le plus fragilisé de la chaîne.

**(2) Pour le sous-secteur textile :** Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,36

<sup>124</sup> <https://thd.tn/un-ingenieur-tunisien-touche-en-moyenne-3-320-dt-par-mois/>

<sup>125</sup> Consortium Particip. 2019, p.125, Rapport Profil Genre Tunisie 2021.

[https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil\\_genre\\_tunisie\\_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9IdqiMwcDPd06bOv0yq0\\_2snUuIMiuhqBLYKcd5yiWUVsRpMF-g](https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_genre_tunisie_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9IdqiMwcDPd06bOv0yq0_2snUuIMiuhqBLYKcd5yiWUVsRpMF-g)

La majorité de la main d'œuvre dans les entreprises du secteur des industries du textile et de l'habillement (entreprises sous-traitantes et totalement exportatrices opérant principalement dans la confection) en Tunisie est permanente et féminine<sup>126</sup>. Les statistiques révèlent que les femmes représentent 86% de la main-d'œuvre du secteur du textile, notamment dans les entreprises de confection. Les ouvrières âgées entre 16 à 35 ans constituent environ 80% de l'ensemble, contre 20% qui ont plus de 35 ans. Ceci peut alors révéler un caractère discriminatoire par rapport à l'âge lors du recrutement des ouvrières mais aussi lors du renouvellement de leur contrat à durée déterminée, ce qui ne manque pas d'accentuer la précarité de l'emploi dans ce secteur. Par ailleurs, les chefs d'entreprises rejettent le recrutement des ouvrières considérées comme âgées dont le taux de production est supposé bas et des absences répétées rapportées généralement à leurs soucis de santé. Les statistiques montrent aussi qu'il existe un petit pourcentage d'ouvrières âgées de moins de 16 ans employées comme apprenties dans ces entreprises (0.77%). L'investigation a quant à elle confirmé l'emploi de jeunes mineures, nonobstant les lois, avec pour justification principale l'insistance et les pressions exercées par les familles cherchant à faire employer leurs jeunes filles. La répartition selon l'état civil montre quant à elle un pourcentage important d'ouvrières célibataires, s'élevant à 61% de l'ensemble des ouvrières dans ce secteur dans la région, contre 37% d'employées mariées dont 91% ont des enfants à charge.

Souvent, les femmes se retrouvent employées dans des domaines qui ne nécessitent pas de grandes qualifications et qu'elles acceptent afin d'améliorer un quotidien de plus en plus médiocre et de faire face au coût de vie, de plus en plus élevé. Les célibataires font souvent face au problème de l'éloignement correspondant à de grandes distances entre leur région d'origine et leur lieu de travail. Les statistiques indiquent aussi que la majorité des ouvrières (76,5%) viennent de zones urbaines, contre 24% pour les zones rurales. Toutefois, il est admis que ce pourcentage est nettement plus élevé. Cet écart entre les statistiques et la réalité s'explique notamment par la déclaration des ouvrières qui ne mentionnent que les noms des délégations dont elles sont originaires. En ce qui concerne le niveau d'instruction, 7% d'entre elles sont analphabètes, 44% n'ont pas reçu d'éducation au-delà de l'enseignement primaire, 45% ont le niveau du second cycle de base ou secondaire et 2% seulement ont atteint l'enseignement supérieur. Ceci indique le manque d'encadrement et de mise à niveau dans ce secteur alors que le mode de production dans la confection exige une spécialisation et un encadrement rigoureux. Le manque d'expérience constitue alors un obstacle aux possibilités de restructurer ce secteur en vue de renforcer ses capacités concurrentielles face aux pressions du marché mondial<sup>127</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,36**

En 2008, les femmes représentent une faible proportion des employés dans le secteur TIC avec près de 25% et ce, en dépit du fait que la majorité des diplômés de l'enseignement supérieur soient des femmes<sup>128</sup>. Selon une étude conduite en 2009<sup>129</sup> portant sur "l'interaction femmes et Technologies de l'Information et de la communication (TIC) en Tunisie"<sup>130</sup>, les jeunes filles représentent 40% des

<sup>126</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017,

<http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

<sup>127</sup> [ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf](http://ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf)

<sup>128</sup> ETF : Femme et emploi en Tunisie : étude de cas des secteurs du tourisme et des TIC, 2011, <https://www.etf.europa.eu/>

<sup>129</sup> Réalisée par le ministère des technologies de la communication, elle a été menée auprès d'un échantillon de 1200 femmes représentant des tranches d'âge, des catégories sociales et des régions différentes.

<sup>130</sup> "L'interaction femmes et TIC en Tunisie" <https://www.tuess.com/fr/tapfr/2604>

diplômés du supérieur dans les technologies de la communication, et les femmes représentent 27% des employés du secteur. Parmi les résultats de ce travail, il est noté que 78% des tunisiennes possèdent un portable contre 82% d'hommes. La plupart d'entre elles consacre environ 28,5 dinars par mois à l'utilisation de leurs téléphones portables. L'étude a également montré que 48% des tunisiennes maîtrisent l'usage de l'ordinateur (à la maison, sur les lieux de travail ou d'études et dans les clubs d'internet) avec 34% qui naviguent sur internet.

Environ 75% des femmes interviewées ont déclaré l'utiliser à des fins personnelles et 48% à des fins professionnelles. La même source a mis en évidence que 23% des tunisiennes possèdent un mail et que 26% recourt à l'internet une à plusieurs fois par jour 19% surfent sur le web une à plusieurs fois par semaine contre 23% une à plusieurs fois par mois. Parmi les problèmes auxquels les jeunes utilisatrices de l'internet, sont confrontées se posent les difficultés linguistiques lors de la navigation, et plus particulièrement la langue anglaise étant la plus utilisée sur le net. Il est sûr que l'intégration des technologies de la communication dans les milieux éducatif et professionnel, a contribué à la réalisation de l'équité dans l'utilisation du web entre les deux sexes, cependant il existe des disparités entre les citadines et les autres femmes pour ce qui est de l'utilisation des TIC. En 2019, 4% seulement des startups sont créées par des femmes exclusivement, et 28% des startups par des équipes mixtes<sup>131</sup>. Il existe très peu d'informations concernant la présence des femmes dans le secteur des TIC.

- ii) *Question Guide : Le nombre de femmes actives/employées dans la CDV est-il relativement élevé ? De quels groupes sont-elles issues ? Poids de cette question guide dans le critère 2 est de 20%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,16**

Le travail agricole est souvent caractérisé par ses difficultés et par la précarité de ses conditions qui se manifestent entre autres par une faible rémunération, une exploitation intensive et une quasi-absence des droits sociaux mais aussi par des pratiques discriminatoires voire violentes à l'encontre des femmes. Une étude menée par l'association Tunisiennes des Femmes Démocrates en 2014<sup>132</sup> a confirmé cet état des lieux en mettant en évidence une nette violation des droits économiques et sociaux des femmes à l'éducation, au travail pour ce qui concerne les conditions de travail, à la rémunération. La charge horaire qu'elles ont à subir est aggravée par le cumul entre travail domestique et travail agricole. Alors que les femmes rurales consacrent plus de 12 heures de leur temps entre travail domestique et travail agricole, les hommes travaillent moins de 9 heures par jour. De plus, le concept de «travail informel» est devenu partie intégrante du vocabulaire du secteur agricole d'une part, et des moyens de subsistance des femmes rurales en Tunisie d'autre part. Les femmes rurales y travaillent comme assistantes non rémunérées dans l'agriculture familiale, ou comme travailleuses saisonnières à bas salaires, dans un cadre informel et sans couverture de sécurité sociale. Alors que le secteur agricole est considéré comme un pilier de l'économie avec environ 500 milles femmes, seules 33,3 % d'entre elles bénéficient du système de

<sup>131</sup> Startup Act : Rapport Annuel 2019-2020, <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report>

<sup>132</sup> [https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844\\_4.104.enqu%C3%A0tesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf](https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.enqu%C3%A0tesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieurural-tunisie.pdf)

sécurité sociale<sup>133</sup>. Enfin, 23% des femmes travaillant dans le sous-secteur agro-alimentaire sont analphabètes et 22% sont des diplômées du supérieur<sup>134</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,16

Les femmes représentent 80% de la main d'œuvre dans les entreprises du secteur du textile, avec un taux de diplômées qui ne dépasse pas 9% de la population active de ce secteur. En 2014, 96227 postes d'emplois permanents et 17664 postes d'emplois occasionnels sont occupés par des femmes<sup>135</sup>. Les statistiques mettent en évidence que dans la région de Monastir qui est l'une des zones les plus importantes en termes d'industrie du textile, par exemple, la majorité des ouvrières du textile, sont touchées par la pauvreté. Leur niveau de vie modeste et les mauvaises conditions de santé et de logement ont alors des répercussions sur leur rendement. En effet, une enquête menée en 2014 par Le Forum des Tunisiens des Droits Économiques et Sociaux<sup>136</sup>, a démontré que plus de 42% d'entre elles prennent en charge totalement leur famille, généralement constituée en moyenne de cinq membres. Dès lors, pour un salaire de 300 dinars en moyenne par mois (34 dollars US), le revenu individuel ne dépasserait pas les 2 dinars quotidiens, soit 0,70 dollars US, ce qui classe cette catégorie parmi les plus démunies. Pour les familles de plus de sept membres, ce revenu est même inférieur à 1 dollar américain par jour.

En ce qui concerne les conditions du logement, la même étude a montré qu'approximativement 57% des familles dans ce secteur ne possèdent pas de demeure et ont recours à la location, des logements très anciens et insalubres. Ceci s'explique par le fait que les ouvrières sont plutôt dans une logique d'économie que de précaution sanitaire. Elles sont souvent entassées dans une même chambre (six par chambre) dans des conditions déplorables : manque ou absence d'éclairage, d'aération et d'espace. En outre, bon nombre d'ouvrières agricoles habite dans des dortoirs loués par l'entreprise dans des conditions lamentables de promiscuité avec au moins cinq ouvrières voire plus par chambrette. En ce qui concerne la couverture sanitaire, plus d'un quart des ouvrières ne jouit pas du droit à la santé faute d'affiliation à la sécurité sociale.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,16

Citant des données publiées par le ministère des Technologies de la Communication (2008), selon une étude conduite par la Fondation Européenne pour la Formation/ETF<sup>137</sup> en 2010 sur l'emploi des femmes dans les secteurs du Tourisme et des TIC, à la fin des années 90, 25 % des employés dans les TIC auraient été des femmes. Il faut noter toutefois que les centres d'appels étaient devenus un employeur majeur dans le secteur des TIC en Tunisie sachant que 64 % des nouvelles recrues du secteur des centres d'appels sont de sexe féminin, pour la plupart des jeunes filles diplômées de l'enseignement supérieur ou en cours de formation. En 2004, les TIC ne représentaient que 0,6 % de la population active occupée. Dans l'échantillon des entreprises de l'étude de l'ETF, les femmes sont bien représentées dans le secteur des TIC, avec une proportion de près de 41 %. En effet, le secteur recrute essentiellement dans le marché des diplômés du supérieur où les femmes sont majoritaires. Est-ce à dire pour autant que les femmes sont bien ou suffisamment représentées ? En fait, les

<sup>133</sup> <http://lexpertjournal.net/fr/?p=17990>

<sup>134</sup> OIT : Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie Cas du secteur de l'agroalimentaire, mai 2016, <https://www.ilo.org>

<sup>135</sup> INS : L'analyse des données est réalisée par l'auteur, 2014, <http://www.ins.tn/>

<sup>136</sup> <https://ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf>

<sup>137</sup> European Training Foundation <https://www.etf.europa.eu/en/about>

femmes sont certainement mieux représentées dans le secteur des TIC que dans l'ensemble des secteurs de l'économie tunisienne mais avec une présence de seulement 26 % dans la population active au niveau national. Cependant si la proportion des diplômées en TIC est de 60 %, le taux de 41 % pose question. Bien plus, seulement 3,2% occupent des postes de direction ou de gestion. Elles représentent 29,9% des cadres moyens, 29,7 des professionnel-le-s. Le nombre de travailleurs non qualifiés est presque le même pour les hommes et les femmes avec respectivement 0,9% et 1,1%. La différence est nette entre les deux sexes. C'est ainsi que 76 % des postes de directeurs/managers sont occupés par des hommes qui représentent 65 % des postes de cadres moyens et 62 % des postes de la catégorie technique et professionnelle (ingénieurs, chefs de projet, etc.).

Les femmes, en revanche, sont plus représentées dans les postes de la catégorie des travailleurs qualifiés avec une présence à 35,8% pour seulement 20,4% d'hommes. Cette étude constate que l'emploi dans le secteur des TIC est concentré principalement dans le département production (72% de l'emploi) avec en deuxième et troisième position les départements support administratif, ventes et marketing avec respectivement 9,3 % et 9,1 % de l'emploi. Malgré un équilibre apparent de la répartition de l'emploi par département et par genre, certaines disparités demeurent. C'est ainsi que les femmes sont moins présentes dans le département production avec 69,5% pour 73,9% des hommes même si la différence n'est pas probante. Elles sont relativement plus représentées dans les autres catégories avec 12,0% de femmes et 7,1% pour les départements ventes et marketing, 10,5% de femmes pour 8,5% d'hommes dans l'administration et les finances et enfin pour ce qui est des services comptabilité, il est reporté 4,2% pour 2,2% pour respectivement les femmes et les hommes<sup>138</sup>. En fait, le type d'emploi que les femmes occupent dans les entreprises TIC, dépend de l'attitude des employeurs. Certains optent pour l'emploi déclaré mais avec des bas salaires. D'autres recrutent des femmes moyennant des contrats à durée déterminée, même sans couverture sociale et/ou bénéficient des subventions de l'État avec la formule du stage d'initiation à la vie professionnelle, par exemple, mais n'hésitent pas à procéder à des licenciements avant la titularisation<sup>139</sup>.

Une enquête menée en 2012 couvrant quatre régions -le Grand Tunis, Siliana et Kasserine, Sfax et Sousse, Gafsa et Médenine<sup>140</sup> a mis en évidence que 33,3% des femmes qui utilisent les TIC sont actives dans le secteur des services suivi par le secteur du commerce avec 27% et l'industrie avec 11,9% avec en dernier, le secteur de la santé avec 4,2%<sup>141</sup>. Malgré la pléthore de déclarations de bonne volonté politique pour le renforcement des femmes dans le secteur des TIC, il a été très difficile d'accéder à des données plus récentes et plus particulièrement pour ce qui est de la présence des tunisiennes entrepreneures dans ce secteur.

Par ailleurs, si la prédominance du sexe masculin dans les postes de direction et de recrutement dans le secteur des TIC, les femmes « start-uppeuses » commencent à gagner du terrain mais restent minoritaires. Selon le Rapport National de l'Emploi publié par l'Institut Arabe des Chefs

<sup>138</sup> Femmes et emploi en Tunisie étude de cas des secteurs du Tourisme et des TIC

[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F\\_Women%20%26%20work\\_Tunisia\\_FR.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F_Women%20%26%20work_Tunisia_FR.pdf)

<sup>139</sup> ETF : Femme et emploi en Tunisie ÉTUDE DE CAS DES SECTEURS DU TOURISME ET DES TIC, 2011, <https://www.etf.europa.eu/>

<sup>140</sup> La taille de l'échantillon était de 1 500 personnes âgées d'au moins 15 ans -1 200 femmes et 300 hommes sélectionné selon l'âge, le niveau d'instruction et le type d'habitat -rural, urbain et périurbain

<sup>141</sup> Quel potentiel des TIC au profit des femmes ? 18/05/2012

[https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=291&L=3&tx\\_ttnews%5Bpointer%5D=96&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=1022&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=291&cHash=05129c4231](https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=291&L=3&tx_ttnews%5Bpointer%5D=96&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1022&tx_ttnews%5BbackPid%5D=291&cHash=05129c4231)

d'Entreprises/IACE<sup>142</sup> en 2019<sup>143</sup>, les compétences techniques et numériques, et plus particulièrement l'informatique, l'utilisation de logiciels et des bases de données et d'ERP<sup>144</sup>, sont les compétences les plus demandées sur le marché du travail tunisien. En outre, les employeurs prêtent une plus grande attention aux compétences et aux expériences des candidat-e-s mettant en avant un certain nombre de critères dont l'université, le diplôme, l'âge ou le sexe. Ces résultats reflètent l'importance pour les futurs demandeurs d'emploi d'acquérir un niveau adéquat de qualification. En plus du manque de disponibilité des talents, les recruteurs sont également confrontés à des difficultés pour les attirer et les retenir. Selon l'IACE, l'attractivité du marché du travail tunisien est encore fragile. Elle peut être mesurée par 6 piliers : l'égalité de rémunération, les avantages liés à l'emploi, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la protection complémentaire, le dialogue social et l'autonomie professionnelle. L'étude de l'IACE constate qu'en 2019, les recruteurs tunisiens de tous les secteurs doivent encore faire des efforts et travailler davantage sur ces sujets. Par exemple, 94,2 % des répondants n'offrent aucun avantage à leurs employés, 83% d'entre eux ne leur fournissent pas de couverture d'assurance et 96% d'entre eux n'autorisent pas la négociation collective. Pour ces raisons, de nombreux talents numériques préfèrent chercher des opportunités d'emploi à l'étranger, plutôt que de s'installer dans leur propre pays, ce qui entraîne une aggravation du phénomène de la fuite des cerveaux tunisiens dans tous les secteurs d'activité, et en particulier celui des TIC.

iii) *Les femmes exercent-elles un contrôle sur les équipements, les biens et les recettes de ventes ? Poids de cette question guide dans le critère est de 20%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,16**

Les femmes rurales sont d'autant plus vulnérables que 32% d'entre elles sont analphabètes --contre 15 % des hommes ruraux-- et 19,3% seulement disposent de ressources économiques propres. Elles font face à des contraintes culturelles, sociales et économiques qui limitent leur accès au marché du travail et à des emplois dignes et rémunérés. Malgré les dispositions du code de travail et le principe de « à travail égal, salaire égal », la majorité des femmes gagnent moins que les hommes et bon nombre d'entre elles travaillent à temps partiel ou occupent des emplois précaires ou à contrat déterminé, se trouvant ainsi face à des systèmes de sécurité inadaptés à leur situation avec des droits à la retraite insuffisants ou même parfois absents. Les femmes rurales économiquement actives, restent majoritairement exclues du système de la protection sociale, et ce, malgré une participation massive dans le développement de secteurs économiques stratégiques tel que le secteur agricole. Bien plus, en l'absence de conventions collectives dans le secteur agricole, et faute d'adaptation de la législation en vigueur concernant la sécurité sociale aux spécificités du travail des ouvrières agricoles occasionnelles, celles-ci se retrouvent malgré une activité qui couvre la majeure partie de l'année, en dehors de toute protection sociale<sup>145</sup>. Par rapport à l'accès au foncier 85 % des contrats de propriété rurale appartiennent à des hommes. Les femmes travaillent dans la propriété familiale, exercent une activité agricole soit en tant que salariées, soit en tant qu'assistantes, et leur contribution à la sécurité alimentaire et à la fourniture de nourriture au niveau des ménages et au niveau national représente environ 60 %, pourtant des femmes rurales sont confrontées dans leur

<sup>142</sup> <https://iace.tn/>

<sup>143</sup> IACE, 2019. Rapport National de l'Emploi. <https://www.iace.tn/rapport-national-sur-lemploi-2019/>

<sup>144</sup> Le terme ERP vient de l'anglais « Enterprise Resource Planning ». ERP a été traduit en français par l'acronyme PGI (Progiciel de Gestion Intégré) <https://www.choisirmonerp.com/erp/definition-d-un-erp>

<sup>145</sup> <https://www.onu-tn.org/uploads/appels/14060332870.pdf>



majorité à la faim et à la malnutrition. Avec une stratégie de la femme rurale qui n'a jamais été vraiment mise en œuvre depuis plus de deux décennies, et l'absence d'une politique claire pour les sortir de la marginalisation et de les protéger de l'exploitation des propriétaires de terres agricoles, les femmes dans les zones rurales se retrouvent emportées dans le cycle multidimensionnel de la pauvreté, qu'il s'agisse de la capacité de subvenir à leurs besoins de base et à ceux de leurs familles tels que la nourriture, l'habillement et le logement. La pauvreté est aggravée par diverses inégalités structurelles au niveau des infrastructures, du cadre législatif et de l'utilisation des services nationaux avec 73,5 % des travailleurs de ce secteur qui ne sont pas assurés contre les risques professionnels.

Il faut ajouter à cela l'absence de cadre légal qui régit le travail agricole saisonnier puisqu'il n'est pas traité par le code tunisien du travail qui ne définit que la nature du contrat (pour une durée déterminée ou indéterminée) pour cette catégorie. L'écart salarial entre les sexes est l'une des principales causes de l'insécurité économique des femmes rurales, qui reçoivent 11 dinars tunisiens/DT pour leur travail dans le secteur agricole – lorsqu'elles sont payées – tandis que les hommes reçoivent 20 DT pour le même travail sans compter les heures supplémentaires. Cette privation se transmet ainsi, de génération en génération de femmes, conduisant à une féminisation permanente de la pauvreté et de la violence économique multidimensionnelle<sup>146</sup>. Enfin, les femmes ne représentent que 13% des chefs d'entreprises du sous-secteur agroalimentaire soit un peu plus de la moyenne de 10% observée pour l'ensemble des industries manufacturières. Seulement 21 % des femmes salariées de ce secteur travaillent de 271 à 365 jours par an<sup>147</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,08**

La majorité des femmes travaillant dans le secteur des industries du textile et de l'habillement sont des ouvrières qui n'exercent pas un contrôle sur les équipements, les biens et les recettes de vente. Il existe généralement un décalage entre le grand nombre des ouvrières dans ce secteur, la difficulté des tâches et la sévère réalité mise en exergue par les mauvaises conditions de travail qui les entourent avec des effets immédiats sur la nature des rapports de production. Les équipements ne répondent pas aux normes minimum de santé et d'hygiène, nonobstant l'absence totale d'ergonomie. Ainsi, des problèmes d'éclairage et d'aération, les ouvrières se retrouvent assises sur des chaises inconfortables, branlantes voire détériorées sans compter les gestes qu'elles exécutent et qui se répètent en continu tout au long de la journée avec les risques que peuvent engendrer l'automatisme, l'épuisement et la monotonie et donc la perte de la concentration.

En fait, 31% des ouvrières qualifient leurs tâches d'ingrètes et souffrent de douleurs au niveau du dos, des poignets et des pieds. Elles sont souvent exposées à certaines maladies du travail, dont les troubles musculaires, les douleurs articulaires qui se transforment en arthrose et les troubles de la vision. Les équipements, souvent inadéquats, ont pour conséquences des accidents de travail qui peuvent déboucher sur des invalidités, parfois définitives. La situation peut être encore plus grave comme c'est le cas des ateliers du tannage et lavage où les ouvrières travaillent sans gants, sans masque et inhalent par conséquent les produits chimiques toxiques qui engendrent diverses allergies voire des maladies cancéreuses.

<sup>146</sup> <http://lexpertjournal.net/fr/?p=17990>

<sup>147</sup> OIT : Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie Cas du secteur de l'agroalimentaire, mai 2016, <https://www.ilo.org>



Environ 68 % des entreprises appliquent un horaire de 9 heures/jour, entrecoupées d'une pause d'une demi-heure seulement pour le déjeuner, ce qui amène la semaine de travail à 48 heures. Les entreprises qui appliquent un horaire de 8 heures par jour constituent quant à elles 23,8%. Ces conditions d'hygiène et de santé font que les ouvrières recourent régulièrement aux services de santé, ce qui est souvent perçu par les patrons comme une perte de temps préméditée. Les ouvrières elles-mêmes reconnaissent que parfois, ces recours leur permettent d'échapper aux incommodités et aux supplices de leur environnement de travail<sup>148</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,08**

Sans présumer de leur inexistence, l'accès aux données portant sur le contrôle des femmes sur les équipements, les biens et les recettes de ventes n'a pas été facile pour ne pas dire impossible à recenser. C'est ainsi que depuis 2009, par exemple, l'Institut National de la Statistique mène une enquête biannuelle sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC) par les entreprises, sous forme de module intégré dans l'Enquête Nationale sur les Activités Économiques (ENAE)<sup>149</sup>. La dernière publication remonte à 2019 mais sur des données de 2017<sup>150</sup>.

L'INS a établi deux séries d'indicateurs fondamentaux. La première série porte sur l'utilisation des TIC par les Entreprises –et de leurs employés- soit : Ordinateurs, Internet, présence sur le Web, commandes par Internet, Internet, par mode d'accès, réseau local, extranet, Internet par type d'activité, envoyer ou recevoir des courriers, téléphoner via Internet, poster des informations ou des messages instantanés, recherche d'informations sur des biens ou services, recherche d'informations auprès des organismes publics, échange électronique avec les organismes, services bancaires via Internet, accès à d'autres services financiers, services après-vente, livraison de produits en ligne, recrutement interne ou externe, Formation du personnel en ligne. La deuxième série porte sur l'utilisation des TIC par les Entreprises selon le secteur d'activité, avec une évaluation de la proportion d'entreprises utilisant des ordinateurs par secteur d'activité pour ne citer que les industries extractives, industrie manufacturière, production et distribution d'électricité, de gaz, production et distribution d'eau; assainissement, traitement de déchets, construction, commerce; réparation d'automobiles et de motocycles, transport et entreposage, hébergement et restauration, information et communication, activités immobilières, activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien, administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, arts, spectacles et activités récréatives et autres activités de services. En plus de focaliser essentiellement sur les équipements, ces indicateurs ne sont pas sensibles au Genre et la répartition hommes-femmes ou même juste l'accès à ces ressources par les femmes et leur contrôle n'est pas pris en compte.

Le 11 octobre 2021, la Tunisie à l'occasion de la journée internationale des filles sous le slogan « génération numérique, notre génération » a reconnu la fracture numérique entre les garçons et les filles et entre les hommes et les femmes dans le secteur des TIC estimant que la pandémie de Covid-19 a encore accentué les manquements et lacunes et a exacerbé les défis auxquels elles étaient déjà confrontées. Dès le confinement, il était évident que des transformations profondes allaient bouleverser les habitudes sociales et les comportements individuels et touchant certains domaines plus que d'autres et il semble que celui de l'Éducation soit l'un des plus affectés. Dans ce contexte,

<sup>148</sup> [ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf](https://ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf)

<sup>149</sup> <http://www.ins.tn/publication/indicateurs-fondamentaux-sur-lutilisation-des-technologies-de-linformation-et-de-la-1>

<sup>150</sup> Voir détails [https://www.mtc.gov.tn/fileadmin/user\\_upload/Core\\_indicators\\_on\\_use\\_of\\_ICT\\_by\\_businesses-Fr\\_2015-2017.pdf](https://www.mtc.gov.tn/fileadmin/user_upload/Core_indicators_on_use_of_ICT_by_businesses-Fr_2015-2017.pdf)

de nombreux pays ont investi dans l'éducation « high-tech ». Il est reconnu qu'en raison des disparités genre existantes, cela va signifier que les filles risquent de ne pas pouvoir tirer profit de ces précieuses opportunités d'apprentissage autant que les garçons.

Pour soutenir l'apprentissage et l'accès des filles au secteur des TIC, la Tunisie a entamé l'élaboration d'un plan d'action « concret » pour la période 2021-2026 qui permettra de promouvoir les opportunités d'emploi dans le domaine de la technologie et de l'innovation et par la même, faciliter l'accès des filles des zones rurales au numérique<sup>151</sup>.

*iv) Quels sont les obstacles qui empêchent les femmes d'accéder aux ressources productives et aux activités économiques ? Poids de cette question guide dans le critère est de 20%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 2 ; Score pondéré dans le total : 0,16

La vulgarisation des enseignements et les formations agricoles ne sont pas suffisamment adaptées aux besoins des petits et moyens exploitants et exploitantes en termes de qualité des produits, marketing, accès aux financements et accès aux marchés. En effet, une enquête socio-économique publiée en 2015 auprès de 210 ménages de producteurs répartis dans les régions intérieures de la Tunisie, indique que pour 25% des interviewé-e-s, l'accès aux marchés est la contrainte principale au développement agricole dans les régions intérieures du pays<sup>152</sup>. D'autres obstacles interviennent dans le monde rural et touchent plus particulièrement les femmes tels que la limitation d'accès aux crédits, la complexité des procédures en termes de garantie ainsi que la présence d'impayés importants auprès des exploitant-e-s, la faiblesse et l'instabilité des revenus (à caractère aléatoire), et l'inadaptation des politiques agricoles avec les besoins spécifiques des femmes en milieu rural<sup>153</sup>. Par ailleurs, les conditions de travail sont pénibles, indécentes et échappent à tout contrôle légal, exposant les femmes rurales aux dangers et à la mort que les causes soient dues à la manipulation non protégée des pesticides et autres produits chimiques utilisés en agriculture intensive, aux mauvaises conditions d'hygiène, au volume horaire de travail ou à l'insécurité du transport. Les maladies professionnelles et les accidents de travail subis par ces catégories de travailleuses, sont fréquents sans aucune protection sociale avec un système actuel qui reste inadapté aux spécificités de cette main d'œuvre féminine agricole ou qui l'ignore tout simplement.

En plus des conditions de travail difficiles, les femmes rurales sont aussi confrontées, à la construction patriarcale de la société et de la famille et à la domination masculine, à la banalisation de la violence et à la violation de leurs droits avec la non rémunération des heures de travail supplémentaires. Selon une enquête réalisée en 2014 par l'Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD) sur les conditions de travail des femmes en milieu rural<sup>154</sup>, ciblant des zones rurales ainsi que des zones péri-urbaines à caractère rural, et portant sur les conditions de travail de femmes, il a été observé que 61% d'entre elles sont des ouvrières agricoles occasionnelles. La situation n'a pas changé depuis pour ne pas dire qu'elle s'est aggravée.

---

151 La Tunisie célèbre la journée internationale des filles sous le slogan : « génération numérique, notre génération »

[https://www.diplomatie.gov.tn/presse/actualites/detail/?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=3007&cHash=39e07114aa8099caa4fd18a43a2158a](https://www.diplomatie.gov.tn/presse/actualites/detail/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=3007&cHash=39e07114aa8099caa4fd18a43a2158a)

<sup>152</sup> Observatoire de la coproduction en méditerranée : Filières prioritaires pour la coproduction en Tunisie, août 2017, <http://www.ipemed.coop/>

<sup>153</sup> Consortium Particip. 2019, p.125, Rapport Profil Genre Tunisie 2021.

[https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil\\_genre\\_tunisie\\_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9IdqiMwcdPd06bOv0yq0\\_2snUulMiuhqBLyKcd5yi\\_WU\\_VsRpMF-g](https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_genre_tunisie_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9IdqiMwcdPd06bOv0yq0_2snUulMiuhqBLyKcd5yi_WU_VsRpMF-g)

<sup>154</sup> <https://docs.euromedwomen.foundation/>

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,08

Comme indiqué dans la réponse à la question portant sur le contrôle des femmes des équipements, des biens et des recettes de ventes, les obstacles auxquels font face les ouvrières de l'industrie du textile sont intrinsèques à la nature même de leur travail et aux conditions dans lesquelles elles l'exercent qui difficiles voire précaire quant à leur santé, la stabilité du travail...Elles font face à un manque de savoir-faire, à un bas salaire et comme les ouvrières agricoles à une absence de protection sociale dans la plupart des cas<sup>155</sup>. Âgées de 16 à 35 ans soit environ 80% de l'ensemble de la main d'œuvre, elles subissent aussi la pression sociale et familiale, la domination des pères, des frères et des maris qu'il s'agisse du contrôle sur leurs ressources ou de leur liberté de mouvement.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,32

Il semble que pour ce qui concerne la création d'entreprises, les femmes ne subissent pas pour ce secteur d'obstacles majeurs puisque selon le rapport de Startup Act<sup>156</sup>, il est intéressant de constater que la part relative des entreprises individuelles créées par les femmes est 4 fois plus élevée que dans le cas des entreprises individuelles créées par des hommes (15%). Pour celles qui ont pu pénétrer ce secteur, elles ne le doivent qu'à leur propre capacité grâce aux compétences et aux qualifications acquises dans l'enseignement supérieur qui permettent, d'une part, aux femmes elles-mêmes rejoindre ce secteur qui les attire et d'autre part, aux entreprises intéressées de les engager. Toutefois, concernant l'accès à l'emploi dans ce secteur, certaines pratiques discriminatoires persistent dans le recrutement mais aussi dans la promotion et l'accès aux postes de décision (voir chiffres plus haut).

Certaines entreprises considèrent que le frein au recrutement des femmes et à leur avancement dans la carrière, ainsi qu'à leur accès aux postes de direction et de responsabilité est lié essentiellement aux contraintes de mobilité auxquelles elles font face. D'autres déclarent que ce sont les femmes elles-mêmes qui choisissent dans certains cas de ne pas accepter les postes de responsabilité à cause de leur rôles Genre multiples soit leurs responsabilités sur le plan familial, social, professionnel et familial) et du manque de structures de soutien aux familles dans la prise en charge des enfants et des tâches ménagères. Pour expliquer l'écart entre le nombre de femmes diplômées du supérieur dans les TIC et leur plus faible représentativité dans les entreprises, ou encore la discrimination verticale dont elles font l'objet, certains employeurs sont fidèles à l'image que continuent à se faire certaines sociétés, y-compris tunisienne, et pensent que les femmes sont moins productives et coûtent donc plus cher lorsqu'elles ont des enfants à charge, surtout au cours de la période de maternité<sup>157</sup>.

En fait cette argumentation qui fait porter le poids de la situation aux femmes tombe sous le sens et est loin d'être justifiée ou justifiable. La discrimination est pratiquée à la base et donc est plus liée à des stéréotypes et des préjugés qu'à une réalité des faits. Si le problème n'était que domestique et que les entreprises qui recherchent cette catégorie d'employées plus qualifiée que les hommes, pourquoi n'adoptent-elles pas des politiques sensibles au genre qui permettraient par exemple aux femmes de concilier les exigences de leur vie privée et de leur vie publique ? N'est-ce pas plutôt dû aux risques que représentent ces femmes en termes de compétition dans ce type de course au

<sup>155</sup> INS : L'analyse des données est réalisée par l'auteur, 2014, <http://www.ins.tn/>

<sup>156</sup> <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report-2019-2020.pdf>

<sup>157</sup> Femmes et emploi en Tunisie étude de cas des secteurs du Tourisme et des TIC

[https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F\\_Women%20%26%20work\\_Tunisia\\_FR.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F_Women%20%26%20work_Tunisia_FR.pdf)

pouvoir aussi bien économique que de prise décision ? Sinon comment expliquer pourquoi leur contribution est mieux acceptée par les employeurs dans les centres d'appels ?

**b) Potentiel d'innovation sociale**

v) *La Chaîne de valeur est-elle caractérisée par la présence de rôles partagés et d'intégration entre les acteurs de la chaîne, en cohérence avec une approche d'innovation sociale ? Poids de cette question guide dans le critère 2 est de 10%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,04

Le sous-secteur agroalimentaire en Tunisie souffre d'une incohérence et d'une faible intégration et coordination entre les maillons de la filière agroalimentaire. La coordination entre les opérateurs d'un même maillon et entre les maillons de la filière n'est pas établie et structurée<sup>158</sup>. En effet, malgré la promulgation de la loi sur l'Économie Sociale et Solidaire/ESS en 2020<sup>159</sup>. La contribution de l'Économie Sociale et Solidaire dans la dynamique économique nationale est encore trop faible, ne représentant que 0,1% du PIB, lequel provient du secteur agricole<sup>160</sup>. Ce manque de coordination est le résultat de l'absence d'un système d'informations sur les flux produits, transformés, stockés, conditionnés, exportés ou vendus sur le marché local et sur les prix des produits agricoles... Cet état de fait prive les opérateurs de données fiables pour prendre des décisions et planifier rigoureusement leurs activités afin de satisfaire à la fois leurs intérêts personnels et l'intérêt national. Le caractère confidentiel des informations disponibles chez certains, l'absence d'échanges et de concertation entre les opérateurs et la marginalisation de l'attrait général des filières de production et de l'intérêt national constituent un handicap majeur de l'amélioration des performances techniques et économiques de ces opérateurs pris individuellement et des filières agricoles et agroalimentaires<sup>161</sup>.

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,04

La coordination entre les opérateurs d'un même maillon et entre les maillons du secteur Textiles et de l'habillement/ITH en Tunisie n'est pas établie et structurée. La faiblesse au niveau de certaines activités couvrant la conception, le prototypage, l'approvisionnement, la distribution et la commercialisation qui ne sont pas très développées. Il est à noter aussi que peu d'entreprises sont expérimentées dans ces activités, ce qui affecte négativement la compétitivité du secteur des ITH par le fait de ne pas pouvoir offrir une chaîne de valeur verticalement intégrée qui facilite le passage à la cotraitance et au produit fini à haute valeur ajoutée pour pouvoir résister à la concurrence et aux changements du marché mondial<sup>162</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,16

Le secteur TIC en Tunisie est caractérisé par la présence de rôles partagés et d'intégration entre les acteurs de la chaîne, en cohérence avec une approche d'innovation sociale. Un bon exemple est celui du Startup Act, un cadre juridique inédit dédié aux Startups et porté par le gouvernement tunisien, qui a été élaboré de façon participative et collaborative par toutes les parties prenantes de

<sup>158</sup> ITES : Mesures préservant la filière agricole et le bon fonctionnement de l'industrie agroalimentaire face à la pandémie du covid-19, mai 2020, <http://www.onagri.nat.tn/>

<sup>159</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/--emp\\_ent/---coop/documents/legaldocument/wcms\\_750308.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---coop/documents/legaldocument/wcms_750308.pdf)

<sup>160</sup> [webmanagercenter.com/2021/12/29/478314/en-tunisie-la-contribution-de-leconomie-sociale-et-solidaire-au-pib-ne-depasse-pas-01/](http://webmanagercenter.com/2021/12/29/478314/en-tunisie-la-contribution-de-leconomie-sociale-et-solidaire-au-pib-ne-depasse-pas-01/)

<sup>161</sup> <http://www.onagri.nat.tn/uploads/Etudes/ites-covid19.pdf>

<sup>162</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

l'écosystème entrepreneurial en Tunisie sous la tutelle du Ministère des Technologies de la Communication et de l'Économie Numérique. Les startups labélisées ont généré un chiffre d'affaires cumulé en 2019 de 66 M DT (\$ 23,7M) dont 72% réalisé sur le marché Tunisien<sup>163</sup>. Il est également important de rappeler que le secteur tunisien des TIC est composé d'un éventail d'acteurs divers: les entreprises TIC et non-TIC, les start-ups, qui deviennent de véritables moteurs des technologies émergentes, les incubateurs, etc.

En ce qui concerne les entreprises non-TIC, plusieurs d'entre elles ont besoin de services numériques pour développer leur activité comme c'est le cas, par exemple, les institutions du secteur public qui ont besoin des TIC pour la gestion de leur capital humain, la gestion de leur budget, la sécurité sociale et les services de santé. De même, la finance, l'agriculture, l'énergie (pétrole et gaz), et les banques sont également des secteurs qui ont besoin des TIC dans leurs activités quotidiennes et sont donc demandeurs de compétences et de services TIC. Ainsi, le secteur des TIC devient une priorité en Tunisie, car il est à la fois un vecteur de développement économique et d'innovation<sup>164</sup>.

### 3. Critère 3: Dimension Institutionnelle

#### a) Politiques de promotion et de régulation du secteur

*i) Est-ce que des politiques (de promotion) et des règlements pour le secteur sont en place et sont-ils mis en œuvre/appliqués ? Le poids de la question guide dans le critère 3 est de 30%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire:** Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,24

Les politiques encadrant le secteur se focalisent dans les domaines du soutien et de la promotion des exportations, alors que les mesures de soutien à l'amélioration de la productivité au niveau de la production du secteur agroalimentaire méritent d'être développées<sup>165</sup>. En effet, de multiples acteurs institutionnels soutiennent aussi bien l'investissement pour ne citer que l'agence de promotion des investissements agricoles et l'agence de promotion de l'industrie et de l'innovation qui accordent des subventions aux entrepreneurs. Sur le plan promotionnel, la Tunisie est dotée du centre de promotion des exportations qui apporte son soutien à l'exportation agricoles et agroalimentaire avec l'intervention des groupements interprofessionnels.

**(2) Pour le sous-secteur textile :** Score : 1 ; Score pondéré dans le total : 0,06

Généralement, les politiques encadrant le secteur se focalisent seulement sur les opérations de confection et de sous-traitance soit ce qui forme l'anneau le plus fragile de la chaîne. Alors que les structures d'approvisionnement qui sont faibles et les capacités régionales de production de matières premières non exploitées méritent à être développées<sup>166</sup>.

En fait, plus de dix années d'instabilité politique, sociale, sécuritaire, législative, fiscale... et de grandes turbulences ont eu pour effets la détérioration du climat des affaires et la dégradation de la compétitivité des entreprises avec une perte de près de 400 PME et 40.000 emplois en dix ans. Malgré cela, le secteur du textile et de l'habillement reste premier employeur du pays avec 160.000 emplois (soit 31% des emplois de l'industrie manufacturière), et le deuxième exportateur avec 2,3

<sup>163</sup> Startup Act : Rapport Annuel 2019-2020, <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report>

<sup>164</sup> <https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf>

<sup>165</sup> ITES : Mesures préservant la filière agricole et le bon fonctionnement de l'industrie agroalimentaire face à la pandémie du covid-19, mai 2020, <http://www.onagri.nat.tn/>

<sup>166</sup> [tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE\\_ITH\\_2017.pdf](http://tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE_ITH_2017.pdf)

milliards d'€ (soit plus de 20% des exports de l'industrie manufacturière). En juin 2017, un plan de relance élaboré par la Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement/FTTH et le gouvernement a fait l'objet d'un Conseil Ministériel Restreint.

Il s'est agi d'un ensemble de mesures d'assouplissement des procédures administratives, d'amélioration des services logistiques, de facilitation de l'accès au financement bancaire, de l'aide à la restructuration des PME en difficulté, de remboursement des crédits de Taxe sur la Valeur Ajoutée/TVA et d'Impôts sur les Sociétés/IS par l'administration fiscale, d'adaptation de la formation aux exigences et besoins du secteur, de l'encouragement et de l'incitation à l'investissement en amont de la filière. En 2019, le secteur de l'ITH a été le tout premier secteur à avoir signé avec le gouvernement un contrat de partenariat Public-Privé, un pacte de compétitivité, définissant les engagements de l'État pour améliorer le climat des affaires, les engagements du secteur en termes d'investissement, d'accroissement de l'intégration, de la valeur ajoutée, de l'exportation, et de la création d'emplois y-compris dans les régions. Il se trouve que ces mesures n'ont pas été appliquées et ces engagements respectés<sup>167</sup>.

La pandémie du Covid-19 a fragilisé un peu plus le secteur, surtout les PME de moins de 100 personnes qui ont perdu jusqu'à 50% de leurs chiffres d'affaires. Les conséquences auraient pu être pires sans la grande résilience des entreprises et les efforts consentis (investissement, repositionnement, organisation...) malgré un manque d'appui des pouvoirs publics. En effet, les entreprises ont tout fait pour maintenir leurs emplois, payer les salaires et résister jusqu'à la reprise. En 2021, soit une année le début de la pandémie, seuls 60 petits ateliers employant environ 4 500 personnes (soit 3% du total des emplois du secteur) ont dû fermer. En plus de cela, la prolifération des marques étrangères, la contrebande et le commerce de la friperie mettent à mal l'ITH qui fait face aussi à une dure compétition sur le marché national. Par ailleurs, les 90% des entreprises qui travaillent pour l'export souffrent de problèmes liés à l'image, la notoriété et la taille des marques tunisiennes qui évoluent dans un environnement hostile et ne peuvent avoir les moyens de création, de marketing, de logistique et la taille du réseau... en comparaison avec les marques et enseignes internationales. Limiter les dégâts de l'instabilité et ceux de l'impact multidimensionnel du coronavirus, n'a été possible que grâce aux entreprises qui n'ont eu de cesse de défendre les acquis d'un secteur dont l'expérience et le poids économique sont uniques en Tunisie mais c'est loin d'être suffisant.

En fait, le secteur de l'ITH a besoin de reconquérir sa place sur le marché international. Cela nécessite un soutien de l'État et une politique qui se traduit concrètement par une volonté et une capacité des pouvoirs publics à aplanir les difficultés, à améliorer les services administratifs et logistiques pour ne pas grever la compétitivité des industriels du textile. L'appui de l'État et leur savoir-faire en matière d'attraction et de fidélisation des plus grandes marques internationales devrait permettre aux entreprises du secteur de s'internationaliser. Cependant récupérer leurs parts du marché doit aussi, selon un représentant du secteur, répondre à une double exigence, à savoir : 1) revoir l'organisation des entreprises (optimisation et digitalisation des processus), et 2) leur

---

<sup>167</sup> Sabine Ahmed, La presse, Jun 17, 2021 <https://lapresse.tn/100561/textile-habillement-un-secteur-agonisant-qui-a-besoin-dappui/>



positionnement produits et marchés, à réaliser les investissements matériels et immatériels nécessaires, à remettre en cause parfois leur stratégie<sup>168</sup> de sourcing...<sup>169</sup>

(3) Pour le **sous-secteur TIC** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,24

Consciente des défis de la révolution de l'information et de la communication et de l'importance de ces nouvelles technologies pour le monde moderne, la Tunisie s'est engagée depuis près de deux décennies dans une politique de valorisation de l'information n'hésitant pas à actionner les réformes nécessaires afin d'entrer de plain-pied dans la société de savoir. Grâce à ses choix stratégiques et ses plans d'actions appropriés, elle a trouvé sa place parmi les pays avancés dans ce domaine. Il s'agit d'abord de l'investissement du pays d'abord dans le capital humain avec une politique de formation appropriée, avec plus de 50 000 étudiants et un vaste réseau d'institutions universitaires nationales de haut niveau, y-compris privées spécialisées dans la recherche de pointe liée à la production des TIC.<sup>170</sup> En décembre 2013, le premier Forum ministériel africain sur l'intégration des technologies de l'information et de la communication (TIC) dans les secteurs de l'éducation et de la formation a été co-organisé par la Tunisie et l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA), la Banque Africaine de Développement (BAD), l'Organisation des Nations unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (UNESCO), l'Organisation internationale de la francophonie (OIF), et l'entreprise privée Intel, sous les auspices de la Tunisie, à travers son ministère de l'Éducation. L'objectif du Forum<sup>171</sup> était d'aider les ministères africains en charge de l'éducation, à instaurer des politiques d'intégration des TIC qui soient efficaces et pertinentes, de sorte à accélérer, de manière stratégique, la transformation de leurs systèmes d'éducation et de formation respectifs<sup>172</sup>.

Au cours de la dernière décennie, un cadre juridique favorable aux TIC a été mis en place, conduisant à la création et au développement des start-ups et la dynamisation de l'écosystème entrepreneurial. C'est ainsi que le Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi a mis en place la Stratégie Nationale de l'Entrepreneuriat dont les objectifs sont de développer une culture entrepreneuriale et fournir des programmes de soutien pour les entrepreneurs tunisiens. La circulaire 42/2019 prévoit plusieurs avantages et un statut juridique d'étudiant-entrepreneur, sans discrimination genre. Par ailleurs, le lancement du Startup Act en 2019, a facilité la création de startups avec un cadre juridique spécifique, élaboré de manière participative et impliquant tous les acteurs de l'écosystème entrepreneurial en Tunisie, sous la supervision du Ministère des Technologies et de la Communication. Le Startup Act offre une série d'avantages et d'incitation aux startups labellisées, qui sont des entreprises en démarrage répondant à des critères spécifiquement définis par la loi. À ce jour, l'écosystème des startups en Tunisie compte plus de 680 startups actives identifiées dans différents secteurs, dont 44% ont été créées au cours des 3 dernières années. Finalement, le tissu entrepreneurial en Tunisie est caractérisé par de nombreux atouts. En effet, d'une part, les créateurs d'entreprises tunisiens bénéficient d'un cadre juridique solide, d'un écosystème dynamique, de la

<sup>168</sup> Le sourcing est le processus de vérification, de sélection et de gestion des fournisseurs qui peuvent fournir les intrants dont une organisation a besoin pour son fonctionnement quotidien. Le sourcing est chargé d'effectuer des recherches, de créer et d'exécuter une stratégie, de définir des paramètres de qualité et de quantité, et de choisir les fournisseurs qui répondent à ces critères.

<sup>169</sup> Sabine Ahmed, La presse, Jun 17, 2021 <https://lapresse.tn/100561/textile-habillement-un-secteur-agonisant-qui-a-besoin-dappui/>

<sup>170</sup> Les nouvelles Technologies d'Information et de Communication en Tunisie <http://www.investintunisia.tn/En/upload/1423669009.pdf>

<sup>171</sup> Le Forum a rassemblé à Tunis quelque 200 participants, parmi lesquels quasi vingt ministres africains en charge de l'Éducation et /ou de la Formation, des représentants de la BAD, de l'UNESCO, de l'OIF, d'Intel et de l'ADEA, ainsi que d'autres organismes de développement, des acteurs et partenaires du secteur privé, du secteur spécialisé des TIC et de la société civile.

<sup>172</sup> Pour en savoir plus, voir Forum sur les politiques d'intégration des TIC à Tunis : Doper la transformation de l'éducation et de la formation en Afrique <https://www.afdb.org/fr/news-and-events/ministerial-forum-in-tunis-will-discuss-ict-integration-policies-that-drive-and-accelerate-the-transformation-of-africas-education-and-training-systems-12663>



disponibilité de nombreuses structures d'accompagnement et de soutien telles que les incubateurs, les accélérateurs ou les mentors, ainsi que d'un grand réservoir de talents motivés et peu coûteux. D'autre part, les startups font encore face à plusieurs défis tel que présenté au niveau de la figure ci-dessous et des améliorations sont nécessaires pour surmonter plusieurs difficultés principalement l'accès au financement, l'accès aux marchés étrangers, la lourdeur administrative et le recrutement des bons profils<sup>173</sup>.

La Stratégie nationale « Tunisie Digitale 2020 » et ses projets ont été développés et validés dans un cadre consultatif large incluant les secteurs public et privé et la société civile. Il avait pour but de positionner la Tunisie en tant que référence internationale du développement numérique en tant que levier important pour le développement socio-économique et doter la Tunisie d'une infrastructure technologique en phase avec une économie moderne. Afin de lui donner le maximum de chances, elle a été opérationnalisée en Plan National Stratégique/PNS et mise en place comme un mécanisme de gouvernance. Le PNS s'articule autour de quatre axes intégrant six orientations stratégiques, soutenues par trois structures de pilotage (Gouvernance, Communication & Conduite du changement et Financement & Budget) et trois structures d'appui (Réglementaire & Juridique, Développement des compétences et Confiance Numérique). Parmi les résultats quantitatifs, le PNS a planifié 64 projets sur plusieurs secteurs stratégiques à valider, la création de 80 000 emplois en 2018 puis 25 000 par an et la connexion en haut débit de 3 familles sur 5. L'atteinte de ces objectifs nécessitera un investissement total de l'ordre de 5,5 milliards de dinars sur cinq ans, à raison de 1/3 d'investissement public et 2/3 d'investissement privé<sup>174</sup>.

*ii) Les pouvoirs publics apportent-ils un soutien tangible ou peut-on espérer un tel soutien ? Si oui, décrire et fournir des preuves de ce soutien. Poids de la question guide dans le critère 3 est de 30%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire : Score : 3; Score pondéré dans le total : 0,18**

Traditionnellement, la politique agricole en Tunisie vise à garantir des revenus suffisants et stables aux agriculteurs, à améliorer le degré d'autosuffisance pour les principaux produits de base (objectif constant de la politique agricole tunisienne depuis l'indépendance) et à assurer des prix à la consommation abordables pour les produits de première nécessité. Cette politique repose à la fois sur un ensemble de soutiens publics et de mesures d'intervention sur le marché intérieur (administration directe des prix à la production et contrôle des prix des intrants agricoles, constitution de stocks publics, subventions et incitations fiscales à l'investissement privé, primes de transformation...) et des mesures à la frontière pour se protéger des fluctuations des marchés internationaux et développer les exportations (droits de douane, quotas tarifaires, autorisations d'importation ou d'exportation, subventions à l'exportation...)<sup>175</sup>. Pour soutenir les agriculteurs, les éleveurs et les pêcheurs, l'État compense les pertes de production causées par les inondations et les changements climatiques à travers le Fonds de calamité, et réserve le financement nécessaire pour le stockage des excédents de productions périssables, l'arrêt obligatoire des activités de pêche et le repos biologique.

<sup>173</sup> <https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf>

<sup>174</sup> Plan National Stratégique Tunisie Digitale 2020, <https://www.mtcen.gov.tn/index.php?id=14>

<sup>175</sup> H.E. Chebbi, J.-P. Pellissier, W. Khechimi, J.-P. Rolland. Rapport de synthèse sur l'agriculture en Tunisie. [Rapport de recherche] CIHEAM-IAMM. 2019, pp.99. fhal-02137636f. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02137636/document>

Par ailleurs, toutes les dispositions nécessaires sont prises en concertation avec les ministères concernés afin de garantir la réussite de la récolte des dattes, des agrumes, la cueillette et la transformation des olives à huile et les préparatifs du lancement de la campagne agricole 2020/2021, en particulier pour les céréales. La production et la productivité de l'agroalimentaire sont relativement stables grâce à une organisation du travail alliant le respect des consignes de prévention contre le Covid-19, le maintien des performances industrielles et la stabilisation des intrants de production et de transformation. En matière d'échanges commerciaux, le taux de couverture de la balance commerciale agricole et agroalimentaire est de 87.2%. La politique de subvention des produits alimentaires et de libération des prix reste toujours d'actualité en Tunisie avec une légère évolution vers la suppression totale de cette subvention pour le lait demi-écrémé (de 4,9 à 0%) et les tomates industrielles (de 4,2 à 0%) et une légère baisse des taux de subvention (de 50 à 35%) pour l'huile de graine et de la semoule (de 56,3 à 40%)<sup>176</sup>. Dans cette même logique d'appui, le sous-secteur de l'agroalimentaire est orienté par le plan d'action décennal agroalimentaire 2016 – 2025<sup>177</sup> qui vise à assurer la pérennité du secteur agroalimentaire en Tunisie, tout en créant des chaînes alimentaires durables qui améliorent les performances économiques, sociales et environnementales le long du cycle de vie du produit.

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,18

Le sous -secteur du textile est encadré par le plan de relance mis en place en 2019 et qui s'étale jusqu'à 2023, il s'agit d'un pacte sectoriel de partenariat public privé<sup>178</sup>. Il a pour objet de mobiliser et coordonner les actions du secteur public et celles du privé autour d'un programme clair et concret, établi en vue de restructurer le secteur et d'accélérer son rythme de développement en termes d'exportations, d'emploi et de valeur ajoutée. A travers ce pacte, les partenaires espèrent apporter à l'ensemble des investisseurs et régulateurs/autorités, la visibilité nécessaire sur les perspectives du secteur textile à l'horizon 2023. Toutefois comme précisé dans l'évaluation du critère précédent (i), les politiques, d'appui, de promotion et de régulation du secteur du secteur du Textile et de l'habillement ont besoin d'être renforcées et appliquées pour que le soutien soit tangible, car ce sont les acteurs de ce secteur qui font front à toutes les difficultés et dans ce cas précis leur résilience seule risque de ne pas suffire particulièrement si les textiles tunisiens veulent retrouver leur place dans la place internationale.

**(3) Pour le sous-secteur TIC**, Score : 4, Score pondéré dans le total : 0,24

Très tôt, la Tunisie a placé les TIC au top de ses priorités économiques. Elle a mis en place des politiques dont le PNS " Tunisie Digitale 2020 ", visait à faire du pays une référence internationale dans le numérique en développant un tissu d'entreprises compétitives et innovatrices<sup>179,180</sup>, adopté des lois<sup>181</sup>, financé des projets et pris des mesures encourageantes en vue de promouvoir les investissements dans le cadre d'un plan ambitieux des autorités<sup>182</sup>, le développement régional et les innovations. Les indicateurs sont les meilleures preuves du soutien tangible des pouvoirs publics

<sup>176</sup> <https://lapresse.tn/78255/etude-lapres-covid-19-et-le-secteur-agricole-le-scenario-du-pire/>

<sup>177</sup> Ministère de l'environnement et du développement durable, plan d'action national sur les modes de production et de consommation durables en Tunisie, plan d'action décennal agroalimentaire 2016 – 2025, 2016. P79. <https://wedocs.unep.org/>

<sup>178</sup> <http://webcache.googleusercontent.com/>

<sup>179</sup> <https://www.houseofentrepreneurship.lu/de/nachrichten/detail/tunisie-un-secteur-tic-en-plein-essor/>

<sup>180</sup> Plan National Stratégique Tunisie Digitale 2020 <https://www.mtcen.gov.tn/index.php?id=14>

<sup>181</sup> Loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant loi de l'investissement. <https://www.droit-afrique.com/uploads/Tunisie-Loi-2016-71-investissement.pdf>

<sup>182</sup> Invest in Tunisia : Technologies de l'information et des communications 2020, <http://www.investintunisia.tn>

pour le secteur des TIC en Tunisie même si les données ne sont pas toujours disponibles ou actualisées. C'est ainsi que déjà en 2009, le secteur TIC était défini en chiffres comme suit : plus de 1800 entreprises privées ; 219 centres de services partagés employant 17 500 personnes ; 3000 à 4 000 emplois créés par an ; 12 fournisseurs de services Internet servant la totalité du pays ; 8 centres de développement servant des multinationales ; une densité téléphonique de 98,8 lignes pour 100 habitants, plus de 3 millions d'internautes avec une évolution annuelle de 38 % ; 184 bureaux d'auditeurs certifiés dans le domaine de la sécurité informatique et 9 cyberparcs<sup>183</sup>, entièrement dédiés à la formation et à la recherche scientifique et technologique, répartis sur plusieurs régions du pays<sup>184</sup>.

Entre 2010 et 2015<sup>185</sup>, l'indice de développement des TIC (IDI) de la Tunisie a, par ailleurs, enregistré une hausse de plus de 30 % et se situait ainsi au-dessus de la moyenne mondiale (environ 23 %). Elle possède un système éducatif performant avec 60000 diplômés multilingues, 9138 diplômés en 2015 sont issus des filières TIC (sciences informatiques et multimédia et près de 6000 ingénieurs sont diplômés par an. La Tunisie détient la plus grande concentration de chercheurs parmi les pays arabes et africains. Concernant les salaires compétitifs, La Tunisie est classée 1<sup>ère</sup> en Afrique du Nord en termes de coûts du personnel (en semaines de salaires)<sup>186</sup>. Le pays dispose d'une infrastructure « large bande » parmi les plus modernes du bassin méditerranéen avec des liaisons terrestres et sous-marines à haut débit avec une bande passante internationale de l'ordre de 180 Gb/s. Le plus grand Data Center de l'Afrique est installé en Tunisie. Pour ce qui est des *Technoparks*, groupements dévolus à la délocalisation, la Tunisie en compte trois qui sont ménagés et orientés TIC : Technopark Elgazala, Technopôle de Sfax, Pôle de compétitivité de Sousse.

En termes d'infrastructure immobilière la Tunisie dispose d'espaces et de bureaux de classe A, dédiés aux différentes activités de délocalisation. Ces espaces sont dotés d'équipements et de systèmes de communication haut de gamme. Le coût moyen de location d'un espace prêt à l'emploi (pré-câblé, climatisé, modulable) est de l'ordre de 6,5€ /m<sup>2</sup>/ mois. Selon Forbes (novembre 2015), Tunis est la 7<sup>ème</sup> meilleure ville au monde pour démarrer une Start-up<sup>187</sup>. La série de mesures mises en œuvre vise à moderniser le cadre juridique et réglementaire des télécommunications, par la création, notamment, de l'Instance Nationale des Télécommunications (INT) et la création de l'Agence Nationale des Fréquences (ANF). L'INT est responsable de la régularisation de l'interconnexion, la numérotation et autres sujets, ainsi que la résolution des litiges entre opérateurs, L'ANF, quant à elle, est responsable de la gestion du spectre radio électrique. Le sous-secteur des TIC bénéficie de l'encadrement et de l'orientation du plan national stratégique « Tunisie digitale 2020 »<sup>188</sup> qui vise à positionner la Tunisie comme référence internationale du développement numérique et levier important pour le développement socio-économique et de doter le pays d'une infrastructure technologique en phase avec une économie moderne.

#### **b) Disposition des acteurs de la chaîne, des pouvoirs publics, des donateurs et des organisations à évoluer, à collaborer et à harmoniser les interventions**

<sup>183</sup> [http://www.mfcpole.com.tn/Fr/association-tunisia-technoparks\\_11\\_127](http://www.mfcpole.com.tn/Fr/association-tunisia-technoparks_11_127)

<sup>184</sup> Les nouvelles Technologies d'Information et de Communication en Tunisie <http://www.investintunisia.tn/En/upload/1423669009.pdf>

<sup>185</sup> Forces du secteur <http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du->

[secteur\\_128\\_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015](secteur_128_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015)

<sup>186</sup> The Global Competitiveness Report 2016-2017

<sup>187</sup> Pour plus de détails voir Forces du secteur <http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du->

[secteur\\_128\\_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015](secteur_128_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015).

<sup>188</sup> <https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=14>

i. *Quels sont les donateurs/organisations d'aides prêts à collaborer ? Poids de la question guide dans le critère 3 est de 10%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,08

En Tunisie, il existe de nombreux organismes qui appuient le sous-secteur de l'agroalimentaire (soit pour le financement ou l'assistance technique) au sein des chaînes de valeurs dans le secteur agroalimentaire comme le centre technique de l'agroalimentaire, l'Agence de vulgarisation et de formation agricole, l'Agence de promotion de l'investissement agricole, l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation. Sur le plan de la coopération internationale de nombreux donateurs soutiennent ce sous-secteur via un certain nombre de projets, tels par exemple, que le projet d'accès aux marchés des produits agroalimentaires et de terroir<sup>189</sup> (1<sup>ère</sup> phase 2014-2020 et 2<sup>ème</sup> phase 2021-2025) mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel/ONU/ID et financé par la coopération suisse mais également d'autres projets et initiatives tels que le projet de l'agriculture durable<sup>190</sup> ou le projet de projet d'innovation pour l'agriculture et l'agroalimentaire<sup>191</sup> mis en œuvre par le coopération allemande.

**(2) Pour le sous-secteur textile**: Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,06

Le sous-secteur a bénéficié d'un accord de collaboration entre la Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement (FTTH), et l'USAID à travers le programme Tunisia JOBS (Jobs, Opportunities and Business Success), qui vise à doter certains éléments de la stratégie de relance du secteur du textile et habillement de l'appui de Tunisia JOBS. L'accord vise notamment à renforcer les capacités de la Fédération et soutenir les entreprises du secteur dans leur quête d'assistance visant à améliorer leur positionnement sur les marchés<sup>192</sup>.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,06

Pour les organisations et les institutions nationales qui apportent effectivement leur soutien ou collaborent pour renforcer le secteur des TIC en Tunisie, il s'agit principalement du Ministère des Technologies de la Communication et de l'Économie Numérique de Tunisie ainsi que de l'Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation. Il faut noter aussi que mis à part les programmes gouvernementaux et ceux des organisations internationales, plusieurs initiatives innovantes ont été mises en place sous l'impulsion d'acteurs du secteur universitaire, afin d'améliorer l'adéquation entre l'offre de programmes d'études en TIC et les besoins du marché du travail. À cet égard, trois grandes initiatives universitaires ont été lancées : les « Centres 4C », qui accompagnent les étudiant-e-s dans leur recherche d'emploi avant l'obtention de leur diplôme ; la rénovation des programmes de licence et de maîtrise en TIC, visant à adapter en profondeur l'offre de programmes aux besoins du marché du travail en utilisant le référentiel de qualification de l'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat/UTICA (Digital Talent) ; et les universités virtuelles, qui favorisent l'intégration des TIC dans les méthodes d'apprentissage traditionnelles<sup>193</sup>. Enfin, sur le plan de la coopération internationale de nombreux projets et initiatives soutiennent le sous-secteur tels que le programme EcomConnect du Centre de Commerce International (CCI), ou du International Trade Centre, (ITC) qui sensibilise exclusivement les femmes quant à l'importance de passer au numérique

<sup>189</sup> <https://pampat.tn/>

<sup>190</sup> <https://www.giz.de/en/downloads/giz2015-PAD-FR.pdf>

<sup>191</sup> [http://www.iresa.agrinet.tn/pdfs/DEPLIANT\\_IAAA\\_2017\\_DEF.pdf](http://www.iresa.agrinet.tn/pdfs/DEPLIANT_IAAA_2017_DEF.pdf)

<sup>192</sup> UTICA, Textile et habillement : Accord de collaboration entre la FTTH et l'USAID, 2012, <https://www.utica.org.tn/Fr/actualites>

<sup>193</sup> [en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf](https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf)

et de planifier stratégiquement leurs projets, ce qui est essentiel pour générer des revenus stables et améliorer leur compétitivité<sup>194</sup>.

ii. *Dans quelle mesure le secteur sans but lucratif est-il présent et utilisable dans la CDV ? Poids de la question guide dans le critère 3 est de 10%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,08

Le secteur à but non lucratif mis en place joue un rôle dans le secteur agroalimentaire à travers divers partenariats qui visent le développement durable du secteur agroalimentaire en Tunisie. Ceci est essentiellement reflété par les structures syndicales tels que la Fédération Tunisienne de l'agroalimentaire, le syndicat des agriculteurs, le syndicat agri-connect mais aussi des groupements interprofessionnels dans les différents sous-secteurs tels que les conserves alimentaires, la pêche, les viandes et lait, etc.

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,06

Dans ce secteur, il s'agit essentiellement de la Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement (FTTH), qui fait partie de l'Union Tunisienne des Industries, du Commerce et de l'Artisanat.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,08

De nombreux programmes sont destinés à l'appui des femmes dans le secteur des TIC. A titre d'exemple, le programme de bourses ELLEVATE de GOMYCODE<sup>195</sup>, en collaboration avec la Fondation Drosos, vise à introduire plus de femmes tunisiennes dans le monde de la technologie, à les préparer à l'avenir et à leur donner un petit coup de pouce pour faciliter leur intégration dans le monde du travail<sup>196</sup>. La Fondation Drosos est une organisation indépendante caritative à but non lucratif basée à Zurich, en Suisse. Créée à la fin de 2003 avec des capitaux provenant d'une dotation privée, la fondation était pleinement active au début de 2005. « GOMYCODE » se veut être une plateforme éducative panafricaine qui aide les talents de demain à améliorer leurs compétences numériques par le biais de formations abordables et de qualité et de l'assistance des meilleurs instructeurs. GOMYCODE est la plus grande communauté de développeur en Afrique et au Moyen-Orient. Le programme se propose de former la prochaine génération de développeurs et les connectons avec les meilleurs projets digitaux du monde entier ».

iii. *Les acteurs de la chaîne sont-ils ouverts à la discussion et à la coopération ? Pourquoi ? La pondération de la question guide dans le critère 3 est de 20%*

**(1) Pour le sous-secteur agroalimentaire** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,16

Les acteurs de la chaîne de valeur se définissent par une culture et des valeurs communes en termes d'engagement civique et d'action collective en collaborant tout au long des projets de développement économique et en assurant une approche participative, alors que sur le plan commercial la connectivité et la cohérence entre les différents maillons des chaînes de valeurs au sein du secteur agroalimentaire demeure faible mais à fort potentiel de développement.

<sup>194</sup> <https://www.intracen.org/news/tournant-e-commerce-entreprises-femmes-tunisie/>

<sup>195</sup> <https://gomytech.gomycode.co/gomycode-lance-ellevate-son-programme-de-bourses-pour-les-femmes/#::~text=Inside%20Gomycode-GOMYCODE%20lance%20ELLEVATE%2C%20son%20programme%20de%20bourses%20pour%20les%20femmes,dans%20le%20monde%20du%20travail;>

<sup>196</sup> [#Gomycode #Gomytech #Tech #ELLEVATE #Femmes #Tunisie #Bourses #FullStackJS](https://hubs.ly/H0CR1_n0)

**(2) Pour le sous-secteur textile** : Score : 4 ; Score pondéré dans le total : 0,16

L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA) rejoint en 2017<sup>197</sup> par la Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement (FTTH), ont consolidé l'échange et la connectivité entre les différents acteurs de la chaîne de valeur des textiles en Tunisie. Ces derniers ont eu un espace de valeurs et d'intérêts professionnels communs en termes d'engagement civique et d'action collective qui leur a permis de collaborer tout au long des projets de développement économique et à travers les partenariats.

**(3) Pour le sous-secteur TIC** : Score : 3 ; Score pondéré dans le total : 0,12

Les acteurs du sous-secteur de la Technologie de l'Information et de la Communication collaborent dans le cadre d'un certain nombre d'organismes de soutien et de défense de leurs droits tels que les entités syndicales, notamment la Fédération Nationale des TIC qui relève de l'UTICA. Sur le plan de la coopération, il faut noter le partenariat international dans le domaine commercial en particulier dont il faut citer l'Alliance Franco-Tunisienne pour le Numérique comme exemple<sup>198</sup>. En effet, divers partenariats entre le secteur privé et le secteur public ont vu le jour, visant à réduire le déficit en compétences numériques d'une part, et le taux de chômage des diplômés en TIC d'autre part. Les projets de partenariat public/privé ont principalement été initiés par le secteur privé, avec le projet ELIFE et le « programme Building Linkages for Youth » ciblant les étudiants de l'Institut Supérieur des Études Technologiques/ISSET, ainsi que Digital Talent, le référentiel de compétences élaboré par l'UTICA<sup>199</sup>.

## Section II - Analyse des principaux résultats de la Matrice

L'analyse est basée sur l'examen des données recueillies et organisées dans la matrice de sélection. Les données de la matrice de sélection ont été évaluées sur une échelle de 1 à 4 selon le degré de réponse apporté par les informations recueillies dans la bibliographie. Ainsi, les scores obtenus pour chaque critère de chaque dimension sont résumés ci-dessous selon la méthodologie adoptée pour la comparaison des trois sous-secteurs.

*Tableau 18 - Résultats des scores par critères de comparaison des sous-secteurs en Tunisie*

Critères et taux de notation	Score Maximum	Sous-secteur 1 : Agroalimentaire	Sous-secteur 2 : Textiles	Sous-secteur 3 : TIC
Dimension Économique (40%)	1,6	1,00	1,00	1,50
Dimension Genre et Inclusion Sociale (40%)	1,6	0,68	0,72	1,08
Dimension Institutionnelle (20%)	0,8	0,74	0,52	0,74
<b>TOTAL (100%)</b>	<b>4</b>	<b>2,42</b>	<b>2,24</b>	<b>3,32</b>

<sup>197</sup> <https://www.jeuneafrique.com/>

<sup>198</sup> <https://www.tresor.economie.gouv.fr/>

<sup>199</sup> <https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf>



## 1. Au niveau de la dimension économique

Le **sous-secteur de l'agroalimentaire Tunisie** contribue à 4% du Produit Intérieur Brut, générant en 2019 une valeur ajoutée de l'ordre de 3 286.4 millions de dinars se positionnant comme l'un des principaux moteurs de l'économie tunisienne et un fort enjeu de développement. Il est en fait considéré comme le deuxième sous-secteur créateur d'emplois parmi l'ensemble des industries manufacturières comptant 6 500 entreprises essentiellement des PME, qui se concentrent surtout au niveau des régions littorales et employant 91,9 mille personnes<sup>200</sup> dont plus de 30% dans l'informel<sup>201</sup>. Les femmes y représentent 23% des emplois, principalement concentrés au niveau de la conserverie et du conditionnement des produits alimentaires<sup>202</sup>.

Le **sous-secteur du textile** joue un rôle économique et social important en Tunisie. D'une part, il contribue à 3% du Produit Intérieur Brut en 2019, d'une valeur ajoutée de 2 990,6 millions de dinars<sup>203</sup> avec 1 672 entreprises (dont 90 % sont totalement exportatrices), totalisant 161 425 emplois en 2017<sup>204</sup>. Il faut noter que 45 % de ces entreprises travaillent en partenariat avec des industries étrangères. La majorité d'entre elles, soit 56,8 % employant entre 21 et 200 personnes, sont concentrées dans la région centre Est du pays qui compte environ 52,5% du total des entreprises, suivie par la région Nord-Est, avec 38,1% du total des entreprises<sup>205</sup>.

Enfin, le **sous-secteur des Technologies de l'Information et de Communication (TIC)** prend de plus en plus d'ampleur dans l'économie tunisienne comme partout ailleurs dans le monde. Il contribue à plus de 7,5% du PIB national et enregistre un taux de croissance annuel de plus de 7% sur la période allant de 2014 à 2017. Il est doté de plus de 2120 entreprises privées, 219 centres de services partagés, 8 centres de développement servant des multinationales, une densité téléphonique de 98,8 lignes/100 habitants et plus de 4,1 millions d'internautes<sup>206</sup> situés principalement sur le Grand Tunis et les villes côtières. Il totalise près de 86 000 emplois en 2018, dont 52,9 % travaillent dans le domaine des télécommunications, 8,6 % dans des activités de centres d'appels, 2,8 % en programmation informatique et développement, 0,4 % en traitement de données, d'hébergement et dans des activités connexes, 0,5 % en conseil informatique et 34,8 % dans des autres activités informatiques<sup>207</sup>.

Les performances de la Dimension Économique dans les trois sous-secteurs sont les suivantes :

Critères et taux de notation	Score Maximum	Sous-secteur 1 : Agroalimentaire	Sous-secteur 2 : Textiles	Sous-secteur 3 : TIC
Dimension Économique (40%)	1,6	1,00	1,00	1,50

*En ce qui concerne la dimension économique, le score de la matrice de sélection appliqué aux trois sous-secteurs a montré un meilleur score pour le sous-secteur des TIC avec un score de 1,5, soulignant*

<sup>200</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2019, <http://www.ins.tn/>

<sup>201</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2020, <http://www.ins.tn/>

<sup>202</sup> ILO, Compétences pour le commerce et la diversification économique cas du secteur agroalimentaire en Tunisie, 2017. [http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_550994.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_550994.pdf)

<sup>203</sup> INS : Analyse des données réalisée par l'auteur 2019, <http://www.ins.tn/>

<sup>204</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

<sup>205</sup> [tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE\\_ITH\\_2017.pdf](http://tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE_ITH_2017.pdf)

<sup>206</sup> Invest in Tunisia : Technologies de l'information et des communications 2020, <http://www.investintunisia.tn>

<sup>207</sup> Tunisia Investment Authority : SECTEUR TIC ARGUMENTAIRE SECTORIEL 2019, <https://tia.gov.tn/>



*une contribution économique significative (7,5% du PIB), et une forte croissance (7% annuelle). Les deux autres sous-secteurs n'ont obtenu que le score de 1 point avec une faible contribution au PIB soit 4% pour le sous-secteur agroalimentaire et 3% pour les Industries du Textile et de l'Habillement. Cela peut être rapporté à l'impact de la pandémie du Covid-19 qui a fortement perturbé les deux sous-secteurs, étant donné leur forte dépendance aux marchés internationaux alors qu'elle a au contraire profité au secteur des technologies de l'information, étant donné l'augmentation de la demande dans ce domaine.*

## 2. La dimension Genre et Inclusion sociale

Le **sous-secteur agroalimentaire** est caractérisé par une main d'œuvre féminine majoritairement analphabète. Les diplômées de l'enseignement supérieur représentent seulement 22% du total des femmes actives dans ce secteur, et 13% de dirigeantes, au-delà de la moyenne de 10% observée pour l'ensemble des industries manufacturières<sup>208</sup>.

Dans les entreprises du **sous-secteur des Industries du textile et de l'habillement**, la majorité de la main d'œuvre est permanente et féminine et ce plus particulièrement dans les entreprises sous-traitantes exportatrices opérant principalement dans la confection<sup>209</sup>. Dans ce sous-secteur également, la main d'œuvre est pour la majeure part, analphabète et travaille dans des conditions indécentes, tant au niveau de l'environnement du travail qu'au niveau de la rémunération.

Enfin pour ce qui est du **sous-secteur des TIC**, la proportion des femmes représentait en 2008 près de 25 % des employés du secteur, alors que les diplômé-e-s du supérieur à la même date, étaient majoritairement des femmes<sup>210</sup>. En 2019, la situation s'est nettement améliorée avec une meilleure présence des femmes, aussi bien dans la population active<sup>211</sup> dans ce secteur, que comme cheffes d'entreprises. Toutefois seulement 4% des startups sont créées exclusivement par des femmes et 28% startups par des équipes mixtes<sup>212</sup>.

Les performances de la Dimension Genre et Inclusion Sociale dans les trois sous-secteurs sont les suivantes :

Critères et taux de notation	Score Maximum	Sous-secteur 1 : Agroalimentaire	Sous-secteur 2 : Textiles	Sous-secteur 3 : TIC
Dimension Genre & Inclusion Sociale (40%)	1,6	0,68	0,72	1,08

*Le sous-secteur des TIC s'est fortement démarqué au niveau de la Dimension Genre & Inclusion Sociale, avec un score de 1,08 par rapport aux autres sous-secteurs. En effet, les employé-e-s y sont hautement qualifiés, avec une présence notable de femmes cheffes d'entreprises alors que les 2 autres sous-secteurs agroalimentaires (0,68), et textiles (0,72) sont marqués par une main d'œuvre majoritairement analphabète, des conditions de travail précaires, que ce soit au niveau des exploitations agricoles ou au niveau des ateliers de textiles.*

<sup>208</sup> OIT : Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie Cas du secteur de l'agroalimentaire, mai 2016, <https://www.ilo.org>

<sup>209</sup> APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>

<sup>210</sup> ETF : Femme et emploi en Tunisie ÉTUDE DE CAS DES SECTEURS DU TOURISME ET DES TIC, 2011, <https://www.etf.europa.eu/>

<sup>211</sup> Voir données plus haut dans la partie réservée à cet effet

<sup>212</sup> Startup Act : Rapport Annuel 2019-2020, <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report>

### 3. La Dimension Institutionnelle

Le **sous-secteur agroalimentaire** connaît une certaine dynamique entre ses différents acteurs publics et privés qui partagent des valeurs communes, en termes d'engagement civique et d'action collective pour le développement du tissu industriel tunisien. Pour répondre à la croissance de ce sous-secteur porteur, les investissements dans les Industries Agro-Alimentaires (IAA) sont estimés devoir atteindre, à l'horizon 2025, 1 275 MTND soit l'équivalent de 443 millions de dollars US<sup>213</sup>.

Le **sous-secteur textile** a bénéficié d'un accord de collaboration entre la Fédération Tunisienne du Textile et de l'Habillement (FTTH), et l'USAID à travers le programme Tunisia JOBS (Jobs, Opportunities and Business Success), qui vise à doter certains éléments de la stratégie de relance du secteur du textile et habillement de l'appui de Tunisia JOBS. L'accord vise notamment à renforcer les capacités de la Fédération et soutenir les entreprises du secteur dans leur quête d'assistance visant à améliorer leur positionnement sur les marchés<sup>214</sup>.

Enfin, l'ambition nationale pour le **sous-secteur TIC** est portée par une stratégie sectorielle « La stratégie Digitale 2018 » qui vise à positionner le pays en tant que référence numérique à l'échelle internationale et à créer 80 000 emplois dans ce sous-secteur. Cette attractivité se manifeste également à travers des filières à composante TIC qui sont de plus en plus prisées par les étudiants, avec 12 300 diplômés par an en moyenne, issus de la formation nationale sur les 5 dernières années<sup>215</sup>. D'autres initiatives de promotion, des mesures et des règlements ont été élaborés comme le Plan National Stratégique quinquennal « Tunisie Digitale 2020 », lancé dans un premier temps en 2014 sous le nom Tunisie Digitale 2018, qui œuvre à faire du pays une référence internationale dans le numérique en développant un tissu d'entreprises compétitives et innovatrices, ciblant les TIC, et à accroître le nombre d'emplois et les recettes d'exportation du secteur<sup>216</sup>. Sont également à noter les programmes destinés aux femmes dans le secteur TIC, comme le programme de bourses ELLEVATE de GOMYCODE.

Les performances de la Dimension Institutionnelle dans les trois sous-secteurs sont les suivantes :

Critères et taux de notation	Score Maximum	Sous-secteur 1 : Agroalimentaire	Sous-secteur 2 : Textiles	Sous-secteur 3 : TIC
Dimension Institutionnelle (20%)	0,8	0,74	0,52	0,74

*Le même score de 0,74 a été attribué au sous-secteur des TIC et au sous-secteur agroalimentaire. Ce dernier étant stratégique car il est une garantie de la sécurité alimentaire, ce qui le place dans une vision d'exportation avec de nombreux produits phares reconnus à l'échelle mondiale tels que l'huile d'olive, les agrumes et les produits de la pêche. Le sous-secteur des TIC est également un centre d'intérêt des pouvoirs publics, au vu de l'ensemble de stratégies formulées et mises en œuvre dans le but développer les possibilités de création d'entreprises et les marchés. Enfin, le sous-secteur du textile a eu une note de 0,52 dû à la faiblesse de l'appui des pouvoirs publics et l'absence d'opérationnalisation des différents cadres qui ont été élaborés en consultation avec les parties prenantes dont la Fédération des textiles et de l'habillement.*

<sup>213</sup> ILO, Compétences pour le commerce et la diversification économique cas du secteur agroalimentaire en Tunisie. 2017

<sup>214</sup> UTICA, Textile et habillement : Accord de collaboration entre la FTTH et l'USAID, 2012, <https://www.utica.org.tn/Fr/actualites>

<sup>215</sup> [http://www.digitaltalent.tn/u\\_p\\_l\\_d/etudes/evaluation-des-ecarts-de-competences-dans-le-secteur-des-tic-en-tunisie\\_sommaire\\_1\\_025668900150488704659b2c1063eb78.pdf](http://www.digitaltalent.tn/u_p_l_d/etudes/evaluation-des-ecarts-de-competences-dans-le-secteur-des-tic-en-tunisie_sommaire_1_025668900150488704659b2c1063eb78.pdf)

<sup>216</sup> Startup Act : Rapport Annuel 2019-2020, <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report>

#### 4. Consultation et analyse avec les parties prenantes :

Il convient de souligner à ce stade, les difficultés spécifiques à la phase de collecte des données qui ont été rencontrées en termes de (non) disponibilité et de cohérence. Une complication supplémentaire était due au fait que, lorsqu'elles étaient disponibles et selon les sources consultées, les données n'étaient pas toujours mises à jour et/ou pas toujours harmonisées en termes de nature de l'information ou de dates des enquêtes ou des publications, les données trouvées étaient souvent contradictoires, ce qui a entravé davantage le processus. Il était néanmoins possible d'aller jusqu'au bout de la démarche, comme l'illustrent les résultats ci-dessous :

Tableau 19 - Score de l'ACVSG en Tunisie

Critères et barème de notation	Score Maximal	Sous-secteur 1 : Agroalimentaire	Sous-secteur 2 : Textiles	Sous-secteur 3 : TIC
<b>Dimension Économique (40%)</b>	1,6	1,00	1,00	1,5
<b>Dimension Genre et innovation sociale (40%)</b>	1,6	0,68	0,72	1,08
<b>Dimension Institutionnelle (20%)</b>	0,8	0,74	0,52	0,74
<b>TOTAL (100%)</b>	<b>4</b>	<b>2,42</b>	<b>2,24</b>	<b>3,32</b>

En tenant compte de la révision documentaire et des données disponibles, et tenant compte la comparaison des 3 sous-secteurs selon la méthodologie articulée autour des trois dimensions (économique, genre et innovation sociale et institutionnelle), une meilleure dynamique et perspectives pour le sous-secteur des TIC en Tunisie, notamment à travers :

- le potentiel économique et l'évolution constatée pour le positionnement des femmes en tant qu'employées y-compris en tant que personnel qualifié et en tant que cheffes d'entreprises,
- la dynamique institutionnelle et les stratégies mises en place pour le sous-secteur et
- l'appui des projets et programmes de développement.

Ainsi, dans l'objectif d'approfondir l'analyse du sous-secteur des TIC, il était planifié d'organiser une consultation avec les parties prenantes concernées seulement étant donné le contexte lié à la pandémie du COVID-19, les restrictions et les mesures de prévention, une seule Discussion De Groupe a pu être animée en Tunisie à laquelle ont participé huit (8) personnes. Il s'est agi de représentant-e-s d'entreprises, quatre (4) femmes et quatre (4) hommes, opérant dans le sous-secteur des TIC et plus précisément ceux et celles spécialisés dans le développement de logiciels mais aussi dans l'assistance technique auprès des PME. Ce sont de petites entreprises employant moins de 10 personnes.

L'analyse des réponses est organisée en quatre catégories, à savoir l'accès aux ressources, l'effet de la concurrence, l'accès aux marchés, et la réglementation et la gouvernance du sous-secteur, conduisant à l'élaboration d'un tableau SWOT qui permettra de proposer des mesures pour améliorer le positionnement des femmes entrepreneurs.

Les résultats des discussions très enrichissantes par rapport à la situation du secteur, ses ambitions, ses préoccupations et/ou son devenir au niveau national et international, peuvent être organisés et synthétisés comme suit :

→ *Accès aux ressources*

Le secteur des TIC en Tunisie est porteur d'innovation, capable d'affronter la concurrence internationale et de tirer profit d'une plus grande ouverture sur le marché mondial. Le potentiel exportateur de ce secteur est bien confirmé par le savoir-faire des informaticien-ne-s, qui représente un avantage certain en termes de coût sur le marché international. Les services tels que les télécommunications et les services informatiques sont les principaux intrants dans la chaîne de valeur des TIC. L'intégration des TIC dans les entreprises travaillant sur différents secteurs s'apprécie à travers, non seulement leur système d'information et l'utilisation des outils technologiques tels que les ordinateurs, mais aussi les réseaux qui relient l'information et les outils technologiques, permettant aux différents acteurs de coordonner leurs apports dans le secteur des TIC.

La production primaire dans le sous-secteur des TIC se base, entre autres, sur les ressources humaines et leurs compétences techniques, principal maillon dans la chaîne de valeur étudiée, mais aussi dans l'accès aux différents outils de travail et d'hébergement des solutions informatiques en ligne.. Il est important de renforcer les compétences des femmes en matière de gestion des ressources humaines, y compris les moyens de faire face aux résistances que certaines ont déclaré vivre au quotidien de la part de certains membres de leur personnel.

→ *Effets de la concurrence*

Les technologies (Langages de programmation et logiciels comme l'Odoo, Windows, Ubuntu, Outlook, Pycharm, Python) utilisées actuellement dans les entreprises sont plus ou moins adaptées à l'évolution de la demande technologique, que ce soit sur le marché local ou sur le marché international. Disposer d'une vision claire des coûts informatiques, de leur évolution dans le temps, et de leur répartition entre les différents départements d'une entreprise, demeure compliqué. La performance de ces technologies informatiques sont considérées bonnes par rapport à leurs coûts, mais l'impact de l'adaptation à de nouvelles technologies nécessite une évolution des tarifs, ou bien un rééquilibrage des tarifs afin d'améliorer la compétitivité.

L'amélioration de la qualité des produits informatiques et donc leur compétitivité se base toujours sur l'actualisation et l'enrichissement des connaissances techniques des informaticiens. Cette amélioration se réalise par la formation continue des ressources humaines de l'entreprise sur les nouvelles technologies informatiques et leur adaptation au marché tunisien pour améliorer le positionnement dans un marché à forte concurrence. Les femmes sont moins présentes au niveau des réseaux professionnels (formel et informel) et de ce fait, ont un accès moindre aux opportunités des programmes de développement et des instruments d'appui par rapport aux hommes .

→ *Accès aux marchés*

Les produits informatiques les plus demandés par les clients en Tunisie sont les sites Web et les applications mobiles, qui ont des coûts plus ou moins raisonnables par rapport au marché européen en général, et au marché français en particulier. Durant la dernière décennie, l'informatique en Tunisie a bien connu une croissance en matière de production, d'investissements et de potentiel scientifique de formation et de recherche. Toutefois, il demeure nécessaire de continuellement faire

des études de marché sur les TIC, afin que le secteur s'adapte à l'évolution technique rapide du marché international.

→ *Réglementation et gouvernance*

L'intégration digitale en Tunisie, dans les différents secteurs pose toujours des problèmes de réglementation. Les lois qui s'appliquent à la chaîne de valeur des TIC, telles que le mode de vente, la qualité des produits ou la création d'entreprises fournissant des services informatiques, visent à assurer la protection des données personnelles. La fourniture des services de TIC est soumise à l'autorisation préalable du Ministère chargé des Télécommunications. Les conditions et les modalités d'attribution de cette autorisation sont fixées par décret ministériel. Ce service est soumis à un cahier des charges, approuvé par arrêté du Ministre chargé des Télécommunications. Au-delà de ces aspects techniques, le sous-secteur reste confronté au manque de solutions de paiement à l'international du fait de sa réglementation par la banque centrale, mais également par le manque d'accès aux solutions de paiement innovantes tels que Paypal.

### 5. Analyse SWOT du sous-secteur TIC

L'analyse SWOT<sup>217</sup> permet l'organisation de l'information collectée lors de la phase précédente en vue d'une lecture plus orientée du critère nécessaire au renforcement de la Chaîne de Valeur. D'une part, les opportunités doivent être saisies ou utilisées pour réduire les faiblesses de la chaîne de valeur, de l'autre les menaces doivent être évitées sur la base des forces de la chaîne de valeur. Ci-dessous sont présentés les résultats de l'analyse SWOT du sous-secteur TIC :

Tableau 20 - Analyse préliminaire SWOT du sous-secteur des TIC en Tunisie

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une forte croissance du marché à l'échelle locale et internationale,</li> <li>• Existence de ressources humaines compétentes,</li> <li>• Présence de technoparks qui apportent un soutien aux nouvelles entreprises créées,</li> <li>• Le sous-secteur des TIC est intégré dans les différents secteurs économiques...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manque de connaissances en gestion des ressources humaines notamment par les femmes cheffes d'entreprises,</li> <li>• Le manque d'accès aux solutions de paiement tels que PAYPAL,</li> <li>• Limitation de l'accès aux devises (les cartes de crédit n'excèdent pas 10 000 dinars par an pour les sociétés et 1 000 dinars pour les personnes physiques),</li> <li>• Retard de solutions de paiement sont moins avancées que dans les autres pays...</li> </ul>
OPPORTUNITES	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existence de nombreux programmes tels que le startup-act (avantages), concours dans les innovations technologiques multisectoriels, les bourses ELLEVATE de GOMYCODE visent à introduire plus de tunisiennes dans le monde de la technologie,</li> <li>• Existence de nombreux programmes ciblant les femmes tels que Raida et Raidet par le ministère de la femme (financement), « ELLES s'engagent » par l'UTICA et la CNFCE (leadership féminin et construction d'un écosystème entrepreneurial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une forte demande pour les ressources humaines tunisiennes à l'étranger, ce qui a un impact le coût car les salaires sont relativement plus élevés que dans les autres sous-secteurs.</li> </ul>

<sup>217</sup> Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats, pouvant être traduit en français par: Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces

## CONCLUSIONS et RECOMMANDATIONS

### 1. Conclusions

La Tunisie a enregistré plusieurs avancées en matière d'égalité genre depuis l'indépendance en 1956 avec l'adoption du Code du Statut Personnel (CSP) qui inclut l'abolition de la polygamie et l'institution d'une procédure de divorce civil. Ces droits se sont renforcés avec l'adhésion aux cadres juridiques internationaux et la nouvelle constitution de 2014 qui a protégé les acquis historiques des droits des femmes tunisiennes notamment en matière de parité et de lutte contre les violences faites aux femmes.

S'il est toujours vrai que globalement, sur le plan juridique et légal, les femmes ont tendance à jouir des mêmes droits que les hommes, il n'en va pas de même dans la pratique. Bien que la Tunisie ait pris des mesures importantes en faveur de l'éducation pour tous ainsi que de la politique publique du pays en faveur de l'autonomisation économique des femmes et de leur participation active en politique mais au regard des indicateurs, beaucoup reste encore à faire dans la plupart des domaines.

Ainsi, le taux d'alphabétisation des femmes (72,2%) est inférieur à celui des hommes (86,1%) et ce malgré une constitution qui favorise l'accès à l'éducation. Toutefois, malgré ces différences statistiques, les filles ont une scolarité plus longue que les garçons. La tendance se poursuit dans l'enseignement supérieur: selon les données du Ministère de l'Enseignement supérieur, en 2018-2019, 63% des étudiants et 66% des diplômés étaient des femmes<sup>218</sup>. Toutefois, ces écarts en faveur des filles peuvent être relativisés pour certaines catégories de la population. Plusieurs études ont mis en exergue les obstacles importants qui se dressent face à leur réussite à l'école comme c'est le cas pour les filles en zone rurale<sup>219</sup>. C'est ainsi qu'elles font plus souvent l'objet d'un abandon volontaire décidé par leurs parents, alors que si les garçons font face à un échec scolaire, ils seront prêts à tout pour maintenir leur fils dans le système scolaire et même à payer le prix fort. Bien plus, l'expérience acquise en matière de crises sanitaires dans le monde ont prouvé que l'impact de ces pandémies se fait davantage ressentir sur l'éducation des filles ou le travail des femmes, tout comme cela est le cas pour la pandémie du Covid-19.

Les inégalités sont également visibles en termes de taux de participation des femmes à la vie active qui est de 28,1% contre 75,5% pour les hommes, mais aussi au niveau des taux de chômage beaucoup plus important pour les femmes (23,8%) que pour les hommes (15%). Cette disparité est encore plus exacerbée dans les régions de l'intérieur du pays (Gabès, Kasserine, Jendouba, Kébili, Gafsa et Tataouine) où le taux de chômage féminin atteint une moyenne de 35 %<sup>220</sup>. Selon le rapport d'Oxfam<sup>221</sup>, les femmes sont très nombreuses à exercer une activité dans le secteur informel (près de 45%), n'ayant souvent pas d'autre choix que d'accepter des emplois précaires, peu décents et n'offrant pas de protection sociale. Les femmes représentaient 37% des employés de la fonction publique en 2016 et 46% de la main-d'œuvre totale, ce qui est faible par rapport à ceux des pays du

<sup>218</sup> Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres année universitaires 2018-2019. 2020. 20P. République Tunisienne. [https://inkyfada.com/wp-content/uploads/2021/09/Broch\\_fr\\_18\\_19.pdf](https://inkyfada.com/wp-content/uploads/2021/09/Broch_fr_18_19.pdf)

<sup>219</sup> <https://news.gnet.tn/archives/temps-fort/tunisie-les-femmes-en-milieu-rural-marginalisees-selon-une-etude/id-menu-325.html>

<sup>220</sup> <https://blogs.worldbank.org/fr/arabvoices/status-women-tunisian-society-endangered>

<sup>221</sup> <https://www.oxfam.org/fr/tunisie-les-inegalites-extremes-en-chiffres>



G20. En outre, les femmes tunisiennes représentent environ 60% des étudiants universitaires et des éducateurs aux différents niveaux d'enseignement<sup>222</sup> mais sont sous-représentées dans les postes de décision.

Pour la participation politique et selon le rapport Gender Global Gap 2021, la femme Tunisienne ne représente que 26,3% des sièges au parlement contre 73,7% pour les hommes. Toutefois, un décret présidentiel<sup>223</sup> de juillet 2021 a gelé toutes les activités et prérogatives du parlement, cette situation a instauré un certain flou dans la démarche politique en Tunisie et a été contesté par les partis politiques au pouvoir. Ce n'est que le 11 octobre 2021<sup>224</sup>, que le président a nommé une femme au poste de chef de gouvernement, une première pour la région MENA, avec un gouvernement composé de 10 ministres femmes sur un total de 26 ministres.

Sur le plan de l'entrepreneuriat, une situation beaucoup plus inégalitaire est constatée où les femmes ne représentent que 10,8 % du total des chefs d'entreprise en Tunisie, malgré l'existence de nombreux programmes d'appui à l'entrepreneuriat sensible au genre mis en œuvre par de nombreuses organisations internationales, organisations de la société civile mais également par les programmes de l'état. Sur ce même volet, les femmes sont désavantagées en matière d'accès au crédit, à la propriété foncière et aux produits financiers.

Il faut souligner aussi que, la question de l'héritage reste un point important dans la société tunisienne, car il est un pilier de l'autorité patriarcale. La question foncière représente la dimension économique et sociale de l'hégémonie des hommes dans la société qui justifie et renforce l'exercice du pouvoir sur les femmes. Ainsi se forme l'équation d'un système lequel sanctifie, d'une part, la propriété et, d'autre part, permet aux hommes de spolier les femmes de leurs biens et de les exclure du patrimoine familial. En Tunisie, le pourcentage de femmes propriétaires foncières ne dépasse pas la marge de 5 %, proche du taux mondial<sup>225</sup>. Cette inégalité entrave leurs initiatives entrepreneuriales ou commerciales et leur autonomie financière s'en trouve affectée<sup>226</sup>. C'est en se référant à la Constitution de 2014, qui proclame l'égalité en droits et en devoirs des citoyens et des citoyennes que le Président a mis en place la commission des libertés individuelles et de l'égalité qui a présenté en 2018, avec d'autres réformes, le projet d'égalité des hommes et des femmes dans l'héritage mais qui n'a pas été adopté jusqu'à ce jour par l'assemblée du parlement.

Quant à la Violence Fondée sur le Genre/VFG et au harcèlement sexuel, malgré un cadre réglementaire visant à prévenir, éliminer et punir ces pratiques, les femmes continuent de subir à des niveaux variables d'abus et de harcèlement verbal et physique, autant d'éléments qui limitent leur activité dans la sphère publique. Les données préliminaires issues des études, dont l'une conduite par CAWTAR dans sept pays de la région, y-compris la Tunisie, sur les effets de la pandémie de Covid-19 et ses confinements successifs, ont mis en évidence que les filles et les femmes ont été essentiellement enfermées dans leur foyer avec leurs bourreaux - exposées à un contrôle et une violence accrue sans aucun moyen de demander de l'aide, si elles osent le faire. En Avril 2020, le nombre d'agressions signalées était « cinq fois plus élevé qu'à la même période en 2019 », a indiqué la Ministre de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées<sup>227</sup>. En plus du numéro vert 1899

<sup>222</sup> [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-44617-8\\_10#CR8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-44617-8_10#CR8)

<sup>223</sup> [http://www.iort.gov.tn/WD120AWP/WD120Awp.exe/CTX\\_3968-26-bqBnbLnEMf/AfficheJORT/SYNC\\_-344874343](http://www.iort.gov.tn/WD120AWP/WD120Awp.exe/CTX_3968-26-bqBnbLnEMf/AfficheJORT/SYNC_-344874343)

<sup>224</sup> <http://fr.tunisie.gov.tn/3-membres-de-gouvernement.htm>

<sup>225</sup> <https://capiremov.org/fr/analyse/femmes-pour-le-droit-a-la-terre-et-a-l-heritage-egalitaire-en-tunisie/>

<sup>226</sup> <https://www.businessnews.com.tn/le-statut-de-la-femme-dans-la-societe-tunisienne-un-acquis-en-danger,526,104428,3>

<sup>227</sup> <https://information.tv5monde.com/terriennes/tunisie-le-1809-le-nouveau-numero-gratuit-pour-les-femmes-violentees-354051>



existant depuis 2006, dans le but « *d'apaiser la charge psychologique et la tension dans les familles* », une nouvelle ligne téléphonique verte, le 1809, gérée par 11 psychologues bénévoles a été mise à la disposition des parents mais également des enfants. « *C'est un service de conseil, qui permettra d'indiquer comment faire face à cette situation de confinement total et comment agir et gérer le stress au sein de la famille* », selon la même source.

Du point de vue de l'esprit d'entreprise, les niveaux d'éducation inférieurs, le manque de modèles féminins dans le secteur des affaires, le nombre réduit de réseaux orientés vers les affaires dans leur communauté, le manque de capital et d'actifs, le statut inférieur dans la société et le manque d'assurance et de confiance dans leur capacité à réussir dans les affaires, induit par la culture, sont autant de facteurs qui empêchent les femmes de percevoir et d'agir sur les opportunités entrepreneuriales. Les effets de la pandémie se sont également fait ressentir sur l'entrepreneuriat et les femmes entrepreneures en particulier, dans un climat qui ne leur était pas particulièrement favorable.

L'Évaluation Rapide des entrepreneur-e-s a permis d'analyser le processus entrepreneurial et le développement des entreprises entre les hommes et les femmes tout en mettant l'accent sur les obstacles rencontrés. Bien que les aspects de financement des entreprises restent un défi majeur aux différents sous-secteurs d'activités des personnes interviewées, les femmes ont plus mis l'accent sur les difficultés à liées à la conciliation entre leur vie de famille et leur vie de cheffe d'entreprise.

Le secteur des TIC constitue un élément essentiel de l'économie tunisienne. Fort de sa contribution au PIB avec 7,5% et de sa croissance annuelle de 7%, le sous-secteur des TIC s'est de plus en plus démarqué lors de la pandémie Covid-19, notamment avec l'augmentation de la demande sur les services en lignes et l'utilisation des différentes technologies de l'information et de communication, comme élément essentiel de la prévention contre la pandémie. Les atouts présentés par ce sous-secteur portent également sur les perspectives de développement de marchés notamment à l'export et le soutien apporté par les pouvoirs publics en termes d'investissement au niveau de l'infrastructure, et de la recherche et de l'enseignement supérieur et de la formation. Ils sont les garants de la qualité de services dépourvus par le sous-secteur. Il est également important de rappeler que de nombreuses initiatives émanant des organisations internationales et du secteur privé ont soutenu le sous-secteur des TIC visant à réduire le déficit en compétences numériques d'une part, et le taux de chômage des diplômé-e-s en TIC d'autre part. Les projets de partenariat public/privé ont principalement été initiés par le secteur privé.

L'Analyse des Chaînes de Valeur Sensible au Genre (ACVSG) a consisté à collecter des informations sur les entités pertinentes, telles que les entreprises, les groupes de producteurs d'intrants primaires, les ménages ou les associations de producteurs, et les connexions de marché pour chacune des trois chaînes de valeur sélectionnées. Cela a permis de clarifier les positions et les rôles des acteurs au sein de la chaîne et de mieux coordonner les activités et d'améliorer le flux de produits/services jusqu'à l'utilisation finale, c'est-à-dire la consommation. L'évaluation et l'analyse a permis d'identifier le sous-secteur qui présentait le plus fort potentiel de croissance et offrait les plus grandes opportunités pour les femmes et pour les hommes, en notant que plus le score est élevé, plus la probabilité de réussite du pays dans ce sous-secteur est grande. Sur la dimension Genre, le sous-secteur des TIC est caractérisé par une présence des femmes à tous les niveaux même si beaucoup reste à faire pour améliorer leur accès en général, particulièrement dans les

positions de leadership et dans l'entrepreneuriat du fait qu'elles représentent la majorité des diplômées de ce secteur (60%).

Les résultats de l'ACVSG ont révélé que le sous-secteur des TIC a été identifié comme le sous-secteur présentant le plus fort potentiel en Tunisie, notamment à la lumière du Covid-19 qui accélère déjà la numérisation. La pandémie a vu les solutions numériques déferler dans le monde entier, la Tunisie ne faisant pas exception. Le télétravail, la scolarisation en ligne, les achats en ligne et les vidéoconférences ont obligé les employés, les étudiant-e-s, les consommateur/trices-s, les entreprises et les familles à très vite s'adapter aux environnements virtuels. Les Discussions de Groupe avec les entrepreneur-e-s, hommes et femmes, dans le sous-secteur des TIC ont permis de mettre en exergue les difficultés rencontrées notamment au niveau du manque de compétences managériales, la forte concurrence et le faible accès à l'information.

Une dernière étape a permis de discuter les résultats et les conclusions de l'analyse, à travers des consultations avec les parties prenantes au sein du sous-secteur sélectionné comme étant le mieux à même de valider les résultats et de préparer une analyse SWOT<sup>228</sup> avec une lecture plus orientée vers l'identification des critères de soutien nécessaires pour renforcer la chaîne de valeur, de définir et les priorités d'intervention et de valider les recommandations.

## 2. Recommandations

Contribuer à la réalisation de l'égalité hommes- femmes signifie faire face à de nombreux défis, dont l'amélioration de l'image et le statut de la femme dans les postes de prise de décision et de réduire toutes les formes de discriminations et de violences fondées sur le genre mais également, une participation économique qui ne saurait s'améliorer sans la hausse de la représentativité des femmes et leur participation dans la sphère publique et plus particulièrement au sein des grandes associations syndicales et organisations professionnelles ce qui engendrera un meilleur environnement pour l'accès aux informations (réduisant les obstacles de démarches administratives et d'accès aux marchés par l'information), une motivation pour la mise en place d'une culture entrepreneuriale des femmes tunisiennes et la réduction des pressions sociales de la part de la société.

L'analyse transversale des résultats de l'analyse de la situation (quantitative et qualitative), de l'évaluation rapide et de l'EGSV a mis en évidence un certain nombre de préoccupations et de besoins ainsi que des priorités en ce qui concerne le renforcement de l'entrepreneuriat féminin dans le sous-secteur. Les entrepreneurs, hommes et femmes, ont mis en exergue les difficultés rencontrées notamment au niveau du manque de compétences managériales, la forte concurrence et le faible accès à l'information. Ainsi, pour les propositions d'amélioration du positionnement des femmes cheffes d'entreprises dans le sous-secteur des TIC , il est important de mettre en place des mesures, des initiatives et des programmes de soutien qui leur soient spécifiques comme synthétisé ci-après :

- L'amélioration à l'accès à l'information juridique concernant le sous-secteur et plus précisément les solutions de paiement où une réforme apportera plus d'avantages au sous-secteur ,

<sup>228</sup> Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces

- La mise en place d'un réseau d'échanges d'information afin d'appuyer les femmes cheffes d'entreprises et leur permettre un partage d'information fructueux (nouvelles opportunités économiques ; programmes d'appui spécifiques , les lignes de financement, etc...),
- Le renforcement des capacités par formations sur la gestion d'entreprises et de ressources humaines.

D'autres recommandations sont communes aux trois secteurs :

- Un meilleur accès à la formation technique et managériale,
- Les compétences nécessaires en matière de gestion des risques, renforcement de la confiance en soi dans la création et la gestion d'entreprise,
- Une meilleure capacité de gestion des ressources humaines et financières,
- Des capacités et des compétences en matière de planification d'entreprise, y compris l'adoption de nouvelles technologies de gestion d'entreprise telles que le commerce électronique et le marketing numérique,
- Une meilleure compréhension des réglementations régissant le secteur d'activité de l'entreprise, mais aussi une veille pour maintenir l'entreprise en conformité avec les exigences réglementaires.

## ANNEXES :

### Annexe 1

#### Women, Business and the Law, Tunisie 2021

	QUESTION	REPONSE	BASE LEGALE
Mobilité	Une femme peut-elle choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle voyager hors de son domicile de la même manière qu'un homme.	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ?	Oui	Loi No. 1975-40, Arts. 8 et 13; Procédures de demande de Passeport
	Une femme peut-elle voyager hors du pays de la même manière qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
Lieu de Travail	Une femme peut-elle obtenir un emploi de la même manière qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	La loi interdit-elle la discrimination dans le travail fondée sur le sexe ?	Non	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
	Existe-t-il une législation sur le harcèlement sexuel dans le travail ?	Oui	Loi organique No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Art. 15 (Art. 226 ter)
	Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils pour le harcèlement sexuel dans le travail ?	Oui	Loi organique No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes, Art. 15 (Art. 226 ter)
Rémunération	La loi impose-t-elle une rémunération égale pour un travail de valeur égale ?	Non	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle travailler de nuit comme un homme ?	Non	Code du Travail, Arts. 66 et 68-2
	Une femme peut-elle occuper un emploi jugé dangereux au même titre qu'un homme ?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle occuper un emploi industriel au même titre qu'un homme ?	Non	Code du Travail, Arts. 77 et 375
Mariage	N'y a-t-il pas de disposition légale qui oblige une femme mariée à obéir à son mari ?	Oui	Code du Statut Personnel, Art. 23
	Une femme peut-elle être chef de famille au même titre qu'un homme ?	Non	Code du Statut Personnel, Art. 23
	Existe-t-il une législation traitant spécifiquement de la violence domestique ?	Oui	Loi organique No. 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes
	Une femme peut-elle obtenir un jugement de divorce de la même manière qu'un homme ?	Oui	Code du Statut Personnel, Art. 31
	Une femme a-t-elle le même droit de se remarier qu'un homme ?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 34 and 35
Parentalité	Un congé payé d'au moins 14 semaines est-il offert aux mères ?	Oui	Code du Travail, Art. 64

	Le gouvernement administre-t-il la totalité des prestations du congé de maternité ?	Oui	Loi No. 1960-3 du 14 décembre 196, Arts. 78, 82 et 88
	Les pères ont-ils droit à un congé payé ?	Oui	Code du Travail, Art. 122
	Existe-t-il un congé parental rémunéré?	Non	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
	Le licenciement des employées enceintes est-il interdit?	Non	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
Entrepreneuriat	La loi interdit-elle la discrimination dans l'accès au crédit basée sur le sexe?	Non	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle signer un contrat de la même manière qu'un homme?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
	Une femme peut-elle ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme?	Oui	Aucune restriction n'a pu être trouvée
Actifs	Hommes et les femmes ont-ils les mêmes droits de propriété sur les biens immobiliers?	Oui	Code du Statut Personnel, Arts. 23 et 24
	Les fils et les filles ont-ils les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 92, 96, 98, 103 et 104
	Les conjoints survivants, hommes et femmes, ont-ils les mêmes droits d'hériter des biens?	Non	Code du Statut Personnel, Arts. 101 et 102
	La loi accorde-t-elle aux conjoints une autorité administrative égale sur les biens pendant le mariage?	Oui	Loi No. 98-94 du 9 novembre 1998, Arts. 1 et 7 ; Code du Statut Personnel, Art. 24
	La loi prévoit-elle l'évaluation des contributions non monétaires ?	Non	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
Pension	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une pension complète est-il le même ?	Oui	Décret No. 74-499 du 27 Avril 1974, Art. 15
	L'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une pension partielle est-il le même ?	Oui	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
	L'âge de la retraite obligatoire est -il le même pour les hommes et les femmes ?	Oui	Aucune disposition applicable n'a pu être trouvée
	Les périodes d'absence du travail pour cause de garde d'enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite ?	Oui	Décret No. 74-499 du 27 Avril 1974, Art. 2(c)

## Annexe 2

Score de la Tunisie dans l'Index WBL <sup>229</sup>

WBL Indicateur	Mesure de la composante	Tunisie
L'indicateur de mobilité mesure les contraintes sur l'agence et la liberté de mouvement d'une femme, deux facteurs susceptibles d'influencer sa décision d'entrer dans la population active et de s'engager dans une activité entrepreneuriale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si une femme peut choisir son lieu de résidence de la même manière qu'un homme.</li> <li>•• Si une femme peut voyager hors de son domicile de la même manière qu'un homme.</li> <li>•• La femme peut-elle demander un passeport de la même manière qu'un homme ?</li> <li>•• Une femme peut-elle voyager hors du pays de la même manière qu'un homme ?</li> </ul>	<b>100</b>
L'indicateur relatif au lieu de travail analyse les lois qui influent sur la décision des femmes d'entrer sur le marché du travail, y compris la capacité juridique des femmes et leur aptitude à travailler, ainsi que les protections sur le lieu de travail contre la discrimination et le harcèlement sexuel.  <i>La législation anti-discrimination est positivement associée à l'emploi et aux revenus des femmes, tandis que le harcèlement sexuel peut avoir une influence négative sur les trajectoires professionnelles des femmes.</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si une femme peut obtenir un emploi de la même manière qu'un homme.</li> <li>•• Si la loi interdit la discrimination dans le travail fondée sur le sexe.</li> <li>•• S'il existe une législation sur le harcèlement sexuel dans le travail.</li> <li>•• Existe-t-il des sanctions pénales ou des recours civils pour le harcèlement sexuel dans le travail ?</li> </ul>	<b>75</b>
L'indicateur de rémunération mesure les lois affectant la ségrégation professionnelle et l'écart salarial entre les sexes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si la loi impose une rémunération égale pour un travail de valeur égale.</li> <li>•• Si une femme peut travailler de nuit comme un homme.</li> <li>•• Si une femme peut occuper un emploi jugé dangereux au même titre qu'un homme ?</li> <li>•• Si une femme peut occuper un emploi industriel au même titre qu'un homme.</li> </ul>	<b>25</b>
L'indicateur de mariage mesure les contraintes juridiques liées au mariage et au divorce.  <i>Il a été constaté que la discrimination juridique à l'encontre des femmes, y compris les limites à leur capacité à être chef de famille, est négativement corrélée à leur participation au marché du travail. L'inégalité des droits en</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si aucune disposition légale n'oblige une femme mariée à obéir à son mari.</li> <li>•• Si une femme peut être chef de famille au même titre qu'un homme.</li> <li>•• S'il existe une législation traitant spécifiquement de la violence domestique.</li> <li>•• Si une femme peut obtenir un jugement de divorce de la même manière que l'homme</li> <li>•• Si une femme a le même droit de se remarier qu'un homme.</li> </ul>	<b>60</b>

<sup>229</sup> <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>

<p><i>matière de mariage et de divorce peut également avoir des effets négatifs sur le pouvoir de négociation des femmes au sein du ménage et mettre en péril leur sécurité financière lorsqu'un divorce est prononcé.</i></p>		
<p>L'indicateur de parentalité examine les lois affectant le travail des femmes pendant et après la grossesse. Les femmes sont plus susceptibles de reprendre le travail si la loi rend obligatoire le congé de maternité.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si un congé payé d'au moins 14 semaines est offert aux mères.</li> <li>•• Si le gouvernement administre la totalité des prestations du congé de maternité.</li> <li>•• Si les pères ont droit à un congé payé.</li> <li>•• S'il existe un congé parental rémunéré</li> <li>•• Si le licenciement des employées enceintes est interdit</li> </ul>	<b>40</b>
<p>L'indicateur d'entreprenariat mesure les contraintes qui pèsent sur les femmes qui créent et gèrent une entreprise. L'accès à un compte bancaire est fortement corrélé avec l'offre de travail des femmes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si la loi interdit la discrimination dans l'accès au crédit basée sur le sexe.</li> <li>•• Si une femme peut signer un contrat de la même manière qu'un homme</li> <li>•• Si une femme peut enregistrer une entreprise de la même manière qu'un homme.</li> <li>•• Si une femme peut ouvrir un compte bancaire de la même manière qu'un homme.</li> </ul>	<b>75</b>
<p>L'indicateur Actifs examine les différences entre les sexes en matière de droit de propriété et d'héritage.</p> <p><i>L'amélioration des droits de propriété et de succession est positivement associée aux revenus et à l'emploi des femmes, ainsi qu'à l'accès des femmes au logement et à la terre.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si les hommes et les femmes ont les mêmes droits de propriété sur les biens immobiliers</li> <li>•• Si les fils et les filles ont les mêmes droits d'hériter des biens de leurs parents.</li> <li>•• Si les conjoints survivants, hommes et femmes, ont les mêmes droits d'hériter des biens.</li> <li>•• Si la loi accorde aux conjoints une autorité administrative égale sur les biens pendant le mariage.</li> <li>•• Si la loi prévoit-elle l'évaluation des contributions non monétaires ?</li> </ul>	<b>40</b>
<p>L'indicateur Pensions évalue les lois affectant le montant de la pension d'une femme.</p> <p><i>La retraite anticipée peut creuser l'écart potentiel entre les sexes en matière de niveau de pension et accroître le risque de pauvreté des femmes dans leur vieillesse.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•• Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une pension complète est le même.</li> <li>•• Si l'âge auquel les hommes et les femmes peuvent prendre leur retraite avec une pension partielle est le même.</li> <li>•• Si l'âge de la retraite obligatoire est le même pour les hommes et les femmes.</li> <li>•• Si les périodes d'absence du travail pour cause de garde d'enfants sont-elles prises en compte dans les prestations de retraite.</li> </ul>	<b>100</b>



## Annexe 3

### Liste Bibliographique

1. "L'interaction femmes et TIC en Tunisie" <https://www.turess.com/fr/tapfr/2604>
2. Adapté de [www.ceecis.org/remf/Service3/unicef](http://www.ceecis.org/remf/Service3/unicef)
3. AGROFOOD : Les industries agroalimentaires en Tunisie, 2015, <http://www.rus-tunis.com/>
4. Andreas Springer-Heinze, Manual on Sustainable Value Chain Development (Value Links 2.0 - Volume 1, Value Chain Analysis, Strategy and Implementation), 2018 , <https://www.valuelinks.org/material/manual/ValueLinks-Manual-2.0-Vol-1-January-2018.pdf>
5. APII : Les industries du textile et de l'habillement demeurent un secteur clé de l'économie tunisienne, 2017, <http://www.tunisieindustrie.nat.tn/>
6. Australian Digital Group, 2018. Developing the Workforce for a Digital Future: Addressing critical issues and planning for action. [https://cdn.aigroup.com.au/Reports/2018/Developing\\_the\\_workforce\\_for\\_a\\_digital\\_future.pdf](https://cdn.aigroup.com.au/Reports/2018/Developing_the_workforce_for_a_digital_future.pdf)
7. CNUCED, Rapport sur l'Économie Numérique 2019 : Création et Captation de Valeur : Incidences sur Les Pays en Développement. [https://unctad.org/fr/system/files/official-document/der2019\\_overview\\_fr.pdf](https://unctad.org/fr/system/files/official-document/der2019_overview_fr.pdf)
8. Code des collectivités locales, JORT N°39 du 15 mai 2018
9. Community Assessment: Qualitative Methods to Assess Community Issues (Section 15) in <http://ctb.ku.edu/en>
10. Consortium Particip. 2019, p.125, Rapport Profil Genre Tunisie 2021. [https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil\\_genre\\_tunisie\\_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9ldqiMwcdPd06bOv0yq0\\_2snUuIMiuhqBLyKcd5yi\\_WUVsRpMF-g](https://eeas.europa.eu/sites/default/files/profil_genre_tunisie_2021.pdf?fbclid=IwAR36oeb9ldqiMwcdPd06bOv0yq0_2snUuIMiuhqBLyKcd5yi_WUVsRpMF-g)
11. Décret gouvernemental n° 2016-626 du 25 mai 2016, portant création du conseil des pairs pour l'égalité et l'équivalence des chances entre la femme et l'homme. Journal officiel, 2016-06-03, n° 45. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/106623/130881/F1295608429/TUN-106623.pdf>
12. Décret n° 2013-4064 du 19 septembre 2013, portant organisation du ministère des Affaires de la femme et de la Famille. Journal officiel, 2013-10-08, n° 81, <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/94368/110783/F-1229689092/TUN-94368.pdf>
13. Doper la transformation de l'éducation et de la formation en Afrique <https://www.afdb.org/fr/news-and-events/ministerial-forum-in-tunis-will-discuss-ict->

- [integration-policies-that-drive-and-accelerate-the-transformation-of-africas-education-and-training-systems-12663](#)
14. [en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf](http://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf)
  15. Entreprenariat féminin, 7 août 2021, <https://www.webmanagercenter.com/2021/08/07/471424/entreprenariat-feminin-46-des-femmes-entrepreneures-en-tunisie-sont-des-actionnaires-dirigeantes-dentreprises/>
  16. Équité entre les sexes et sensibilité dans la prestation de services en [Équité entre les sexes et sensibilité dans la prestation de services — Évaluation MEASURE](#)
  17. ETF : Femme et emploi en Tunisie : étude de cas des secteurs du tourisme et des TIC, 2011, <https://www.etf.europa.eu/>
  18. European Training Foundation <https://www.etf.europa.eu/en/about>
  19. Évaluation communautaire : Méthodes qualitatives pour évaluer les problèmes communautaires (section 15) dans <http://ctb.ku.edu/en>
  20. Forces du secteur [http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du-secteur\\_128\\_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015](http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du-secteur_128_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015)
  21. Forces du secteur [http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du-secteur\\_128\\_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015](http://www.investintunisia.tn/Fr/forces-du-secteur_128_55#:~:text=L'indice%20de%20D%C3%A9veloppement%20des,%25%20entre%202010%20et%202015)).
  22. [ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf](http://ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf)
  23. Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
  24. H.E. Chebbi, J.-P. Pellissier, W. Khechimi, J.-P. Rolland. Rapport de synthèse sur l'agriculture en Tunisie. [Rapport de recherche] CIHEAM-IAMM. 2019, pp.99. fhal-02137636f. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02137636/document>
  25. <http://baselinesupport.campuslabs.com/hc/en-us/>
  26. <http://fr.tunisie.gov.tn/3-membres-de-gouvernement.htm>
  27. <http://gender-trade.cawtarclearinghouse.org/>
  28. <http://lexpertjournal.net/fr/?p=17990>
  29. <http://talkitover.in/self/gender-stereotypes>
  30. <http://wb-gender-portal-preview.s3-website-us-east-1.amazonaws.com/countries/tunisia>
  31. <http://webcache.googleusercontent.com/>
  32. <http://www.aleca.tn/wp-content/uploads/2018/04/Le%20secteur%20des%20TICs%20et%20ALECA.pdf>

33. <http://www.arabwomenlegal-emap.org/Pages/CountryProfile.aspx?country=الجزائر>
34. <http://www.businessdictionary.com/definition/situation-analyzis.html>
35. <http://www.cicade.org/wp-content/uploads/2015/07/Le-mariage-en-droit-tunisien.pdf>
36. [http://www.digitaltalent.tn/u\\_p\\_l\\_d/etudes/evaluation-des-ecarts-de-competences-dans-le-secteur-des-tic-en-tunisie\\_sommaire\\_1\\_025668900150488704659b2c1063eb78.pdf](http://www.digitaltalent.tn/u_p_l_d/etudes/evaluation-des-ecarts-de-competences-dans-le-secteur-des-tic-en-tunisie_sommaire_1_025668900150488704659b2c1063eb78.pdf)
37. <http://www.femmes.gov.tn/wp-content/uploads/2017/07/Programme-National-pour-Entrepreneuriat-F%C3%A9minin-Brochure.pdf>
38. <http://www.forum.awid.org/forum12/about-the-forum-theme/access-to-control-of-resources/>
39. <http://www.gbo.tn/sites/default/files/2021-04/PAP%202021%20Femme%20Famille%20S%C3%A9niors.pdf>
40. [http://www.glopp.ch/A5/en/multimedia/A5\\_1\\_pdf1.pdf](http://www.glopp.ch/A5/en/multimedia/A5_1_pdf1.pdf)
41. <http://www.ins.tn/>
42. <http://www.ins.tn/publication/indicateurs-fondamentaux-sur-lutilisation-des-technologies-de-linformation-et-de-la-1>
43. <http://www.ins.tn/statistiques issues du répertoire national des entreprises>
44. <http://www.ins.tn/statistiques/111#>
45. [http://www.iort.gov.tn/WD120AWP/WD120Awp.exe/CTX\\_3968-26-bqBnbLnEMf/AfficheJORT/SYNC\\_-344874343](http://www.iort.gov.tn/WD120AWP/WD120Awp.exe/CTX_3968-26-bqBnbLnEMf/AfficheJORT/SYNC_-344874343)
46. [http://www.iresa.agrinet.tn/pdfs/DEPLIANT\\_IAAA\\_2017\\_DEF.pdf](http://www.iresa.agrinet.tn/pdfs/DEPLIANT_IAAA_2017_DEF.pdf)
47. <http://www.marchespublics.gov.tn/onmp/documents/document.php?id=524&lang=fr#:~:text=Article%20premier%20%2D%20La%20pr%C3%A9sente%20loi,le%20bien%20%C3%AAtre%20du%20consommateur.>
48. [http://www.mfcpole.com.tn/Fr/association-tunisia-technoparks\\_11\\_127](http://www.mfcpole.com.tn/Fr/association-tunisia-technoparks_11_127)
49. <http://www.onagri.nat.tn/uploads/Etudes/ites-covid19.pdf>
50. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
51. <https://blog.oxfordcollegeofmarketing.com/2016/06/30/pestel-analysis/>
52. <https://blogs.worldbank.org/fr/arabvoices/status-women-tunisian-society-endangered>
53. <https://capiremov.org/fr/analyse/femmes-pour-le-droit-a-la-terre-et-a-l-heritage-egalitaire-en-tunisie/>
54. <https://data.unwomen.org/country/tunisia>

55. [https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844\\_4.104.enqu%C3%AAtesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieu-rural-tunisie.pdf](https://docs.euromedwomen.foundation/files/ermwf-documents/7844_4.104.enqu%C3%AAtesurlesconditionsdetravaildesfemmesenmilieu-rural-tunisie.pdf)
56. <https://en.ichei.org/Uploads/Download/2021-10-13/61667cfbd9c78.pdf>
57. <https://ftdes.net/rapports/textile.fr.pdf>
58. <https://gomytech.gomycode.co/gomycode-lance-ellevate-son-programme-de-bourses-pour-les-femmes/#:~:text=Inside%20Gomycode-,GOMYCODE%20lance%20ELLEVATE%2C%20son%20programme%20de%20bourses%20pour%20les%20femmes,dans%20le%20monde%20du%20travail;>
59. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02137636/document>
60. [https://hubs.ly/H0CR1\\_n0](https://hubs.ly/H0CR1_n0)  
#Gomycode #Gomytech #Tech #ELLEVATE #Femmes #Tunisie #Bourses #FullStackJS
61. <https://iace.tn/>
62. <https://information.tv5monde.com/terriennes/tunisie-le-1809-le-nouveau-numero-gratuit-pour-les-femmes-violentees-354051>
63. <https://inkyfada.com/fr/2019/12/30/ena-zeda-harcelement-sexuel-travail-tunisie/>
64. <https://lapresse.tn/78255/etude-lapres-covid-19-et-le-secteur-agricole-le-scenario-du-pire/>
65. <https://lapresse.tn/91155/textile-habillement-les-voies-de-relance-post-crise/>
66. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-44617-8\\_10#CR8](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-44617-8_10#CR8)
67. <https://news.gnet.tn/archives/temps-fort/tunisie-les-femmes-en-milieu-rural-marginalisees-selon-une-etude/id-menu-325.html>
68. <https://pampat.tn/>
69. <https://thd.tn/un-ingenieur-tunisien-touche-en-moyenne-3-320-dt-par-mois/>
70. <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/647121603047340365-0280022020/original/16mpoam20tunisiatunkcm.pdf>
71. <https://wbl.worldbank.org/en/wbl>
72. <https://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/34043/PANM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
73. <https://www.banquemonde.org/fr/country/tunisia/overview>
74. <https://www.baya.tn/rubriques/society/economie/une-nouvelle-etude-sur-le-nombre-des-femmes-chefs-dentreprises-en-tunisie/>
75. <https://www.businessfrance.fr/tunisie-les-secteurs-agricole-et-agro-industriel-font-preuve-de-resilience-face-a-la-crise-economique-et-sanitaire>
76. <https://www.businessnews.com.tn/le-statut-de-la-femme-dans-la-societe-tunisienne-un-acquis-en-danger,526,104428,3>

77. <https://www.choisirmonerp.com/erp/definition-d-un-erp>
78. <https://www.giz.de/en/downloads/giz2015-PAD-FR.pdf>
79. <https://www.houseofentrepreneurship.lu/de/nachrichten/detail/tunisie-un-secteur-tic-en-plein-essor/>
80. <https://www.hrw.org/news/2014/04/30/tunisia-landmark-action-womens-rights>
81. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---coop/documents/legaldocument/wcms\\_750308.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---coop/documents/legaldocument/wcms_750308.pdf)
82. <https://www.intracen.org/news/tournant-e-commerce-entreprises-femmes-tunisie/>
83. <https://www.jeuneafrique.com/>
84. <https://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/cii/Cii1005.htm>
85. <https://www.jurisitetunisie.com/tunisie/codes/com-distribution/L09-0069.htm#:~:text=%2D%20La%20pr%C3%A9sente%20loi%20fixe%20les,'autorisation%20constitue%20l'exception>
86. <https://www.leaders.com.tn/article/31568-la-lutte-contre-la-violence-faite-aux-femmes-l-engagement-constitutionnel-de-l-etat-preuves-et-epreuves>
87. <https://www.meda.org/market-systems-publications/the-care-meda-e-course-on-market-analysis-and-value-chain-project-design/492-CV-project-design- guide-step-2-value-chain-selection/file>
88. <https://www.moussawat.tn/cartographie/fr/detail/programmes/12>
89. <https://www.moussawat.tn/cartographie/fr/detail/programmes/16>
90. [https://www.mtc.gov.tn/fileadmin/user\\_upload/Core\\_indicators\\_on\\_use\\_of\\_ICT\\_by\\_businesses-Fr\\_2015-2017.pdf](https://www.mtc.gov.tn/fileadmin/user_upload/Core_indicators_on_use_of_ICT_by_businesses-Fr_2015-2017.pdf)
91. <https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=14>
92. <https://www.onu-tn.org/uploads/appels/14060332870.pdf>
93. <https://www.oxfam.org/fr/tunisie-les-inegalites-extremes-en-chiffres>
94. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/-main.pdf>
95. <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report-2019-2020.pdf>
96. <https://www.tanitjobs.com/blog/145/Zoom-sur-le-secteur-textile-en-Tunisie.html/>
97. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/>
98. <https://www.unwomen.org/fr/news/stories/2018/8/feature-tunisian-women-in-local-elections>
99. <https://www.visual-paradigm.com/guide/strategic-analysis/what-is-value-chain-analysis/>
100. <https://www.webmanagercenter.com/2021/02/15/463501/voici-les-quatre-pays-ou-les-taux-de-femmes-ingenieures-sont-les-plus-eleves-au-monde/>

101. <https://www.weforum.org/reports/ab6795a1-960c-42b2-b3d5-587eccda6023/digest>
102. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>
103. IACE, 2019. Rapport National de l'Emploi. <https://www.iace.tn/rapport-national-sur-lemploi-2019/>
104. ILO, Compétences pour le commerce et la diversification économique cas du secteur agroalimentaire en Tunisie, 2017. [ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_550994.pdf](http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_550994.pdf)
105. Image credit and reference « The fall of Matriarchal Society: Decline of the Sisterhood”  
<https://mythprojects.wikispaces.com/file/view/mat.andpat.societies.jpg/32182075/mat.andpat.societies.jpg>
- 106.** Indicateurs de l'emploi et du chômage, Premier trimestre 2021,  
<http://ins.tn/publication/indicateurs-de-lemploi-et-du-chomage-premier-trimestre-2021>
107. INS, Caractéristiques des agents de la fonction publique et leurs salariés 2013-2017, édition 2019, <http://www.ins.tn/>
108. INS, Indicateur de l'emploi et du chômage du premier trimestre 2021. P.5.  
<http://ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/Note%20Emploi%20T2021.pdf>
109. INS, Statistiques issues du répertoire national des entreprises, 2019, P.83.  
<http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/RNE-2020.pdf>
110. Invest in Tunisia : Technologies de l'information et des communications 2020,  
<http://www.investintunisia.tn>
111. ITES : Mesures préservant la filière agricole et le bon fonctionnement de l'industrie agroalimentaire face à la pandémie du covid-19, mai 2020, <http://www.onagri.nat.tn/>
112. La Tunisie célèbre la journée internationale des filles sous le slogan : « génération numérique, notre génération »  
[https://www.diplomatie.gov.tn/presse/actualites/detail/?tx\\_news\\_pi1%5Bnews%5D=3007&cHash=39e07114aa8099caa4fd18a43a2158a1](https://www.diplomatie.gov.tn/presse/actualites/detail/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=3007&cHash=39e07114aa8099caa4fd18a43a2158a1)
113. Les nouvelles Technologies d'Information et de Communication en Tunisie  
<http://www.investintunisia.tn/En/upload/1423669009.pdf>
114. Les-secteurs-agricole-et-agro-industriel-font-preuve-de-resilience-face-a-la-crise-economique-et-sanitaire <https://www.businessfrance.fr/tunisie>
115. Lignes directrices pour la sélection de la chaîne de valeur : intégration économique, environnementale, sociale et institutionnelle. GIZ en collaboration avec l'OIT et d'autres [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/instructionalmaterial/wcms\\_416392.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_416392.pdf)
116. Loi n° 2016-71 du 30 septembre 2016, portant loi de l'investissement.  
<https://www.droit-afrique.com/uploads/Tunisie-Loi-2016-71-investissement.pdf>

117. Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017, relative à l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Journal officiel, 2017-08-15, n° 65, pp. 2604-2612. [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_isn=106445&p\\_lang=fr](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=106445&p_lang=fr)
118. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique. L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres année universitaires 2018-2019. 2020. 20P. République Tunisienne. [https://inkyfada.com/wp-content/uploads/2021/09/Broch\\_fr\\_18\\_19.pdf](https://inkyfada.com/wp-content/uploads/2021/09/Broch_fr_18_19.pdf)
119. Ministère de l'environnement et du développement durable, plan d'action national sur les modes de production et de consommation durables en Tunisie, plan d'action décennal agroalimentaire 2016 – 2025, 2016. P79. <https://wedocs.unep.org/>
120. Ministère de La Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Seniors (First entity created in 1986), <http://www.femmes.gov.tn/fr/acceuil/>
121. MIWE , rapport sur l'Indice Mastercard de Femmes entrepreneurs (MIWE),2019, P.114 <https://mastercard-index-of-women-entrepreneurs-2019.pdf>
122. Observatoire de la coproduction en méditerranée : Filières prioritaires pour la coproduction en Tunisie, août 2017, <http://www.ipemed.coop/>
123. OCDE, Global Gender Gap Report, 2021. P.405, [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)
124. OCDE, La participation des femmes à la prise de décision dans l'administration publique en Tunisie, 2018, P.102. <https://www.oecd.org/mena/governance/la-participation-des-femmes-a-la-prise-de-decision-tunisie.pdf>
125. OECD Investment Policy Reviews: Egypt 2020 <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9f9c589a-en/1/3/4/index.html?itemId=/content/publication/9f9c589a-en&csp=1a0017284fd213909b8930994bc6bae6&itemIGO=oecd&itemContentType=book>
126. OIT : Compétences pour le Commerce et la Diversification Économique (STED) en Tunisie Cas du secteur de l'agroalimentaire, mai 2016, <https://www.ilo.org>
127. OIT, Évaluation nationale de développement de l'entreprenariat féminin en Tunisie, P.130. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_551170.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf)
128. Plan National Stratégique Tunisie Digitale 2020, <https://www.mtcen.gov.tn/index.php?id=14>
129. Quel potentiel des TIC au profit des femmes ? 18/05/2012 [https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=291&L=3&tx\\_ttnews%5Bpointer%5D=96&tx\\_ttnews%5Btt\\_news%5D=1022&tx\\_ttnews%5BbackPid%5D=291&cHash=05129c4231](https://www.mtc.gov.tn/index.php?id=291&L=3&tx_ttnews%5Bpointer%5D=96&tx_ttnews%5Btt_news%5D=1022&tx_ttnews%5BbackPid%5D=291&cHash=05129c4231)
130. République Tunisienne, Code du statut personnel, Édition 2012. P.171. Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne.



<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/73374/74946/F-1287339442/TUN-73374.pdf>

131. République Tunisienne, Constitution de la république tunisienne. Édition 2015. P.62. Publications de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne.  
[https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session27/TN/6Annexe4Constitution\\_fr.pdf](https://lib.ohchr.org/HRBodies/UPR/Documents/Session27/TN/6Annexe4Constitution_fr.pdf)
132. Sabrine Ahmed, La presse, Jun 17, 2021 <https://lapresse.tn/100561/textile-habillement-un-secteur-agonisant-qui-a-besoin-dappui/>
133. Solidar Tunisie : Le secteur des TICs et ALECA : État des lieux vs attentes du secteur 2016, <http://www.aleca.tn/wp-content>
134. Startup Act : Rapport Annuel 2019-2020, <https://www.startupact.tn/rapport/Startup-Act-Annual-Report>
135. [Sur les méthodes : quelle est la différence entre les approches qualitatives et quantitatives ?](#): Adar Ben-Eliyahu, <http://chronicle.umbmentoring.org>
136. The Global Competitiveness Report 2016-2017
137. Tunisia Investment Authority : Secteur TIC argumentaire sectoriel 2019, <https://tia.gov.tn/>
138. [tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE\\_ITH\\_2017.pdf](http://tunisieindustrie.nat.tn/fr/download/news/2017/NOTE_ITH_2017.pdf)
139. [unesco.org/sites/default/files/documents/science-technology-and-gender-an-international-report-executive-summary-fr.pdf](http://unesco.org/sites/default/files/documents/science-technology-and-gender-an-international-report-executive-summary-fr.pdf)
140. Union interparlementaire, Les femmes au parlement: 1995–2020, 2020, P.28. <https://www.ipu.org/file/8994/download>
141. UTICA, Textile et habillement : Accord de collaboration entre la FTTH et l'USAID, 2012, <https://www.utica.org.tn/Fr/actualites>
142. Value Chain Selection <https://www.marketlinks.org/good-practice-center/value-chain-wiki/value-chain-selection> Marketlinks, USAID
143. [webmanagercenter.com/2021/12/29/478314/en-tunisie-la-contribution-de-leconomie-sociale-et-solidaire-au-pib-ne-depasse-pas-01/](http://webmanagercenter.com/2021/12/29/478314/en-tunisie-la-contribution-de-leconomie-sociale-et-solidaire-au-pib-ne-depasse-pas-01/)
144. World Economic Forum: Global Competitiveness Report 2019, <http://www3.weforum.org/>
145. [World Economic Forum: Global Gender Gap Report, 2021](#)