

FEMMES ET EMPLOI EN TUNISIE

ÉTUDE DE CAS DES SECTEURS DU TOURISME ET DES TIC

Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de l'ETF et ne reflète pas nécessairement l'opinion des institutions de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2011
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

FEMMES ET EMPLOI EN TUNISIE

ÉTUDE DE CAS DES SECTEURS DU TOURISME ET DES TIC

SOUS LA DIRECTION D'OUTI KÄRKKÄINEN, ETF
Novembre 2010

PRÉFACE	3
----------------	----------

RÉSUMÉ ET MESSAGES CLÉS	4
--------------------------------	----------

I. PROBLÉMATIQUE ET CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....10

1. PROJET FEMMES ET EMPLOI	10
-----------------------------------	-----------

1.1 Problématique	10
1.2 Objectifs du projet	11
1.3 Activités du projet	11

2. MÉTHODOLOGIE	12
------------------------	-----------

2.1 Approche	12
2.2 Offre d'emploi	12
2.3 Demande d'emploi	14
2.4 Participation des acteurs	15
2.5 Limites de la recherche	15

3. ÉGALITÉ DES SEXES ET PARTENARIAT EURO-MÉDITERRANÉEN	16
---	-----------

3.1 Égalité des sexes dans la politique de relations extérieures de l'Union européenne ...	16
3.2 Promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans le partenariat euro-méditerranéen	17

4. LE CONTEXTE TUNISIEN	19
--------------------------------	-----------

4.1 Cadre législatif et institutionnel pour l'égalité des genres	19
4.2 Le développement éducatif des femmes	20
4.3 Accès des femmes à l'emploi	24

II. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE	27
5. FEMMES ET EMPLOI DANS L'HÔTELLERIE	27
5.1 Profil du secteur.	27
5.2 Employabilité des femmes dans l'hôtellerie	29
5.3 Les femmes font entendre leur voix	36
5.4 Résumé	41
6. FEMMES ET EMPLOI DANS LE SECTEUR DES TIC	46
6.1 Profil du secteur.	46
6.2 Employabilité des femmes dans le secteur des TIC	47
6.3 Les femmes font entendre leur voix	54
6.4 Résumé	60
7. CONCLUSIONS	63
7.1 Potentiel du tourisme et des TIC pour l'emploi des femmes	63
7.2 Impact de l'éducation sur l'emploi des femmes dans le tourisme et les TIC	64
7.3 Emploi des femmes: contraintes et possibilités	65
8. RECOMMANDATIONS	67
ACRONYMES	69
BIBLIOGRAPHIE	70

ANNEXES DISPONIBLES SUR DEMANDE

Annexe A	Questionnaire pour l'enquête auprès des employeurs
Annexe B	Guide d'entretien pour les groupes de discussion
Annexe C	Statistiques de l'enquête
Annexe D	Profil des participants aux groupes de discussion

PRÉFACE

Ce rapport a été préparé dans le cadre du projet «Femmes et emploi» de la Fondation européenne pour la formation (ETF), une agence de l'Union européenne (UE) qui fournit conseils et assistance aux pays partenaires dans le but de développer leur capital humain grâce à la réforme des systèmes d'éducation, de formation et du marché de l'emploi selon la politique de relations extérieures de l'UE. L'objectif principal du projet est de contribuer à la promotion de stratégies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Égypte, en Jordanie et en Tunisie dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

Le projet a été mis en œuvre en trois phases: (i) missions d'inventaire et de recherche de données en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, mise en place d'un groupe consultatif dans chacun des trois pays, conception de la méthodologie et sélection des secteurs prioritaires en 2008; (ii) recherches sur le terrain au moyen d'enquêtes auprès d'entreprises et de groupes de discussion avec la participation de jeunes femmes dans les trois pays en 2009; et (iii) rédaction des rapports par pays, dont le présent rapport, et d'un rapport analytique de synthèse et de diffusion des résultats en 2010.

Un bureau d'études et d'ingénierie local, COMETE Engineering, a été engagé pour mener l'enquête sur le terrain en Tunisie. Le rapport provisoire élaboré par ce bureau d'études a été complété et finalisé par l'équipe d'experts de l'ETF (Milena Corradini, Debora Gatelli, Outi Kärkkäinen, Agnieszka Majcher-Teleon et Elena Carrero Pérez).

L'équipe de l'ETF tient à remercier le ministère tunisien de la Formation professionnelle et de l'Emploi ainsi que tous les membres du groupe consultatif qui ont participé activement aux débats et réflexions sur le thème et sur le rapport lui-même. Nos remerciements vont également à l'équipe de COMETE Engineering (Nabila Baati, Moez El Elj, Souad Triki et Lofti Bennour) qui a fait preuve, tout au long de l'exercice, d'un réel engagement et d'une grande constance pour la réalisation d'un travail de qualité.

Outi Kärkkäinen
Coordinatrice du projet
Femmes et emploi

RÉSUMÉ ET MESSAGES CLÉS

L'éducation et la formation des femmes ont connu des progrès importants en Tunisie depuis un demi-siècle. Les jeunes Tunisiennes sont davantage éduquées que l'étaient leurs mères et, parmi les jeunes générations, les femmes sont désormais plus éduquées que les hommes. De même, une législation pour l'égalité des chances des femmes et des hommes a progressivement été mise en place et améliorée afin de garantir aujourd'hui un cadre législatif contre tout type de discrimination dans l'éducation et l'emploi. Or, seulement 25,4 % des femmes en âge de travailler participent au marché du travail formel en Tunisie, contre 69,6 % des hommes (INS, 2009).

En améliorant les niveaux d'éducation et de formation, on accroît en général les taux de participation au marché du travail. Toutefois, malgré les progrès réalisés en matière d'éducation des femmes dans le monde entier, celles-ci sont toujours moins représentées que les hommes sur le marché du travail par rapport à leur niveau d'éducation. Cela a des conséquences négatives sur leur statut, leur intégration économique et sociale et sur la lutte contre la pauvreté. Le bénéfice de l'investissement dans l'éducation et la formation est rendu plus faible par l'inactivité économique des personnes qualifiées. Des études ont également permis d'établir une corrélation positive entre le taux de participation des femmes au marché du travail et la croissance économique.

Il est possible qu'une des raisons pour lesquelles les femmes n'accèdent pas ou ne participent pas au marché du travail soit la pertinence ou la qualité limitée de l'éducation et de la formation dispensées. L'éducation et la formation procurent-elles aux jeunes femmes les qualifications nécessaires et suffisantes – dans la même mesure qu'aux jeunes hommes – pour leur permettre d'intégrer le marché du travail? Qu'en disent les employeurs? Qu'en disent les jeunes femmes elles-mêmes? Y-a-t-il d'autres éléments plus importants à considérer? C'est le point central du projet «Femmes et emploi» de la Fondation européenne pour la formation (ETF) en Égypte, en Jordanie et en Tunisie dont ce rapport est l'étude de cas de la Tunisie. Le projet vise à améliorer les connaissances et à susciter l'intérêt vis-à-vis des possibilités d'emploi pour les femmes et les avantages qu'elles peuvent en retirer dans les trois pays cités. Son principal objectif est de contribuer à la promotion des stratégies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

Étant donné que le secteur public se rétrécit, cette étude cible le secteur privé. La sélection des secteurs, à savoir le tourisme et les technologies de l'information et de la communication (TIC), est fondée, d'une part, sur leur potentiel de croissance économique, de création d'emplois et de développement et, d'autre part, sur les priorités de développement économique des trois pays concernés. Au niveau de la demande du marché du travail, l'accent a été mis sur l'analyse des préférences, des exigences et des obstacles au recrutement des femmes grâce à une enquête réalisée auprès des employeurs des deux secteurs concernés. Au niveau de l'offre, l'étude s'est penchée sur les obstacles et les possibilités d'entrée des femmes sur le marché du travail avec des groupes de discussion composés d'étudiantes, de diplômées d'écoles techniques et professionnelles et d'universités, et de femmes employées ou sans emploi dans les deux secteurs. Dans la mesure où le problème est souvent associé au passage de l'école au monde du travail et à la première entrée sur le marché du travail, le projet a pour groupe cible des jeunes femmes de 15 à 29 ans. Côté employeurs, les petites entreprises (familiales) ont été écartées de l'enquête car elles sont moins susceptibles d'avoir mis en place des politiques de ressources humaines et de recrutement et ont, dans l'absolu, une potentialité mineure de création d'emplois.

Le potentiel des secteurs de l'hôtellerie et des TIC pour l'emploi des femmes

Le secteur de l'hôtellerie et celui des TIC sont parmi les secteurs les plus dynamiques de l'économie tunisienne. Les emplois liés au tourisme représentent 11,5 % de la population active occupée (ONTT, 2008), et ce secteur a un effet d'entraînement sur d'autres branches économiques telles que le transport aérien, l'artisanat, le commerce, et le bâtiment et les travaux publics. Même si le secteur des TIC reste encore une source d'emplois de moindre importance, on prévoit une croissance annuelle soutenue à 17 % et, en 2008, sa part dans le produit intérieur brut (PIB) était déjà de 10 %.

La Tunisie a investi dans le tourisme, voyant également dans ce secteur un moyen de lutter contre le chômage. Or, les femmes tunisiennes n'ont pas pu intégrer le secteur de l'hôtellerie sur un pied d'égalité avec les hommes. Selon l'enquête menée auprès des entreprises, les femmes représentent 22,5 % du nombre total des employés dans le secteur, un taux inférieur au taux de participation des femmes sur le marché d'emploi au niveau national (25,6 %). L'emploi des femmes dans le secteur des TIC, représentant 41 % de l'emploi total, se situe bien au-dessus de la moyenne nationale. Néanmoins, il faut noter que le taux de participation des femmes à l'emploi dans les entreprises TIC enquêtées baisse à 35 % si l'on exclut les centres d'appels de l'échantillon¹.

¹ Selon une étude récente du ministère des Technologies de la Communication (2008), le taux de participation des femmes n'est estimé qu'à 27 % pour l'ensemble des entreprises TIC. L'écart pourrait s'expliquer par le fait que les entreprises TIC de moins de 15 employés, qui sont dans leur majorité de petites entreprises gérées principalement par des hommes, ont été écartées de l'enquête. Pour les femmes, les possibilités de travail dans le secteur des TIC sont donc moindres dans les petites entreprises.

Le secteur des TIC connaît une plus grande dynamique en termes de création d'emplois. Il ne semble pas être affecté par la crise dans la même mesure que le secteur de l'hôtellerie. En effet, parmi les hôtels enquêtés dont les effectifs ont changé au cours des 12 mois précédant l'enquête, les variations ont résulté en une baisse de l'emploi de 1,4 %, tandis que dans l'ensemble des entreprises TIC il y a eu un accroissement de l'emploi de 13 % par rapport à l'année écoulée. Les entreprises qui comptent investir et créer de nouveaux emplois durant l'année à venir représentent le tiers seulement des hôtels enquêtés alors qu'elles constituent les deux tiers des entreprises TIC de l'échantillon. Par ailleurs, la création d'emplois prévue pour les 12 mois suivant l'enquête permettrait de réaliser un accroissement de l'emploi de 3 % dans le secteur de l'hôtellerie et de 6,8 % dans celui des TIC.

Sur la base de l'échantillon, il semble également que le secteur des TIC représente un plus grand potentiel d'emplois pour les femmes. Proportionnellement, il y a davantage de femmes dans le secteur des TIC que dans celui de l'hôtellerie, les emplois créés dans les 12 mois précédant l'enquête dans les entreprises TIC ont profité légèrement plus aux femmes (54 %), tandis que, dans les hôtels enquêtés, les emplois créés ont profité surtout aux hommes (73 %). Or, il faut noter que plus de la moitié des emplois créés dans les TIC concerne les centres d'appels dont 64 % ont profité aux femmes. Le potentiel du secteur des TIC pour l'emploi des femmes n'est donc pas exploité d'une manière égale parmi ses sous-secteurs. La tendance est à l'accentuation de la discrimination horizontale et des stéréotypes du travail féminin et masculin.

La discrimination s'effectue également horizontalement au sein des entreprises avec une ampleur majeure dans le secteur de l'hôtellerie. En effet, la répartition de l'emploi par département et par genre démontre une certaine spécialisation de l'emploi par sexe. Dans le secteur de l'hôtellerie, les femmes sont essentiellement présentes dans le département étage où elles occupent 56 % de l'emploi total, soit plus de 70 % de l'emploi des femmes dans le secteur. Les hommes occupent plus de 93 % des emplois dans le département restaurant, cuisine et bar, 99,6 % dans le département maintenance et 81 % dans le département finances et comptabilité. Dans les entreprises TIC, les femmes sont relativement bien représentées dans tous les départements, avec une présence légèrement plus marquée dans les départements ventes et marketing, support administratif et finances et comptabilité.

En revanche, la discrimination verticale semble plus nette dans le secteur des TIC: les femmes sont concentrées dans des postes qualifiés et seulement 3 % d'entre elles occupent des postes de direction et de management contre 7 % des hommes, et 30 % des postes de cadres moyens contre 38 % des hommes. Dans le secteur de l'hôtellerie, les hommes sont légèrement plus représentés que les femmes dans les postes de direction et de management, et les femmes sont relativement plus représentées dans la catégorie des postes non qualifiés; toutefois, les différences sont minimales pour les autres catégories hiérarchiques.

Le potentiel d'emploi pour les femmes existe dans les deux secteurs, mais il n'est guère exploité au-delà de la moyenne nationale dans les TIC, et reste en deçà dans l'hôtellerie. De plus, les employeurs exploitent le potentiel d'emplois féminins dans des postes spécifiques et stéréotypés et souvent inférieurs aux positions masculines. Étant donné le niveau d'éducation élevé des jeunes femmes en Tunisie aujourd'hui, le désavantage en matière de compétence des femmes n'explique pas ce phénomène.

L'impact de l'éducation et de la formation

L'examen de la répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation dans les entreprises enquêtées montre que dans le secteur de l'hôtellerie la proportion d'employés ayant un niveau supérieur est estimée à 11 % environ, soit un taux plus faible que la moyenne nationale de 14,2 %. La comparaison des niveaux d'éducation selon le genre montre une disparité en faveur des hommes dont 11,5 % atteignent le niveau supérieur contre 9,9 % pour les femmes, et de 47,1 % d'hommes qui atteignent le niveau d'enseignement professionnel contre 38,3 % de femmes. La plupart des femmes qui travaillent dans le secteur de l'hôtellerie sont du niveau secondaire ou du niveau primaire ou inférieur (53,6 % contre 41,4 % pour les hommes). Ce secteur emploie donc surtout des femmes peu qualifiées par rapport au niveau moyen d'éducation des femmes en Tunisie. Cette situation contraste avec celle qui prévaut dans le secteur des TIC. Celui-ci recrute essentiellement chez les diplômés du supérieur où les femmes sont majoritaires à 59 %. En effet, les employés des TIC ayant un niveau supérieur représentent 75,6 % de l'emploi féminin et 72,6 % de l'emploi masculin.

Les jeunes femmes sont très minoritaires dans les écoles hôtelières publiques (environ 20 %) qui forment la plupart des employés potentiels de ce secteur. Or, si l'on tient compte du fait que 54 % des employées féminines dans les hôtels enquêtés ont reçu une éducation secondaire, primaire ou au-dessous, il est évident qu'une grande partie des diplômées des écoles hôtelières ne travaillent pas dans le secteur (et/ou sont inactives). De même, le taux de 41 % qui représente les femmes par rapport à l'emploi total dans les TIC peut paraître faible si on le compare au taux de 46 % qui représente les femmes parmi les étudiants de niveau universitaire dans les TIC. Si l'on y ajoute le fait que les femmes, même avec des qualifications supérieures à celles des hommes, ne se situent pas en proportion égale dans les catégories professionnelles, les cadres ou les directeurs dans les TIC (les hommes occupent 76 % des postes de directeurs/managers, 65 % des postes de cadres moyens et 62 % des postes correspondant aux emplois

professionnels) et que, indépendamment de leur niveau d'éducation, elles sont plus représentées dans les postes correspondant aux travailleurs qualifiés ou peu qualifiés concentrés dans les centres d'appels, la contribution réelle de l'éducation et de la formation à la participation des femmes au marché du travail dans les deux secteurs devient aléatoire.

Néanmoins, la relation entre le niveau d'éducation et la participation au marché du travail en général est positive pour tous les niveaux et pour les deux sexes en Tunisie, et elle est plus accentuée pour les femmes. En effet, en 2007, le taux d'activité des femmes non scolarisées augmentait de 16 % et celui des femmes ayant atteint le niveau d'instruction supérieur atteignait 56 %. Quant aux hommes non scolarisés, leur taux d'activité atteignait 70 %, passant à 74 % pour les hommes d'un niveau d'instruction supérieur (INS, 2008).

L'impact de l'éducation sur l'emploi des femmes est en effet contrasté. Il apparaît que l'éducation se répercute davantage sur le secteur des TIC que sur celui de l'hôtellerie qui attire peu de femmes et des femmes (et des hommes) moins qualifiées, contrairement aux TIC. Étant donné que le taux d'activité des femmes est plus élevé pour celles qui ont un niveau d'instruction supérieur, il est logique que les femmes soient plus présentes dans le secteur des TIC qui nécessite des compétences acquises dans l'enseignement supérieur. Or, vu qu'elles occupent souvent dans les TIC des postes ne correspondant pas à leur niveau d'éducation, on peut se demander s'il s'agit-là de l'impact de l'éducation sur le taux d'activité des femmes en général, ou de l'impact de l'éducation sur la chance qu'elles ont d'être employées grâce à des compétences et des qualifications acquises lors de l'éducation. Autrement dit, l'éducation rend-elle les femmes plus actives sur le marché du travail en général, ou leur employabilité s'accroît-elle vraiment grâce à une éducation spécifique? La majorité des jeunes femmes qui travaillent dans les centres d'appels déclarent en effet que si leur diplôme leur a servi à trouver un emploi, celui-ci n'a pas de lien avec leur éducation; par ailleurs, elles se sentent dévalorisées par la monotonie des tâches des centres d'appels. Il faut également noter que même si le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation pour les deux sexes, reflétant les tensions du marché du travail en général, le chômage des femmes est toujours plus élevé que celui des hommes, indépendamment de leur niveau d'éducation.

En conclusion, l'éducation influence davantage l'activité des femmes que celle des hommes sur le marché du travail; toutefois, il est plus difficile pour les femmes d'intégrer le marché du travail et, lorsqu'elles y parviennent, leur éducation et leur formation sont moins valorisées par les employeurs. En effet, les femmes sont souvent affectées à des emplois subalternes bien qu'elles aient un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes. Tenant compte du niveau d'éducation des jeunes femmes tunisiennes aujourd'hui et des réponses fournies par les entreprises enquêtées dans cette étude, la participation moindre des femmes au marché du travail dans l'hôtellerie et les TIC et l'inégalité d'accès aux postes de responsabilité et de direction ne s'expliquent pas par leur manque de compétence. L'explication se trouve au niveau d'une certaine discrimination à l'égard des femmes, non seulement dans les secteurs des TIC ou de l'hôtellerie, mais également dans l'ensemble du marché du travail.

Contraintes à l'employabilité des femmes

La participation relativement faible des femmes dans l'hôtellerie peut paraître paradoxale au regard de l'intérêt marqué des jeunes femmes pour ce secteur, comme il ressort des groupes de discussion. Toutefois, divers facteurs socioculturels liés notamment à la mentalité dominante expliquent cette situation. Le découragement des femmes est lié à l'image négative que, d'une manière générale, la société tunisienne porte sur leur travail, et surtout à la place qui leur est réservée par les employeurs du secteur – pour la majorité des postes les employeurs ont une nette préférence pour les hommes. En outre, les offres d'emploi et de formation destinées aux femmes dans le secteur hôtelier concernent principalement le département étage; les femmes sont fortement associées au travail d'étage, ce qui explique leur réticence et leur faible proportion dans les autres départements.

Les femmes ne postulent pas davantage pour un emploi dans certains départements qui nécessitent d'être disponible de nuit en raison du manque de moyens de transport. Elles évitent également certains postes pour lesquels elles risquent d'être exposées au harcèlement sexuel de la part de leurs collègues masculins (par exemple en cuisine ou au bar). Le secteur hôtelier, malgré ses potentialités, reste donc un secteur de services qui offre peu de perspectives de carrière pour les femmes et qui recrute des femmes peu qualifiées pour y travailler quelques années seulement. Du fait de l'image négative du travail des femmes dans l'hôtellerie, souvent elles n'y travaillent que jusqu'à leur mariage et, par conséquent, les employeurs ne voient pas l'intérêt d'investir plus que nécessaire dans leur formation au sein de l'établissement. Les jeunes femmes formées dans les écoles hôtelières et à la recherche d'un emploi déclarent néanmoins leur ferme volonté d'accéder à ce secteur et expriment leur frustration de ne pas y trouver un poste adéquat.

Le secteur des TIC intéresse fortement les femmes possédant des qualifications d'un niveau supérieur. 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, les entreprises enquêtées ont signalé que le manque de mobilité des femmes constitue un frein à leur recrutement et à leur avancement dans la carrière, ainsi qu'à leur accès aux postes de direction et de responsabilité. D'autres avancent que les femmes elles-mêmes évitent parfois

les postes de responsabilité en raison de leur double charge de travail (sur le plan professionnel et familial) et du manque de structures de soutien aux familles dans la prise en charge des enfants et des tâches ménagères. De même, dans le secteur des TIC, les employeurs pensent que les femmes sont moins productives et donc leur coûtent plus cher lorsqu'elles ont des enfants à charge, surtout au cours de la période de maternité. Cela n'explique cependant pas pourquoi leur contribution est mieux acceptée par les employeurs dans les centres d'appels.

Certaines pratiques discriminatoires persistent dans le recrutement. En effet, près de 60 % des établissements hôteliers spécifient le genre lors du recrutement, même si cette pratique est illégale. Dans les TIC, 40 % des entreprises précisent encore le genre pour des postes. Par ailleurs, les jeunes femmes à la recherche d'un emploi recourent souvent aux bureaux de placement et à la presse. Selon leurs dires, l'information concernant d'éventuels postes vacants n'est pas toujours portée à la connaissance des intéressés, mais reste confinée dans un cercle restreint. En effet, pour le recrutement de nouveaux employés, la plupart des entreprises comptent beaucoup sur leurs contacts personnels (84 % des hôtels et près de 58 % des entreprises TIC). Les jeunes femmes préféreraient des procédures de recrutement plus transparentes, voire des concours.

Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes dans les deux secteurs sont, dans l'ensemble, identiques à ceux évoqués pour le recrutement en général. On note toutefois une différence au niveau de certains critères tels que la disponibilité pour le travail en équipe de nuit, le statut civil et le fait d'avoir de jeunes enfants. Pour le travail de nuit, il semble que les établissements hôteliers se soient adaptés aux contraintes du travail des femmes et qu'ils estiment normal qu'elles puissent rentrer chez elles à une heure décente. Quant au statut civil, il semble que les établissements hôteliers et les entreprises TIC préfèrent les femmes célibataires aux femmes mariées et ce, pour des raisons de disponibilité. Ils estiment que les femmes mariées ont plus de contraintes familiales et que, de ce fait, elles posent plus de problèmes organisationnels à l'entreprise. Les licenciements sont plus fréquents chez les femmes mariées, surtout avec de jeunes enfants, notamment en raison de leur absentéisme. Tout cela montre que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est très difficile pour les femmes mariées.

Les problèmes de transport et d'hébergement contribuent également à la faible participation des femmes au marché du travail et cela particulièrement en milieu rural. La concentration géographique du tourisme contribue à la moindre participation des femmes à l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie. En effet, les emplois dans celui-ci sont concentrés dans les zones du centre-est, du littoral du sud-est et dans la région de Nabeul/Hammamet. En revanche, l'emploi dans les entreprises TIC est fortement concentré dans le centre urbain du district de Tunis.

Néanmoins, le travail des femmes est apprécié des employeurs du fait de leur patience, de l'image positive qu'elles donnent à l'entreprise, de leurs compétences vis-à-vis des clients et aussi de leur acceptation de salaires inférieurs à ceux des hommes.

Recommandations

La Tunisie est un pays exemplaire dans la région en matière d'éducation et de formation des jeunes filles et des femmes. L'État a beaucoup investi dans l'éducation des deux sexes et a accompli des progrès considérables (voir les taux de scolarisation des filles au primaire et au secondaire et le plus grand nombre de femmes dans l'enseignement supérieur). Il s'agit maintenant de rendre ces investissements profitables du point de vue de l'emploi des femmes et de leur contribution au développement d'une société de plus en plus égalitaire. Cela pourrait impliquer des actions spécifiques pour inciter la formation professionnelle des femmes dans divers domaines, sensibiliser l'opinion publique par rapport à l'emploi des femmes et encourager le secteur privé à recruter davantage de femmes.

Une société plus respectueuse des sexes n'est possible que si les différents acteurs s'engagent à travailler ensemble dans un esprit de coopération et de coordination. Pour être efficaces, les interventions au niveau des secteurs de l'hôtellerie et des TIC requièrent un engagement soutenu de ces acteurs: gouvernement, professionnels, établissements de formation, société civile, etc. Ces acteurs doivent développer des perspectives, faire pression sur les entreprises, participer aux processus d'élaboration des programmes nationaux et rallier l'opinion publique dans toutes les couches de la société quant au rôle du secteur privé dans la promotion de l'égalité des genres.

Recommandations à caractère général

1. Renforcer le respect de la législation du travail en général et, plus particulièrement, de la protection de la maternité et des plans de carrière des femmes mariées et des mères; veiller au respect de l'interdiction (de spécification) d'offres d'emploi excluant les femmes au niveau des bureaux d'emploi et des entreprises.
2. Organiser des campagnes de sensibilisation au genre et contre le harcèlement sexuel dans le milieu du travail.
3. Promouvoir l'analyse selon le genre comme partie intégrante des études concernant tous les secteurs d'activité et concevoir et mettre en œuvre des systèmes de collecte et de traitement de données statistiques sur le genre. Sortir du cloisonnement des questions de l'égalité des chances du ministère des Affaires de la Femme, de la

Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées et adopter une véritable approche des genres intégrée dans les politiques de tous les domaines.

4. Veiller à la non-discrimination entre les hommes et les femmes en vue de satisfaire la demande d'emploi des jeunes gens.
5. Organiser des journées portes ouvertes dans les institutions d'enseignement et de formation en collaboration avec les organisations professionnelles afin de valoriser les compétences des jeunes diplômées; bien faire connaître les besoins des employeurs et le «produit» offert par les institutions de formation et d'enseignement et mieux orienter vers les formations appropriées.

Recommandations relatives au secteur de l'hôtellerie

Éducation et formation

1. Afin de maîtriser le taux de déperdition et de garantir un meilleur rendement de l'investissement dans l'éducation et la formation des femmes et des hommes, instaurer dans tous les centres et institutions de formation professionnelle du secteur du tourisme deux semaines d'accueil et d'orientation en milieu professionnel en faveur des jeunes femmes dans le but de leur faire connaître les perspectives de leur formation dès leur intégration dans le circuit de la formation professionnelle.
2. Développer, dans l'enseignement supérieur, la dimension pratique de la formation dans la filière tourisme en vue du rapprochement avec les réalités du secteur. Accroître l'enseignement postsecondaire/supérieur à caractère professionnel (technicien spécialisé) dans le secteur.
3. Encourager le recrutement des femmes (et garantir un certain pourcentage) pour les formations en alternance avec les établissements hôteliers de façon à les faire bénéficier d'une certaine expérience, de faciliter leur accès au secteur et de leur donner l'occasion de faire leurs preuves dans les métiers considérés comme masculins, ainsi qu'encourager et valoriser le travail en cuisine, au restaurant et au bar.

Emploi

4. Promouvoir l'image du travail des femmes dans le secteur vis-à-vis de la société et renforcer l'initiative entreprise par les représentants du secteur à ce titre.
5. Aménager les horaires de manière à pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, de sorte que les mères de famille puissent se maintenir dans leur travail.
6. Organiser des moyens de transport pour le ramassage du personnel, compte tenu des horaires de travail particuliers au secteur, ainsi que l'aménagement de cités d'hébergement pour celles et ceux qui ne peuvent rentrer chez eux ou qui habitent loin du lieu de travail.
7. Mettre en place des avantages fiscaux et parafiscaux pour les entreprises du privé afin d'engager davantage de femmes dans les établissements hôteliers.

Recommandations relatives au secteur des TIC

Éducation et formation

1. Développer des campagnes en vue d'encourager les jeunes femmes diplômées du secondaire à s'orienter vers la formation en TIC et les informer sur le secteur des TIC.
2. Établir une collaboration étroite entre les institutions d'enseignement et de formation dans les diverses filières des TIC et la profession qui vise à réaliser l'égalité des genres dans une stratégie commune «formation-emploi».
3. Programmer des modules de formations spécifiques et ciblées par la profession pour renforcer les capacités des jeunes femmes diplômées en gestion de projet.
4. Promouvoir des programmes de formation par alternance, notamment pour les métiers a priori masculins et en faire bénéficier les femmes.
5. Inciter les entreprises à encadrer des stagiaires femmes (garantir un certain pourcentage) et aider les jeunes femmes à participer à ces stages.

Emploi

6. Informer les jeunes femmes sur les différents programmes des politiques d'appui à l'emploi qui ciblent en particulier le secteur des TIC. Cette information, sous forme de prospectus ou autres supports, pourrait être diffusée auprès des jeunes femmes par les bureaux de placement, etc.
7. Développer des campagnes en vue d'attirer des cadres supérieurs de sexe féminin (en particulier pour les postes techniques et décisionnels).
8. Développer les services à moyenne et à forte valeur ajoutée – hotlines (conseil et ingénierie, niveaux 2 et 3) – qui devront profiter aux compétences disponibles et valoriser celles à pourvoir (gestion, ingénierie, santé), et éviter ainsi l'entassement des jeunes femmes diplômées du supérieur dans les centres d'appels à faible valeur ajoutée.

9. Promouvoir l'entrepreneuriat en vue du télétravail, ainsi que la création de programmes d'aide à l'entreprise et de partenariats d'expertise pour aider les femmes entrepreneurs et cela notamment en milieu rural où il y a peu de possibilités d'emploi dans les entreprises TIC.
10. Garantir qu'un certain pourcentage – en visant 50 % – de tous les postes administratifs et techniques d'encadrement et de direction soient occupés par des femmes (introduire une certaine discrimination positive).
11. Baser la satisfaction des demandes d'emploi, au niveau des bureaux de placement, sur des critères objectifs: compétences, délai d'attente, etc.
12. Aménager des horaires de travail dans les entreprises TIC (en particulier les centres d'appels) de manière à aider les femmes, et aussi les hommes, à concilier vie familiale et vie professionnelle.
13. Promouvoir l'image du travail des femmes dans les centres d'appels vis-à-vis de l'extérieur.
14. Mettre en place des avantages fiscaux et parafiscaux pour les entreprises TIC du privé en vue d'employer plus de femmes.

Recommandations à l'attention des bailleurs des fonds

Les bailleurs des fonds internationaux ont également la responsabilité de promouvoir l'égalité des genres dans leurs actions. Qu'il s'agisse de l'UE ou d'autres bailleurs de fonds en Tunisie, il serait opportun:

1. d'inclure dans les projets ou approches sectorielles concernant l'emploi, le facteur genre intégré et cela tout particulièrement pour les mesures actives d'emploi;
2. de promouvoir et de mettre en place l'analyse selon le genre comme faisant partie intégrante des études concernant tous les secteurs d'activité et d'aider à instaurer un système de collecte et de traitement de données statistiques sur le genre;
3. de cibler, à l'aide de programmes concernant l'emploi, les secteurs où les femmes sont sous-représentées (actions spécifiques);
4. de promouvoir, dans tous les programmes, le partenariat social pour faciliter la transition de l'éducation et de la formation à l'emploi;
5. d'inclure, dans tous les programmes, des indicateurs spécifiques pour mesurer le progrès en termes d'égalité des genres.

I. PROBLÉMATIQUE ET CONTEXTE DE L'ÉTUDE

1. PROJET FEMMES ET EMPLOI

1.1 PROBLÉMATIQUE

Malgré les progrès réalisés dans l'éducation des femmes dans le monde entier, elles sont moins représentées que les hommes sur le marché du travail. Selon le Bureau international du travail (BIT), en 2007, le taux mondial de participation des femmes au marché du travail était de 53 %, contre 78 % pour les hommes.

La participation des femmes à l'activité économique offre des avantages au niveau tant microéconomique que macroéconomique. Des études ont permis d'établir une corrélation positive entre le taux de participation des femmes au marché du travail et la croissance économique. De plus, la participation des femmes au marché du travail est considérée comme bénéfique au niveau microéconomique, car elle contribue à offrir un statut aux femmes et à assurer le bien-être de la famille.

Pour être engagées, les femmes doivent être en mesure de proposer les compétences requises sur le marché du travail. En général, en augmentant les niveaux d'éducation et de formation, on accroît les taux de participation au marché du travail. En règle générale, plus une personne bénéficie d'un niveau d'éducation élevé, plus son revenu personnel potentiel est élevé. Par conséquent, la faible participation des femmes au marché du travail entraîne un moindre rendement des investissements dans l'éducation et la formation et une sous-utilisation de la capacité de production. Tout aussi important, cela freine l'*empowerment* économique et sociale des femmes, nuit à la lutte contre la pauvreté et met en exergue la liberté limitée des femmes à utiliser leurs capacités.

Les progrès dans l'éducation des femmes et des hommes dans région de la Méditerranée méridionale et orientale ont été significatives dans les dernières décennies. Or, les taux d'activité des femmes restent parmi les plus bas dans le monde. De plus, le chômage des jeunes femmes (et des hommes) reste un problème récurrent, notamment lors du passage des femmes de l'école à la vie active. Il en résulte que de nombreuses jeunes femmes sont découragées et quittent le marché du travail.

Il est possible qu'une des raisons pour lesquelles les femmes n'accèdent pas ou ne participent pas au marché du travail soit la pertinence ou la qualité limitée de l'éducation et de la formation dispensées. L'éducation et la formation ne procurent-elles pas aux jeunes femmes les qualifications nécessaires et suffisantes – dans la même mesure qu'aux jeunes hommes – pour leur permettre d'intégrer le marché du travail? Qu'en disent les employeurs? Qu'en disent les jeunes femmes elles-mêmes? Y-a-t-il d'autres éléments plus importants à considérer? C'est le point central de ce projet en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, où les taux de participation féminine au marché du travail ont été estimés par le BIT à 22 %, 23 % et 26 % respectivement en 2007 (BIT, 2009).

Étant donné que le secteur public se rétrécit, cette étude cible le secteur privé. La sélection des secteurs, à savoir l'hôtellerie et les technologies de l'information et la communication (TIC), est fondée, d'une part, sur leur potentiel de croissance économique, de création d'emplois et de développement et, d'autre part, sur les priorités de développement économique des trois pays concernés. Les deux secteurs représentent également deux cas assez différenciés en ce qui concerne les qualifications requises, ce qui pourrait permettre de tirer des conclusions sur différents types et niveaux d'éducation et de formation.

Premièrement, l'étude tente de fournir des réponses aux questions suivantes:

- Quel est le potentiel du tourisme et des TIC pour l'emploi des femmes?
- La plus faible présence des femmes dans ces secteurs est-elle un problème de demande ou d'offre d'emploi?
- Quel est l'impact de l'éducation sur l'emploi des femmes dans ces secteurs? Dans quelle mesure peut-on améliorer la rentabilité de l'éducation et des diplômes des femmes sur le marché du travail?
- Pourquoi les femmes formées pour travailler dans ces secteurs participent-elles ou ne participent-elles pas au marché du travail? Les contraintes du marché du travail sont-elles neutres à l'égard des sexes? Y a-t-il des différences significatives entre le milieu urbain et le milieu rural?
- Comment augmenter l'emploi des femmes dans ces secteurs et le secteur privé en général? Y a-t-il des possibilités spécifiques à saisir pour réduire les écarts de participation au marché du travail entre les sexes?

Deuxièmement, l'étude tente de tirer des enseignements au niveau des gouvernements et parties prenantes au niveau sectoriel sur les points ci-après:

- Comment améliorer l'égalité des femmes et des hommes dans l'emploi, soit par l'intégration des spécificités liées au genre (*gender-mainstreaming*) soit par des actions spécifiques?

- Comment les bailleurs de fonds, notamment l'Union européenne (UE), pourraient-ils appuyer ces initiatives?

1.2 OBJECTIFS DU PROJET

Le projet «Femmes et emploi» s'inscrit dans le cadre des projets d'innovation et d'apprentissage de l'ETF. Son principal objectif est de contribuer à la promotion des stratégies en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en Égypte, en Jordanie et en Tunisie dans les domaines de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

De manière plus spécifique, le projet vise à améliorer les connaissances et à susciter l'intérêt vis-à-vis des possibilités d'emploi pour les femmes et des avantages qu'elles peuvent en retirer en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, ainsi qu'à améliorer l'expertise de l'ETF grâce à l'acquisition de nouvelles connaissances et expériences qui permettront de répondre aux différents types de demandes de la Commission européenne², ou de fournir des conseils stratégiques à la demande de pays partenaires de l'ETF³. L'implication des différentes parties prenantes dans le processus et la diffusion des résultats de l'étude au niveau international permettra également aux partenaires sociaux des trois pays, notamment les employeurs des deux secteurs économiques de l'étude, de devenir des acteurs de la promotion de l'égalité des sexes et, d'autres bailleurs des fonds, de recueillir les fruits de la recherche dans les pays concernés et, plus généralement, de s'engager dans la promotion de l'égalité des sexes et la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

Le présent rapport est le rapport pour la Tunisie rédigé par l'ETF et le prestataire de services local, COMETE Engineering. Il se base sur la littérature et une analyse documentaire, sur le travail de terrain entrepris par le prestataire de services et sur différentes observations et conclusions reçues des parties prenantes impliquées dans le processus.

1.3 ACTIVITÉS DU PROJET

Le projet a débuté en 2008 par des missions d'inventaire en Égypte, en Jordanie et en Tunisie. L'ETF a rencontré les parties prenantes nationales concernées et la communauté des bailleurs des fonds. Les services de la Commission européenne et ceux de la coopération italienne, qui cofinance le projet⁴, ont été consultés sur le choix des pays pour l'étude de cas. L'Égypte, la Jordanie et la Tunisie sont en effet des pays prioritaires aux yeux de la Commission européenne et du ministère italien des Affaires étrangères.

Les recherches sur le terrain (2009) s'appuient sur une analyse quantitative et qualitative de l'offre et de la demande de main-d'œuvre féminine. Au niveau de la demande du marché du travail, l'accent a été mis sur l'analyse des préférences, des exigences et des obstacles au recrutement des femmes grâce à une enquête réalisée auprès des employeurs des deux secteurs concernés. Au niveau de l'offre, l'étude s'est penchée sur les obstacles et les possibilités d'entrée des femmes sur le marché du travail avec des groupes de discussion composés des jeunes femmes. En effet, dans la mesure où le problème est souvent associé au passage de l'école au monde du travail et à la première entrée sur le marché du travail, le projet a pour groupe cible les jeunes femmes de 15 à 29 ans.

Un groupe consultatif national a été créé dans chacun des trois pays comprenant des représentants du gouvernement, de la délégation de l'UE et des partenaires sociaux, notamment des fédérations professionnelles, pour garantir la participation locale et l'appropriation du projet. Les groupes se sont rencontrés trois fois au cours de la mise en œuvre du projet. Les représentants de la coopération italienne ont participé aux réunions du projet dans chacun des trois pays. D'autres bailleurs des fonds présents dans les pays ont été informés du projet pour garantir cohérence et synergie entre les différentes actions de la communauté des bailleurs.

Une visite d'étude a également été organisée à Turin en janvier 2010 pour 24 participants égyptiens, jordaniens et tunisiens afin de permettre aux membres des groupes consultatifs de se familiariser avec les initiatives de promotion de l'emploi des femmes dans la région du Piémont, en Italie, et de partager des connaissances et des expériences en matière d'amélioration de l'emploi des femmes en Égypte, en Jordanie et en Tunisie, de même qu'au sein de l'UE, ainsi que de participer à des discussions, faire des suggestions et des recommandations à intégrer aux rapports par pays.

Un rapport de synthèse régional comprenant des recommandations stratégiques a été rédigé et publié au second semestre de 2010.

² L'ETF apporte son soutien à la Commission européenne pour les différentes phases du projet, notamment l'identification et la formulation, et pour fournir des conseils stratégiques et contrôler le contenu et les réformes en matière d'éducation, de formation et d'emploi dans le cadre des politiques extérieures de l'UE.

³ Pays partenaires de l'ETF: Albanie, Algérie, Arménie, Azerbaïdjan, Belarus, Bosnie-et-Herzégovine, Croatie, Égypte, Géorgie, Israël, Jordanie, Kazakhstan, Kirghizstan, Kosovo (en vertu de la résolution no 1244/1999 du Conseil de sécurité des Nations unies), Liban, ancienne République yougoslave de Macédoine, Maroc, République de Moldavie, Monténégro, Ouzbékistan, Territoire palestinien occupé, Russie, Serbie, Syrie, Tadjikistan, Tunisie, Turkménistan, Turquie et Ukraine.

⁴ Depuis de nombreuses années, l'ETF entretient des liens stables avec le ministère italien des Affaires étrangères, notamment avec la Direction de la coopération au développement. Pour cofinancer ce projet, des fonds ont été levés au sein de ce partenariat dans le cadre du Fonds fiduciaire italien. Une des priorités de la coopération italienne est d'aider les pays à renforcer leurs institutions, en termes de «bonne gouvernance», sur le plan des droits de l'homme et de la participation démocratique au développement économique – sans discrimination socioéconomique et fondée sur le sexe – et dans ce contexte, l'Égypte, la Jordanie et la Tunisie sont des pays prioritaires.

2. MÉTHODOLOGIE

2.1 APPROCHE

Le genre détermine l'accès aux ressources matérielles (terre, crédit, formation, etc.) et immatérielles telles que le pouvoir. Les implications dans la vie quotidienne sont multiples: répartition des tâches domestiques et extra-domestiques et des responsabilités familiales, niveau d'éducation et possibilités d'accès à l'emploi, promotion professionnelle, etc. Le genre est intimement lié à tous les aspects de la vie économique et sociale, quotidienne et privée des individus et à ceux de la société qui a assigné à chacun (hommes et femmes) des rôles spécifiques.

Cette étude s'intéresse aux opportunités d'éducation, de formation et d'emploi dans l'approche selon le genre en Tunisie. L'accès à l'emploi n'est pas considéré comme une fin en soi, mais un moyen pour acquérir une indépendance économique, accroître le bien-être des familles, réduire la pauvreté et contribuer à la croissance économique de la société.

L'étude et l'analyse ne vise pas seulement un objectif de connaissance, mais également un objectif d'action pour transformer une situation sociale donnée. C'est pour cela que le projet a tenté d'impliquer différentes parties prenantes dans le processus, telles que les autorités locales concernées, les formateurs et, en particulier, les employeurs des deux secteurs économiques de l'étude, avec l'intention implicite de les voir devenir des acteurs de la promotion de l'égalité des sexes et formuler des recommandations.

La recherche est fondée sur trois composantes: revue de la littérature sur le sujet et recherche quantitative et qualitative pour analyser l'offre et la demande de l'emploi féminin:

- au niveau de la demande, enquêtes quantitatives auprès d'entreprises appartenant au secteur du tourisme (hôtellerie) et à celui des TIC pour cerner la demande de travail et les attentes des employeurs;
- au niveau de l'offre, enquêtes qualitatives auprès de groupes de discussion comprenant plusieurs catégories de jeunes femmes, afin d'appréhender l'offre de travail en rapport avec ces deux secteurs.

2.2 OFFRE D'EMPLOI

Les enquêtes ont été réalisées à partir d'un questionnaire⁵ élaboré par l'ETF, commenté par le prestataire de services et par le groupe consultatif et validé préalablement au démarrage de l'étude quantitative. Les entretiens ont eu lieu sur le lieu de travail du répondant et ont été précédés par la remise d'une lettre d'introduction précisant l'objet de l'étude et son utilité. La cible des enquêtes dans les deux secteurs a été préalablement définie: les entreprises de plus de 25 employés, car elles sont plus à même que les entreprises familiales de mettre en place des politiques de ressources humaines et de recrutement et ont plus de facilité à créer des emplois. Avant l'enquête, une cartographie des deux secteurs et un test préliminaire du questionnaire ont été complétés par le prestataire de services tunisien.

2.2.1 Hôtellerie

Les sous-secteurs du tourisme en Tunisie sont la restauration, les agences de voyages et l'hôtellerie. Il a été décidé de concentrer l'étude sur l'hôtellerie car la restauration représente peu de potentialités, la cuisine étant toujours considérée comme étant un monde d'hommes (les femmes travaillent très rarement en tant que serveuses à cause du contact avec la clientèle) et les agences de voyage étant de (très) petites entreprises. L'hôtellerie est un sous-secteur important qui regroupe différents métiers; c'est un secteur de croissance potentielle et vitale, présent dans différentes régions du pays et concerné par plusieurs options de formation.

Les hôtels de catégorie deux étoiles et au-dessus, quelques villages de vacances et appartements-hôtels ont été retenus pour l'enquête. Sur la base des données du recensement de l'Office national du tourisme tunisien (ONTT, 2008), l'effectif moyen des hôtels de catégorie une étoile est estimé à sept employés et leur contribution dans l'emploi total est faible (0,6 %). Cette catégorie d'hôtels a donc été écartée vu que la cible de l'étude concerne les hôtels de plus de 25 employés.

Le parc hôtelier en Tunisie est de 834 unités. Un échantillon de 300 unités touristiques a été retenu. Le taux de précision⁶ pour cette enquête atteint presque 4 %; 287 unités hôtelières ont été enquêtées, ce qui représente 34 % du parc d'établissements d'hébergement touristique et un taux de réponse de 96 %. Étant donné la cible visée – les entreprises de plus de 25 employés – sur les 834 établissements, il reste 602 hôtels cibles, les 287 unités hôtelières représentant 48 % de la population cible. La répartition régionale des entreprises enquêtées est dans l'ensemble représentative tant au niveau du nombre d'unités hôtelières retenues et de la catégorie d'hôtel qu'au niveau de l'emploi, sauf pour la région de Nabeul/Hammamet qui a été sous-représentée dans l'échantillon vu les difficultés rencontrées lors de la prise de contact avec les établissements hôteliers de cette région.

TABLEAU 2.1 UNITÉS HÔTELIÈRES PAR RÉGION

	Base ONTT (%)	Échantillon (%)
District de Tunis	12,7	15,0
Nord et nord-ouest	7,0	5,9
Nabeul/Hammamet	24,0	17,8
Centre et centre-est	29,7	32,8
Littoral sud-est	19,6	23,3
Sud hors littoral	7,0	5,2
Total	100,0	100,0

Source: ONTT, 2008

2.2.2 Technologies de l'information et de la communication

Il existe plusieurs définitions du secteur des TIC qui sont souvent déterminées par les besoins des utilisateurs. La notion d'industrie de l'information tend alors à supplanter la segmentation traditionnelle des activités. Pour les besoins de cette étude, l'ensemble des secteurs qui sont fondés sur les technologies numériques ont été retenus, à l'exception du secteur audiovisuel:

- services et équipements de télécommunication,
- services d'accès Internet,
- équipements informatiques,
- installation et gestion de réseaux de télécommunication et informatiques,
- logiciels et services informatiques,
- contenus numériques (agences Web, apprentissage en ligne, etc.),
- services fondés sur les TIC (conversion de données, centres d'appels).

En raison des différentes définitions du secteur et des contraintes de l'échantillonnage, l'enquête ne prétend pas le couvrir entièrement. La nomenclature utilisée dans cette enquête est celle retenue dans l'annuaire des TIC (Symboles Média, 2008). Elle englobe tous les aspects des professionnels des TIC en proposant une classification comprenant 16 catégories principales, à savoir: (i) systèmes et réseaux; (ii) centres d'appels et serveurs vocaux; (iii) informatique de gestion; (iv) ingénierie du savoir; (v) télécommunications; (vi) informatique technique; (vii) informatique industrielle; (viii) services à valeur ajoutée en ligne; (ix) conseils en TIC; (x) services informatiques; (xi) constructeurs informatiques; (xii) distributeurs informatiques; (xiii) développement Web; (xiv) marketing-communication interactive; (xv) formation en TIC; et (xvi) contenu multimédia. Chaque catégorie est elle-même subdivisée en sous-catégories précisant les domaines d'intervention de l'opérateur et, par là, facilitant le positionnement et les compétences de celui-ci.

⁶ C'est l'intervalle de confiance que l'on peut accorder aux résultats obtenus auprès d'un échantillon de la population, comparés aux résultats que l'on aurait obtenus si l'on avait interrogé la totalité de la population. La taille de l'échantillon est déterminée en utilisant la formule suivante:

$$n = \frac{4 * p(1 - p) * N}{L^2 * (N - 1) + 4 * p(1 - p)}$$

p: proportion à estimer

N: taille de la population (543 + 66 = 609)

L: marge d'erreur tolérée ($p \pm L\%$)

Une base de données des entreprises publiques et privées actives dans le secteur des TIC en Tunisie a été établie à partir des sources d'information suivantes:

- l'annuaire professionnel des NTIC en Tunisie (Symboles Média, 2008);
- une liste de sociétés de services en ingénierie informatique fournie par l'un des opérateurs TIC;
- une liste de contacts des entreprises intervenant dans le secteur des TIC;
- les Pages jaunes;
- Internet (en particulier le site de la Fédération tunisienne des TIC).

Sur la base des données recueillies, on compte près de 600 unités de TIC en Tunisie. Du fait de la petite taille de beaucoup de ces entreprises, le seuil du nombre d'employés a dû être réduit à 15. Parmi celles dont l'effectif employé était déclaré dans les annuaires (ou selon nos contacts téléphoniques), seules 25 % d'entre elles avaient un nombre d'employés supérieur ou égal à 15, soit 150 entreprises. Sur une période de cinq mois, nous avons contacté ces entreprises en vue d'obtenir un entretien et nous avons réussi à réaliser 95 entretiens, ce qui représente 16 % du total des unités TIC, 63 % des unités TIC avec plus de 15 employés et un taux de réponse de 63 %. Les entreprises sont situées essentiellement sur le district de Tunis.

TABLEAU 2.2 ENTREPRISES TIC PAR RÉGION

	Effectifs	%
District de Tunis	76	80,0
Centre-est	16	16,8
Sud	3	3,2
Total	95	100,0

Source: Base de données établie par COMETE Engineering, 2009

À priori, une répartition des unités TIC par sous-catégorie n'a pas été retenue puisque les unités peuvent avoir plusieurs activités à la fois. L'information est recueillie directement sur le questionnaire en demandant au répondant de fournir l'activité principale de l'entreprise, ainsi que son activité secondaire.

2.3 DEMANDE D'EMPLOI

Pour ajouter une dimension qualitative à l'étude, des groupes de discussion ont été organisés avec des jeunes femmes représentant la population cible de l'étude, à savoir des femmes âgées de 15 à 29 ans: (i) des étudiantes; (ii) des diplômées en emploi; et (iii) des diplômées à la recherche d'un emploi. Les discussions ont été menées sur la base d'un guide d'entretien élaboré par l'ETF, commenté par l'équipe de travail et par le groupe consultatif et validé préalablement au démarrage de l'étude qualitative.

Les groupes de discussion ont été organisés comme suit:

Femmes en formation professionnelle ou universitaire

- Groupe 1: Femmes suivant un enseignement universitaire dans le secteur des TIC ou du tourisme (mixte) – grand Tunis
- Groupe 2: Femmes en formation professionnelle dans le secteur des TIC ou du tourisme (mixte) – grand Tunis

Femmes employées

- Groupe 3: Femmes employées dans le secteur des TIC – grand Tunis
- Groupe 4: Femmes employées (permanentes) dans le secteur du tourisme – Sousse
- Groupe 5: Femmes ayant une activité saisonnière dans le secteur du tourisme⁷ – Hammamet

⁷ En principe, ce groupe aurait tout aussi bien pu comprendre des femmes travaillant dans les TIC, mais puisque ce type d'activité concerne notamment le tourisme, ce groupe a été choisi dans ce secteur.

Femmes au chômage

- Groupe 6: Femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur des TIC ou du tourisme (mixte) – nord-ouest (Tabarka)
- Groupe 7: Femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur des TIC ou du tourisme (mixte) – sud (Sfax)
- Groupe 8: Femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur des TIC ou du tourisme (mixte) – grand Tunis.

Un neuvième groupe devait comprendre des jeunes femmes inactives par choix. Or, dans le contexte tunisien, il était très difficile d'identifier des femmes de moins de 30 ans instruites, voire diplômées, et qui ne cherchaient pas à travailler. Par conséquent ce groupe a été éliminé.

Ces entretiens d'une demi-journée chacun, se sont déroulés dans une ambiance agréable et conviviale. Très vite, des rapports de confiance ont été établis, ce qui a permis aux participantes de s'exprimer librement et ouvertement. Le principal problème rencontré était celui du faible taux de participation, et ce malgré l'explication donnée au préalable quant au bien-fondé de l'étude et de ses objectifs, des contacts répétés et de l'insistance sur l'importance de la présence⁸.

2.4 PARTICIPATION DES ACTEURS

Afin d'impliquer les intervenants dans le domaine propre à chacun des trois pays, un groupe consultatif a été formé pour le suivi du projet. Le groupe consultatif tunisien comprenait les formateurs, les partenaires sociaux, les représentants des secteurs économiques concernés, les principaux bénéficiaires institutionnels, la délégation de l'UE et la coopération italienne. Le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi (MFPE) a joué le rôle de chef de file du projet et a présidé les réunions de ce groupe.

Le rôle du groupe consultatif national était d'émettre un avis sur la méthodologie de l'enquête auprès des entreprises et des groupes de discussion avec les jeunes femmes, de débattre et valider les résultats de la recherche soumis par le prestataire de services et l'ETF, de formuler des recommandations prioritaires sur la base des résultats de la recherche et de relayer les conclusions du projet auprès des institutions potentiellement intéressées. Le groupe s'est réuni deux fois en 2009 et une fois en 2010.

En janvier 2010, une visite d'étude a été organisée à Turin pour les groupes consultatifs dans le but de:

- se familiariser avec les politiques de promotion de l'emploi des femmes dans le Piémont, en Italie;
- d'échanger des expériences dans le domaine de la promotion de l'emploi des femmes en Égypte, en Jordanie, en Tunisie et dans les pays de l'Union européenne;
- de débattre des rapports préliminaires et réfléchir en commun sur les recommandations.

2.5 LIMITES DE LA RECHERCHE

La définition des secteurs et, dans ce cas particulier, celui des TIC, n'est ni simple ni unique. Il est reconnu que les centres d'appels, inclus dans notre étude, biaisent les résultats du fait de leur nombre élevé parmi les entreprises TIC enquêtées.

Les résultats des groupes de discussion doivent être interprétés avec précaution. Ils illustrent et concrétisent les problèmes de l'emploi des femmes au-delà des chiffres et statistiques, mais ne sont pas censés être représentatifs. En Tunisie, il a été impossible de constituer un groupe de discussion de jeunes femmes inactives par choix. Cela pourrait être interprété comme un résultat en soi: en Tunisie, les jeunes femmes de 15 à 29 ans ne choisissent pas de ne pas travailler.

Le bureau d'études choisi a dû faire face à de nombreuses difficultés durant les recherches sur le terrain; les rendez-vous pour l'enquête n'étaient pas toujours respectés, souvent les enquêtés n'avaient pas les éléments requis à leur disposition et les enquêteurs ont dû se rendre sur place une deuxième fois, car les jeunes femmes n'étaient pas disponibles pour participer à un groupe de discussion, etc. L'ETF reconnaît les efforts déployés par le bureau d'études qui s'était engagé à mener à bien les recherches sur le terrain.

Malgré certaines difficultés, l'étude fournit des informations et des constats très utiles sur l'emploi des femmes dans les deux secteurs sélectionnés et fournit en même temps des indications sur l'emploi et l'employabilité des femmes dans le secteur privé tunisien dans son ensemble.

⁸ Le profil des participantes aux groupes de discussion est disponible sur demande.

3. ÉGALITÉ DES SEXES ET PARTENARIAT EURO-MÉDITERRANÉEN

3.1 ÉGALITÉ DES SEXES DANS LA POLITIQUE DE RELATIONS EXTÉRIEURES DE L'UNION EUROPÉENNE

L'Union européenne a réaffirmé que l'égalité entre les hommes et les femmes est un objectif commun et revêt une valeur commune pour l'ensemble de l'Union et constitue un objectif en soi (Commission européenne, 2007). Pour améliorer l'égalité entre les hommes et les femmes, la plupart des États membres de l'UE et la Commission européenne ont adopté une double stratégie: d'une part, intégrer l'objectif de l'égalité des sexes dans toutes les politiques, stratégies et actions et, d'autre part, financer des mesures qui soutiennent directement l'*empowerment* des femmes. Des progrès considérables ont été accomplis au sein de l'UE, mais il reste encore beaucoup à faire. En guise d'indicateur, il convient d'indiquer que, dans l'UE, la participation moyenne des femmes au marché du travail est de 64 %, contre 78 % pour les hommes (Eurostat, 2008).

La promotion et la protection des droits des femmes occupent une place importante dans la politique extérieure de l'UE. Celle-ci reconnaît que l'égalité entre les hommes et les femmes n'est pas seulement indispensable en soi, mais est aussi un droit fondamental et une question de justice sociale, ainsi qu'une des clés de voûte de la réduction de la pauvreté (Commission européenne, 2007). La déclaration de l'UE portant sur le consensus européen pour le développement⁹ de 2005, identifie l'égalité entre les hommes et les femmes comme un des cinq principes fondamentaux de sa politique de développement:

«[La question de] l'égalité entre les hommes et les femmes [...] doit être appréhendée en liaison étroite avec la réduction de la pauvreté, le développement économique et social et la croissance économique, et doit être intégrée dans tous les aspects de la coopération au développement.» (Conseil de l'Union européenne, 2006)

À l'occasion de la Journée mondiale de la femme 2010 et en commémoration du 15^e anniversaire de l'adoption de la Déclaration de Pékin, la Commission européenne a réaffirmé son engagement à défendre l'égalité entre les femmes et les hommes dans les relations avec les pays tiers:

«Notre ambition ne s'arrête pas aux frontières de l'Union. L'égalité entre les femmes et les hommes doit faire partie intégrante de nos politiques extérieures de manière à encourager l'indépendance sociale et économique et le progrès pour les femmes et les hommes à travers le monde. L'UE est attachée à la promotion de l'égalité hommes-femmes dans tous les contextes, y compris dans des pays en situations de conflit et d'après-conflit. La réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, la lutte contre les violences fondées sur le sexe et la promotion des droits des femmes sont essentielles pour le développement de sociétés durables et démocratiques.» (Commission européenne, 2010)

Pour la période 2007-13, la coopération extérieure de l'UE en matière d'égalité des genres et d'émancipation des femmes est financée par des instruments géographiques (Fonds européen de développement, instrument de financement de la coopération au développement et instrument européen de voisinage et de partenariat) au niveau national et régional, et par des instruments thématiques (programme «Développement social et humain» et instrument européen pour la démocratie et les droits de l'homme), avec un accent particulier sur l'amélioration du niveau d'alphabétisation des femmes adultes et le combat des inégalités dans les pays où la vie des femmes est conditionnée par des lois coutumières; l'émancipation des femmes dans les situations de conflit; et l'assurance d'une plus grande coordination entre les bailleurs des fonds et les gouvernements nationaux pour soutenir les progrès de l'égalité entre les femmes et les hommes.

⁹ Déclaration conjointe du Conseil de l'UE et des représentants des gouvernements des États membres réunis au sein du Conseil, du Parlement européen et de la Commission sur la politique de développement de l'Union européenne intitulée «le consensus européen».

3.2 PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES DANS LE PARTENARIAT EURO-MÉDITERRANÉEN

Les relations entre l'UE et les pays méditerranéens étaient régies par la Déclaration de Barcelone sur le partenariat euro-méditerranéen¹⁰, ou processus de Barcelone, lancé en 1995. Son programme de travail de cinq ans décidé lors du Sommet euro-méditerranéen de novembre 2005 incluait l'égalité des sexes dans ses priorités. Le programme de travail est resté en vigueur alors que le partenariat euro-méditerranéen a été relancé en 2008 en tant qu'Union pour la Méditerranée à l'occasion du Sommet de Paris pour la Méditerranée.

En novembre 2006, lors de la première conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, les ministres euro-méditerranéens ont approuvé le Cadre d'action d'Istanbul¹¹ pour la promotion des droits des femmes et de l'égalité des sexes dans les sphères civile, politique, sociale, économique et culturelle. Ils ont notamment accepté d'entreprendre des mesures concernant l'économie, l'emploi, l'éducation et la formation dont les plus pertinentes pour notre étude sont reprises ci-dessous.

Économie et emploi

- Instaurer l'égalité des chances et lever les obstacles qui empêchent les femmes de travailler ou d'être recrutées, d'avoir un emploi ou de le conserver.
- Promouvoir des politiques en faveur de la famille en cherchant à concilier vie professionnelle et vie de famille, en particulier des services de soins et de garde à des coûts abordables pour les enfants, les personnes âgées et les autres personnes dépendantes, et instaurer un cadre professionnel qui convienne aux femmes du point de vue du transport, de la sécurité et de la non-discrimination sur le lieu de travail.
- Promouvoir et renforcer les moyens disponibles au niveau national pour collecter et analyser à intervalles réguliers des données ventilées par sexe, y compris en ce qui concerne le secteur informel et l'incidence des réformes macroéconomiques sur les femmes et les hommes.
- Améliorer les connaissances sur l'incidence des politiques macroéconomiques sur l'emploi des femmes et des hommes et mettre au point des activités de recherche ciblées sur le genre afin d'élaborer des stratégies qui soient efficaces pour renforcer le rôle des femmes dans l'économie.
- Faire en sorte que les femmes soient représentées dans le processus de prise de décisions au niveau économique et y participent, plus particulièrement au sein des organismes patronaux, des syndicats et des autres structures socioéconomiques.

Éducation et formation

Faire en sorte que les femmes accèdent à une plus grande autonomie en leur facilitant l'accès à l'éducation à tous les niveaux ainsi qu'à la formation professionnelle et technique. Dans ce cadre:

- Lancer des campagnes d'alphabétisation (l'objectif étant de diminuer de moitié le taux d'analphabétisme chez les femmes) ciblant spécifiquement les femmes habitant en zone rurale et les femmes pauvres, et proposer davantage de mesures d'encouragement pour les inciter à exiger l'apprentissage de la lecture et de l'écriture.
- Instaurer des mesures d'encouragement à l'intention des familles, en particulier dans les zones rurales et défavorisées, afin de les inciter à envoyer les filles à l'école.
- Promouvoir des cours de formation professionnelle et technique destinés spécifiquement aux femmes des secteurs d'emploi diversifiés.
- Augmenter le nombre de formatrices (y compris aux niveaux décisionnels) et intégrer dans leur formation le principe du plein exercice, par les femmes, de l'ensemble de leurs droits fondamentaux.
- Encourager l'aide postformation en établissant des liens appropriés entre des partenaires tels que les organismes de formation et les agences nationales de l'emploi.
- Faciliter l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie afin d'apporter aux femmes les compétences qui leur permettront de s'adapter à un marché du travail en rapide évolution.
- Mettre à disposition des programmes d'orientation pour aider les femmes à réintégrer le marché du travail après une absence ou les diriger vers de nouveaux secteurs.

¹⁰ Le partenariat euro-méditerranéen (processus de Barcelone), lancé en 1995, est un vaste cadre de relations politiques, économiques et sociales entre les États membres de l'Union européenne et les partenaires du sud de la Méditerranée. Il comprend 35 membres, dont 25 États membres de l'UE et 10 partenaires méditerranéens (Algérie, Égypte, Israël, Jordanie, Liban, Maroc, Autorité palestinienne, Syrie, Tunisie et Turquie). La Libye a un statut d'observateur depuis 1999. Les trois principaux objectifs du partenariat sont: (i) la définition d'un espace commun de paix et de stabilité par le biais du renforcement du dialogue politique et de sécurité (volet politique et sécurité); (ii) la construction d'une zone de prospérité partagée par le biais d'un partenariat économique et financier et de la création progressive d'une zone de libre-échange (volet économique et financier); et (iii) le rapprochement entre les peuples par le biais d'un partenariat social, culturel et humain visant à encourager la compréhension mutuelle entre les cultures et les échanges entre les sociétés civiles (volet social, culturel et humain).

¹¹ Pour plus d'informations, veuillez consulter le site: www.euromedgenderequality.org/image.php?id=393

S'inscrivant dans cette lignée, les conclusions de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'emploi et du travail, qui s'est tenue à Marrakech les 9 et 10 novembre 2008, et le cadre d'action commun sur l'emploi, l'employabilité et le travail décent fixent notamment l'objectif de promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, d'améliorer le taux d'emploi des femmes et, plus particulièrement, d'encourager leur accès aux emplois décents, conformément au cadre d'action d'Istanbul.

La deuxième conférence ministérielle euro-méditerranéenne sur le renforcement du rôle des femmes dans la société, qui s'est tenue les 11-12 novembre 2009 à Marrakech, qui s'inscrit dans le prolongement du processus d'Istanbul, a confirmé l'engagement des pays dans trois domaines: les droits civils et politiques, les droits culturels et sociaux et les droits économiques comprenant l'égalité des sexes dans l'emploi (égalité de rémunération et travail décent), la protection sociale et la lutte contre la pauvreté, l'égalité d'accès à l'emploi et la promotion de l'esprit d'entreprise des femmes. Les ministres ont intégré l'égalité des sexes en tant que priorité de l'Union pour la Méditerranée. Des réunions d'experts doivent servir de mécanisme de suivi et aboutiront à un document final sur les progrès en vue de la prochaine conférence ministérielle qui se tiendra en 2012.

L'instrument européen de voisinage et de partenariat, instrument de coopération pour la région, identifie l'égalité des sexes comme une des valeurs que partagent l'UE et les pays méditerranéens et un éventuel domaine de coopération sous-régionale. Les plans d'action par pays de la politique européenne de voisinage pour la région incluent la promotion de la participation des femmes à la vie économique, politique et sociale.

Dans ce contexte, et conformément aux recommandations stratégiques de l'UE pour la promotion de l'égalité des sexes, l'ETF a inclus l'égalité entre hommes et femmes dans ses activités en matière d'éducation, de formation et d'emploi. Comme indiqué dans ses objectifs à moyen terme 2007-10, la participation équilibrée des hommes et des femmes à l'éducation et à l'emploi reste une de ses priorités s'inscrivant dans le cadre du projet «Femmes et emploi».

4. LE CONTEXTE TUNISIEN

La Tunisie accorde une grande priorité à l'éducation et à la formation des jeunes en consacrant au secteur une part importante de ses ressources: le quart du budget de l'État et environ 7 % du PIB. Les ressources publiques affectées par la Tunisie à l'éducation sont parmi les plus élevées des pays à revenu intermédiaire. Cela a permis d'améliorer sensiblement les taux de scolarisation à tous les niveaux d'enseignement. Actuellement, plus d'un Tunisien sur quatre est scolarisé (ETF, 2010).

La population active est de 3,67 millions (2008); son taux global d'activité est de 46,8 % (3,08 millions de personnes occupées) dont 68,8 % pour les hommes et 25,3 % pour les femmes (INS, 2009). La demande d'emploi s'est considérablement modifiée ces dernières années: on relève davantage de femmes et de nouveaux diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché du travail mais aussi une forte pression de la population active ne disposant pas d'un niveau d'instruction élevé.

La Tunisie a connu depuis son indépendance en 1956 de grandes mutations. Elle a transité d'une économie agrominière à une économie plus moderne et diversifiée, entraînée par les industries manufacturières et le commerce. L'agriculture n'est plus prépondérante. L'investissement dans les industries manufacturières, après une forte croissance durant les années 1970, s'est stabilisé et a régressé en termes relatifs à partir du milieu des années 1980 au profit de l'investissement dans le secteur tertiaire.

Le contexte a justifié le choix des secteurs et des populations cibles pour cette étude: le secteur public se rétrécit, le secteur traditionnel de l'emploi féminin, le textile et l'habillement sont en crise, tandis que les investissements dans le secteur des services sont importants et que leur participation dans la composition du PIB est prépondérante (estimée aux alentours de 50 % en 2008). La classe d'âge des personnes actives 15-59 ans représente la plus forte proportion (64,9 %) de l'ensemble de la population et elle culminerait à 69 % en 2014 selon les projections de l'Institut national de la statistique (INS). L'économie devrait ainsi absorber une demande additionnelle croissante d'emplois jusqu'en 2014 (Euromed, 2006a). Le chômage touche surtout les jeunes dans les pays de la région, posant ainsi un problème d'insertion dans le marché du travail.

4.1 CADRE LÉGISLATIF ET INSTITUTIONNEL POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Le principe d'égalité entre hommes et femmes, sur le plan de la citoyenneté et devant la loi, est expressément affirmé dans les textes constitutionnels et législatifs tunisiens. Il est consacré dans la Constitution qui énonce que «tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs, ils sont égaux devant la loi» et que la femme est électrice et éligible.

Le Code du statut personnel, promulgué le 13 août 1956 par le Président Habib Bourguiba, a aboli la polygamie, institué le divorce judiciaire, fixé l'âge minimum au mariage à 17 ans pour la fille, sous réserve de son consentement et attribué à la mère, en cas de décès du père, le droit de tutelle sur ses enfants. Pour la première fois, un État musulman a interféré dans des domaines gouvernés jusque-là par la religion (CREDIF, 2005).

Le Code a été amélioré à plusieurs reprises, la dernière modification positive fixant à 18 ans l'âge minimum du mariage pour les deux sexes. Un des amendements les plus significatifs du Code est sans doute le remplacement, en 1993, de la disposition du devoir d'obéissance de la femme au mari par «l'obligation faite aux deux époux de se traiter mutuellement avec bienveillance et de s'entraider dans la gestion du foyer et des affaires des enfants». Le devoir d'obéissance est donc remplacé par le devoir de respect mutuel (Triki et al., 2006).

La Tunisie a affirmé la supériorité des traités internationaux dont elle fut signataire en 1959 avec la promulgation de la Constitution. Les conventions internationales, une fois ratifiées, deviennent donc partie intégrante de la législation tunisienne et ce sont elles qui s'appliquent en cas de contradiction ou de silence de la loi interne. La Tunisie a adhéré aux conventions internationales consacrant l'égalité, la sécurité, la liberté et la dignité de tous les êtres humains et, par là même, l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle a notamment signé en 1980 la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Toutefois, elle a réitéré en 1985, lors de l'adoption de la Convention de Copenhague, certaines réserves¹² précédemment formulées (Euromed, 2006b).

¹² Article 9(2) nationalité des enfants; 15(4) libre circulation des personnes, de domicile et de résidence; 16(1c) droits et devoirs pendant et après le mariage; 16(1d) tutelle des enfants; 16(g) liberté de choix du nom de famille, profession, occupation; 16(1h) droit de propriété des époux; 29(1) mécanisme de dispute CEDAW entre États signataires.

L'article 34 de la Constitution tunisienne¹³ détermine, entre autres, les principes fondamentaux du droit du travail et de la sécurité sociale aussi bien pour l'homme que pour la femme. Le Code du travail, depuis 1992, date à laquelle il a fait l'objet d'un amendement, affirme le principe de la non-discrimination entre l'homme et la femme dans tous les aspects du travail (accès à l'emploi, égalité de salaire), tant pour le secteur public que privé. Néanmoins, le non-respect de ce principe entraîne une sanction très faible. Dans la législation, il n'existe plus aucune discrimination quant à l'accès au travail, si ce n'est que le statut de la fonction publique affirme qu'aucune distinction n'est faite entre les deux sexes pour l'application du statut «sous réserves de dispositions commandées par la nature des fonctions» (Triki et al., 2006).

Dans le secteur public, la législation du travail reconnaît aux femmes des droits spécifiques, notamment le droit à un congé de maternité de deux mois avec plein salaire et un congé postnatal, à la demande, d'une durée de quatre mois avec demi-salaire. Dans le secteur privé, toutefois, le congé payé de maternité n'est que de 30 jours, pouvant être prolongé deux fois de 15 jours sur présentation de certificats médicaux. Les femmes ont également droit à une mise en disponibilité de deux ans pour éduquer un ou plusieurs enfants de moins de six ans ou pour s'occuper d'enfants malades ou handicapés. Elles ont droit à la couverture sociale en tant que salariées ou épouses de salarié et, en cas de décès du mari, elles ont le droit de bénéficier de 70 % de son allocation de retraite et réciproquement. Le travail de nuit est interdit aux femmes (dérogations possibles pour poste de direction, postes techniques impliquant des responsabilités, travail dans les services sociaux), ainsi que les «travaux pénibles et dangereux tels que les travaux souterrains, les mines, les carrières et certains travaux agricoles présentant des risques particuliers» (Triki et al., 2006). Le harcèlement sexuel fait l'objet du Code pénal, mais ne figure pas dans la législation du travail.

L'analyse des institutions consacrées aux femmes par le programme Euromed «Rôle des femmes dans la vie économique» constate que la ferme volonté politique de l'État tunisien à promouvoir l'égalité et les questions de genre dans les politiques d'éducation, de formation professionnelle, de santé et autres, n'a pas toujours été accompagnée des ressources budgétaires adéquates (Euromed, 2006b). Des structures institutionnelles pour la mise en œuvre des politiques en faveur des femmes ont été établies surtout à partir des années 1990 (MAFFPEA, 2009).

1. Le ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées (MAFFPEA), créé en 1992, a pour mission de concevoir la politique du gouvernement dans le domaine de la femme et de la famille, coordonner l'action des différentes parties concernées par les affaires de la femme et de la famille.
2. Le Conseil national de la femme et de la famille (CNFF), créé en 1992, est un organe consultatif présidé par le MAFFPEA. Il assiste le ministère dans l'exécution des principales orientations de sa politique active.
3. Le Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF), créé en 1990, est l'organe scientifique du MAFFPEA et a pour mission de développer les études et les recherches sur la femme, de collecter les données relatives à sa situation sociale et économique, de diffuser toutes les informations recueillies dans ce cadre et d'établir des rapports périodiques sur l'évolution de sa condition.
4. La Commission «Femme et développement», créée en 1991, est chargée de l'élaboration d'une stratégie permettant l'intégration de la femme dans l'ensemble des secteurs du développement, avec le concours de représentants du gouvernement, des institutions, des organisations et des associations travaillant dans le domaine du développement et de la femme.

4.2 LE DÉVELOPPEMENT ÉDUCATIF DES FEMMES

La loi 58-118 du 4 novembre 1958 garantit le droit à l'instruction de la fille afin de «permettre aux enfants des deux sexes, sans aucune distinction [...] de développer leurs personnalités et leurs aptitudes». De ce fait, l'État tunisien garantit à tous les enfants en âge d'être scolarisés (six ans) le droit à l'éducation. Il a été généralisé depuis les premières années de l'indépendance et est devenu, depuis 1991, obligatoire pour une durée de neuf ans, pour tous les enfants de 6 à 16 ans.

Les écarts entre filles et garçons dans l'éducation se sont réduits et les filles sont désormais majoritaires dans l'enseignement secondaire et dans l'enseignement supérieur. Chez les jeunes, les femmes ayant un niveau d'éducation supérieur sont deux fois plus nombreuses que les hommes. Leur nombre est cependant plus élevé dans la catégorie des illettrées et les écarts entre les générations sont plus importants chez les femmes.

4.2.1 Enseignement de base

On ne relève plus de différences de genre dans les taux de scolarisation du premier cycle de l'enseignement de base. Le taux net de scolarisation des filles âgées de six ans est passé de 82,5 % en 1981/82 à 99,2 % en 2008/09.

TABLEAU 4.1 TAUX NET DE SCOLARISATION DES ENFANTS ÂGÉS DE SIX ANS (EN %)

Année scolaire	Garçons	Filles
1981/82	97,6	82,5
1988/89	98,3	91,5
1999/00	99,0	98,9
2000/01	98,8	99,1
2006/07	99,0	99,0
2007/08	99,1	99,1
2008/09	99,2	99,2

Source: Ministère de l'Éducation

Malgré d'incontestables progrès réalisés en matière de scolarisation, presque un tiers de la population féminine tunisienne reste analphabète. La Stratégie nationale de lutte contre l'analphabétisme engagée par la Tunisie depuis 1992, a pris en 2000 la forme d'un programme national d'enseignement pour adultes qui vise, entre autres, à réduire la disparité entre les taux d'analphabétisme chez les femmes et chez les hommes et entre les milieux urbain et rural (Ministère de l'Éducation, 2010).

4.2.2 Enseignement secondaire

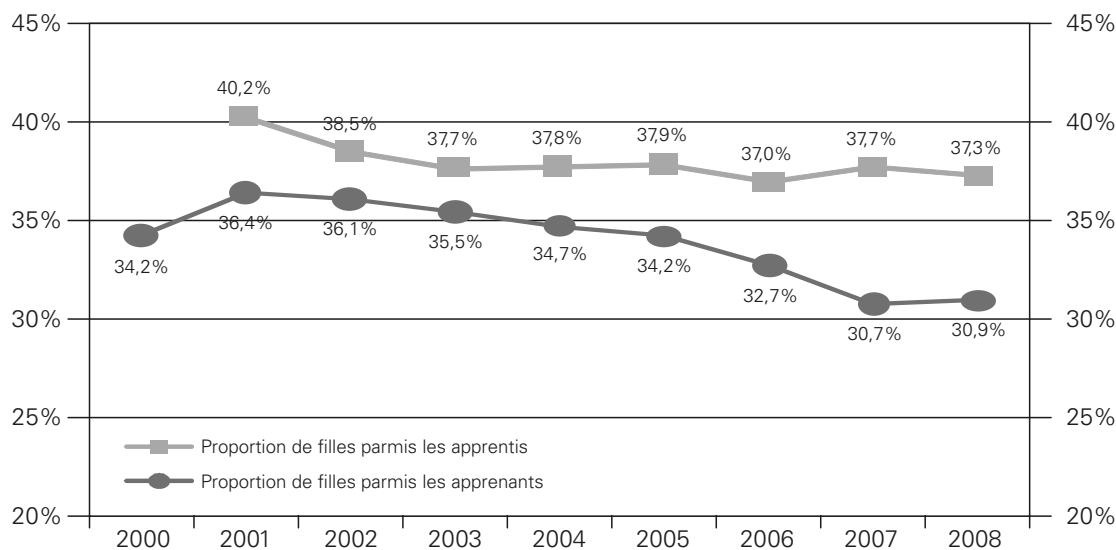
L'accès des filles à l'enseignement secondaire a aussi évolué de façon significative: de 25,6 % des effectifs des élèves de secondaire en 1965/66, le pourcentage des filles a atteint 58 % en 2008/09 (Ministère de l'Éducation, 2010).

La répartition des élèves du secondaire par filière et par sexe montre que les filles sont fortement représentées dans certaines filières plutôt que dans d'autres. Pour l'année de terminale 2008/09, à titre d'exemple, elles représentent près de 72 % de l'effectif total des élèves de la filière «lettres», plus de 70 % de ceux de la filière «sciences expérimentales» et 63,5 % de ceux de la filière «économie et gestion». Leur importance relative reste encore assez élevée dans la filière «informatique» (43,4 %); en revanche, elle est faible dans la filière «technique» (26,7 %) (Ministère de l'Éducation, 2010).

4.2.3 Formation professionnelle

Si les filles sont surreprésentées au niveau de l'enseignement secondaire, elles ne représentent qu'à peu près un tiers des effectifs dans la formation professionnelle, et la tendance est à l'augmentation du déséquilibre de genre. Même si la participation des femmes est plus équilibrée dans le cadre d'un apprentissage en institution économique qu'en formation diplômante, elle a tendance à diminuer alors que celle des hommes augmente.

La formation professionnelle se caractérise également par une discrimination qualitative encore plus importante que dans l'enseignement secondaire général. La présence des filles dans la formation professionnelle reste marquée par une forte concentration dans les branches du textile et de l'habillement et certains métiers du secteur tertiaire (emplois de bureau, services et industries divers). La crise récente dans le textile explique en partie la baisse de la proportion de filles dans la formation professionnelle.

GRAPHIQUE 4.1 PROPORTION DES FILLES DANS LA FORMATION PROFESSIONNELLE PUBLIQUE (%)

Source: Agence tunisienne de la formation professionnelle, 2009

TABLEAU 4.2 SPÉCIALITÉS DE FORMATION PROFESSIONNELLE PAR GENRE (EN %)

	2002			2006			2008		
	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total	Filles	Garçons	Total
Bâtiment et travaux publics	6,1	93,9	100	8,6	91,4	100	5,0	95,0	100
Textile et habillement	82,0	18,0	100	80,2	19,8	100	77,9	22,1	100
Cuir et chaussures	82,0	18,0	100	80,2	19,8	100	77,9	22,1	100
Mécanique générale et construction métallique	0,7	99,3	100	2,0	98,0	100	2,6	97,4	100
Électricité/électronique	26,1	73,9	100	30,9	69,1	100	29,1	70,9	100
Transport, conduite et maintenance de véhicules et d'engins	7,2	92,8	100	1,1	98,9	100	0,8	99,2	100
Métiers d'art et de l'artisanat	20,5	79,5	100	21,7	78,3	100	20,2	79,8	100
Emplois de bureau	36,8	63,2	100	48,4	51,6	100	41,0	59,0	100
Services et industries divers	38,7	61,3	100	36,3	63,7	100	31,4	68,6	100
Total général	38,5	61,5	100	37,0	63,0	100	37,3	62,7	100

Source: Agence tunisienne de la formation professionnelle, 2009

4.2.4 Enseignement supérieur

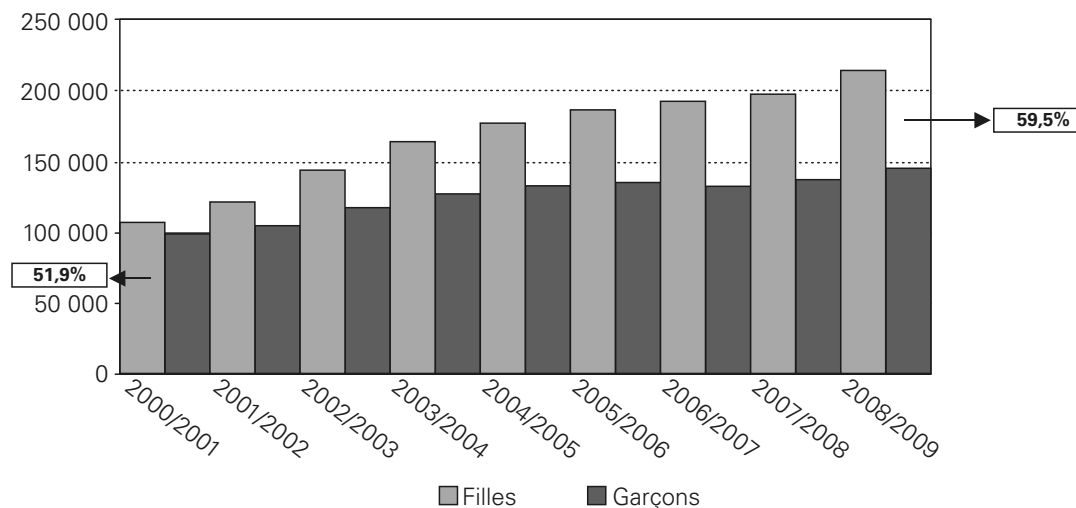
C'est dans l'enseignement supérieur que la représentation féminine a progressé le plus et suit désormais la tendance européenne où les femmes sont surreprésentées dans les universités. On note au cours des 40 dernières années une nette progression du nombre d'étudiantes inscrites, qui passe de 19,4 % des effectifs des étudiants pour l'année universitaire 1965/66, à 59,5 % en 2008/09, comme l'indique le **TABLEAU 4.3**.

TABLEAU 4.3 FEMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR (EN %)

Année scolaire	Enseignement supérieur
1965/66	19,4
1970/71	22,0
1986/87	36,0
2003/04	56,4
2006/07	59,1
2008/09	59,5

Source: MESRST

GRAPHIQUE 4.2 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS ÉTUDIANTS PAR GENRE



Source: MESRST

On peut néanmoins observer un certain déficit qualitatif dans la mesure où les femmes sont minoritaires dans les filières scientifiques et techniques. Selon les données pour l'année universitaire 2007/08 les femmes représentaient 81 % des inscrits dans la filière des langues et humanités appliquées, 74 % en sciences de la vie, 72 % en sciences de l'éducation et 69% en lettres et sciences humaines, tandis qu'elles ne représentaient que 32 % des inscrits en ingénierie et techniques apparentées, 38 % en architecture et bâtiment, et 39 % en mathématiques et statistiques. Les filières les plus populaires chez les femmes semblaient être la gestion (17 % de toutes les femmes inscrites en université et 65 % de tous les inscrits en gestion), les langues et humanités appliquées (11 % et 81 % respectivement) et les sciences de l'information et de la communication (10 % et 46 %) (MESRST, 2009).

4.3 ACCÈS DES FEMMES À L'EMPLOI

Eu égard à la législation tunisienne qui consacre l'égalité entre l'homme et la femme dans tous les domaines du travail et garantit la protection de la femme travailleuse en tant que femme et en tant que mère, et compte tenu de la percée remarquable des filles et des femmes au niveau de la formation professionnelle et de tous les cycles d'enseignement, notamment l'enseignement supérieur, on est en droit de s'attendre à voir les femmes tunisiennes participer de manière significative au processus de développement et à l'emploi dans divers secteurs d'activité. Toutefois, leur participation reste encore en deçà des niveaux souhaités auxquels elles aspirent (25,4 % en 2009).

TABLEAU 4.4 TAUX D'ACTIVITÉ PAR SEXE (EN %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Hommes	67,8	68,6	68,5	68,8	69,1	69,6
Femmes	24,2	24,4	25,0	25,3	25,5	25,4
Ensemble	45,8	46,3	46,6	46,8	47,1	47,3

Source: INS

En Tunisie, le taux d'activité des femmes est plus élevé dans les zones urbaines que dans les zones rurales. Les taux les plus élevés se trouvent dans les zones urbaines côtières (Monastir, Nabeul, Ben Arous, Ariana, Tunis) (Euromed, 2006a).

En 2007, les femmes représentaient 55 % des salariés du secteur public et 37 % de celui du privé. La présence importante des femmes dans le secteur public s'explique par la «féminisation» de certaines branches d'activité comme l'enseignement et la santé. En effet, dans l'administration publique, la santé et l'enseignement détiennent 21 % de la main-d'œuvre féminine (INS, 2007).

TABLEAU 4.5 SALARIÉS DU SECTEUR PUBLIC PAR SEXE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)

Secteur d'activité public	Hommes	Femmes
Agriculture et pêche	0,8	1,4
Industries manufacturières	1,1	1,1
Mines, énergie	0,3	1,2
Bâtiment et travaux publics	0,3	0,1
Commerce	0,8	0,3
Transports, télécommunications	2,9	2,6
Hôtels, activités financières et immobilières	3,0	2,9
Administration publique	4,2	4,8
Enseignement public	71,9	63,0
Santé et services collectifs	12,4	22,9

Source: INS, Enquête nationale sur la population et l'emploi, 2007

Dans le secteur privé, les femmes sont plus présentes dans les entreprises de petite taille, principalement dans les petites unités industrielles manufacturières. Elles sont le plus représentées dans le secteur de la santé et dans celui des industries manufacturières, ce qui s'explique encore par l'importance du secteur textile.

TABLEAU 4.6 SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ PAR SEXE ET SECTEUR D'ACTIVITÉ (EN %)

Secteur d'activité privé	Hommes	Femmes
Agriculture et pêche	1,2	0,9
Mines, énergie	2,0	0,7
Industries manufacturières	30,3	22,5
Bâtiment et travaux publics	7,7	3,1
Commerce	17,4	17,2
Hôtels, activités financières et immobilières	13,4	16,8
Transports et télécommunications	9,9	5,9
Santé et services collectifs	11,8	20,5
Enseignement privé et cours particuliers	5,2	9,7

Source: INS, Enquête nationale sur la population et l'emploi, 2007

La population féminine active occupée est de plus en plus instruite. Durant les années 1980, une travailleuse sur deux était analphabète. Après le «boom», la main-d'œuvre féminine tunisienne était principalement composée de travailleuses peu instruites, voire analphabètes et non qualifiées. Il s'agissait principalement de celles qui étaient attirées par le secteur manufacturier ou qui allaient remplacer le départ des hommes du secteur de l'agriculture.

Comme l'indique le **TABLEAU 4.7**, la proportion de femmes actives analphabètes a baissé de 23.5 %, passant de 44,3 % en 1984 à 20,8 % en 2005. En revanche, la proportion de femmes actives ayant un niveau secondaire a augmenté de près de 11 %, passant de 22,1 % à 33,5 % et la proportion de femmes actives ayant un niveau supérieur a augmenté d'environ 13 %, passant de 4,3 % en 1984 à 17,5 % en 2005. La probabilité qu'une femme participe à la population active augmente avec son niveau d'instruction. Le taux d'activité des femmes ayant un niveau d'instruction supérieur est de 56 %.

TABLEAU 4.7 POPULATION FÉMININE ACTIVE OCCUPÉE PAR NIVEAU D'INSTRUCTION (EN %)

	1984	1989	1994	1999	2004	2005
Analphabète	44,3	38,0	27,1	25,2	17,3	20,8
Primaire	29,3	29,3	32,0	32,1	30,3	28,3
Secondaire	22,1	26,7	31,8	31,0	34,7	33,5
Supérieur	4,3	6,0	9,1	11,7	17,8	17,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: INS, Recensement général de la population et de l'habitat, 1984, 1994 et 2004; et Enquête nationale sur la population et l'emploi, 1989, 1999 et 2005

Or, on trouve toujours plus de femmes analphabètes que d'hommes dans la population active (selon les statistiques de l'INS, en 2007, 12,7 % de la population active était analphabète) et il y a toujours plus de femmes actives que d'hommes n'ayant aucune instruction (INS, 2007). En même temps, la proportion de femmes actives ayant un niveau secondaire ou supérieur est passée de 24,1 % à plus de 55 %, et 17,5 % de l'ensemble de la population féminine occupée en 2005 avaient atteint un niveau d'éducation supérieur, comparé aux 10,9 % des hommes (Euromed, 2006a). Ces chiffres démontrent qu'il y a toujours un nombre important de femmes actives non qualifiées et/ou analphabètes et, par conséquent, plus de femmes que d'hommes qui occupent des postes non qualifiés et mal rémunérés. Parallèlement, il y a plus de femmes que d'hommes dans la population active ayant un niveau d'éducation secondaire et

surtout supérieur, ce qui pourrait indiquer, compte tenu des taux d'activité respectifs des femmes et des hommes, qu'il est plus difficile pour les femmes d'intégrer le marché du travail.

Le chômage touche davantage les femmes que les hommes. En dépit d'une baisse du taux de chômage général de 2,2 % entre 1984 et 2008, le taux de chômage féminin a augmenté de 3,8 % au cours de la même période. D'autre part, durant les 15 dernières années, le taux de chômage des femmes a été plus élevé que celui des hommes, avec un écart qui se creuse de plus en plus pour atteindre 6 %.

TABLEAU 4.8 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE PAR SEXE (15+)

	1984	1994	1999	2004	2005	2006	2007	2008
Hommes	16,9	15,3	15,6	13,2	13,1	13,2	12,8	12,6
Femmes	14,8	17,5	17,2	17,1	17,3	17,3	17,8	18,6
Écart H-F	2,1	-2,2	-1,6	-3,9	-4,2	-4,1	-5	-6
Ensemble	16,4	15,8	16,0	14,2	14,2	14,3	14,1	14,2

Source: INS, Recensement général de la population et de l'habitat, 1984, 1994 et 2004; et Enquête nationale sur la population et l'emploi, 1999, 2005, 2006, 2007 et 2008

L'évolution des demandes d'emploi des femmes enregistrées à l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI) indique clairement que les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Selon les indicateurs de l'ANETI, la demande d'emploi des femmes a évolué plus rapidement que celle des hommes. Entre 2000 et 2008, la proportion de demandeuses d'emploi dans les bureaux de l'ANETI est passée de 43,7 % à 53,9 %. Indépendamment du type de diplôme, les femmes sont plus touchées par le chômage que les hommes.

Le chômage touche tout particulièrement les jeunes. La répartition des chômeurs par âge montre que les deux tiers de ceux-ci ont moins de 30 ans. Cette proportion est particulièrement élevée chez les femmes, atteignant plus de 73 % (ANETI, 2009).

La population active ayant un niveau d'éducation supérieur est de plus en plus touchée par le chômage: le taux de chômage de cette catégorie est passé de 3,8 % en 1994 à 17,5 % en 2006 (MEIPJ, 2008a). En 2006, des 41 100 diplômés de l'enseignement supérieur inscrits à l'ANETI, 81 % étaient âgés de moins de 30 ans.

Il faut préciser que les demandes d'emploi enregistrées dans les bureaux de l'ANETI ne comptabilisent pas la totalité de la demande du marché, compte tenu des réseaux multiples de recrutement. Selon une enquête sur les comportements économiques de la famille réalisée en 1995, seul environ un tiers des demandeurs d'emploi s'enregistrent dans les bureaux de l'ANETI.

II. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

5. FEMMES ET EMPLOI DANS L'HÔTELLERIE

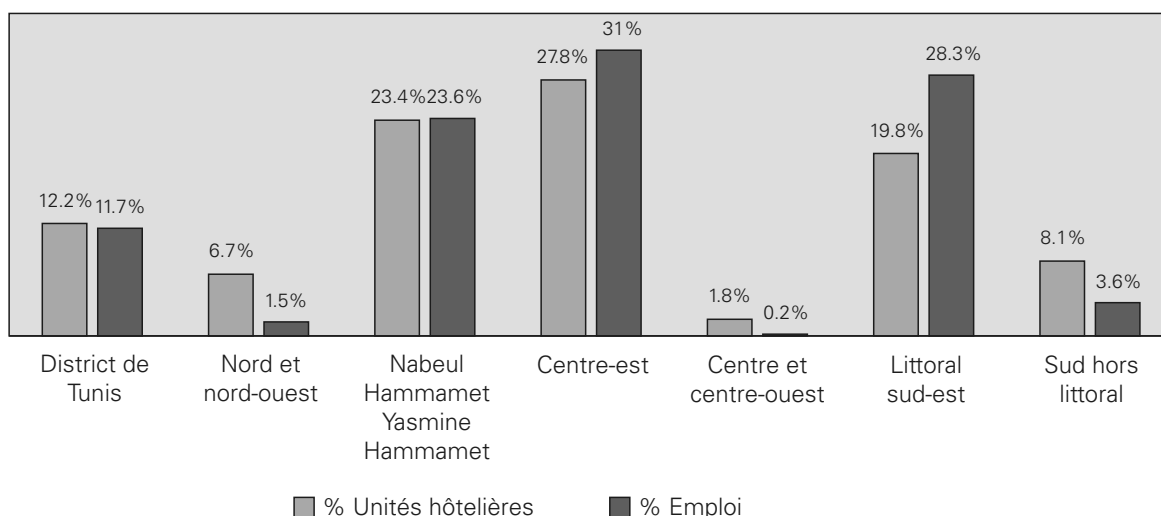
5.1 PROFIL DU SECTEUR

Le tourisme est l'un des secteurs les plus dynamiques de l'économie tunisienne. Il a un effet d'entraînement sur d'autres secteurs économiques, tels que le transport aérien, l'artisanat, le commerce, et le bâtiment et les travaux publics. Le développement du tourisme remonte aux années 1960. Si, en 1962, avec 52 000 entrées et une offre de 4 000 lits, le tourisme ne rapporte que 2 millions de dinars (TND) par an, en 2006, avec 6 549 549 visiteurs et une offre de 231 838 lits, il devient la principale source de devises du pays. Le secteur du tourisme représente aujourd'hui 6,5 % du PIB et fournit 340 000 emplois dont 85 000 emplois directs, soit 11,5 % de la population active occupée avec une forte proportion d'emplois saisonniers (ONTT, 2008).

Le secteur du tourisme en Tunisie couvre l'hôtellerie, les agences de voyage et les restaurants. Étant donné que l'hôtellerie est pour une large part le principal employeur dans ce secteur et qu'elle regroupe en son sein une variété de types de professions et de postes, l'étude s'est concentrée sur celle-ci. D'après les statistiques de l'Office national du tourisme tunisien (ONTT, 2007), il existe 834 unités hôtelières réparties sur l'ensemble du territoire avec une forte concentration sur le littoral est (district de Tunis, Yasmine Hammamet, Hammamet, Sousse, Monastir, Mahdia et Djerba). L'Observatoire national de l'emploi et des qualifications (ONEQ) estimait le nombre d'employés à 50 183 seulement dans les 570 unités hôtelières couvertes par le recensement en 2008; on peut donc considérer le nombre total des personnes employées directement par l'hôtellerie bien plus proche du total employé par le secteur du tourisme (85 000).

Le croisement des données de l'ONTT (2007) et de celles de l'enquête de l'ONEQ¹⁴ montre que la région du centre-est (Sousse/Monastir/Mahdia) est le bassin d'emplois le plus important, suivi de la région du sud-est (Djerba) et de celle de Nabeul/Hammamet. Ces trois régions font travailler plus de 80 % de la population employée du secteur de l'hôtellerie tunisien.

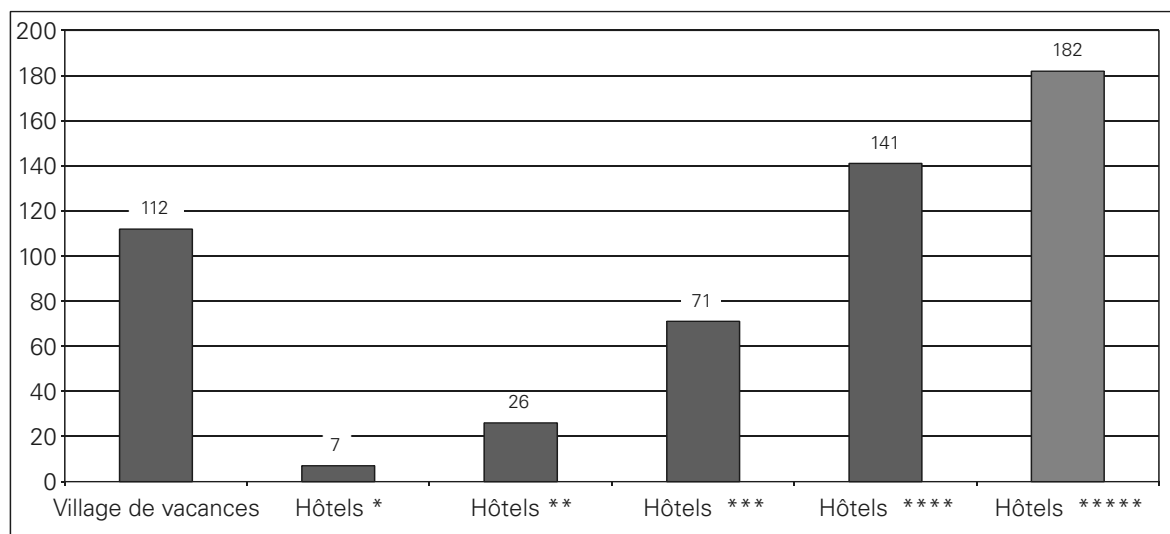
GRAPHIQUE 5.1 EMPLOI DANS LES UNITÉS HÔTELIÈRES PAR RÉGION



Source: ONTT, 2007 et ONEQ, 2008, compilation COMETE

Les données montraient que 64 % des unités hôtelières employaient moins de 100 employés et seules 15 % des unités employaient plus de 200 employés. L'effectif moyen était de 88 employés par hôtel. Toutefois, ce dernier est fortement dispersé d'une catégorie d'hôtel à une autre. Il passe de 7 employés dans les hôtels de catégorie une étoile à 71 employés dans les hôtels de catégorie trois étoiles et à 182 employés dans les hôtels de catégorie cinq étoiles. Le parc hôtelier est composé principalement d'hôtels de catégorie trois et quatre étoiles. Le recensement montre effectivement que près de 62 % de la population employée dans le secteur de l'hôtellerie travaillent dans des unités hôtelières de catégorie quatre étoiles et au-dessus qui représentent près de 36 % de l'ensemble des unités hôtelières recensées.

GRAPHIQUE 5.2 EMPLOI DANS LES UNITÉS HÔTELIÈRES PAR CATÉGORIE D'HÔTEL



Source: ONEQ, 2008

Les données sur le recrutement pour la période janvier-avril 2008 montrent que 40 % des nouveaux recrutements émanent d'hôtels de catégorie quatre étoiles contre 28 % d'hôtels de catégorie trois étoiles, et 23 % d'hôtels de catégorie cinq étoiles. Or, l'analyse de l'emploi par type de contrat montre que seuls 39 % des emplois constituent des emplois permanents.

Le secteur souffre également de pratiques qui nuisent à son image et entravent sa contribution à l'effort de l'emploi, notamment celui des jeunes. Aujourd'hui, le taux d'encadrement dans la majorité des hôtels est inférieur à 5 % (ONTT, 2007). En outre, deux tiers des jeunes diplômés des principales écoles de tourisme choisissent d'exercer dans d'autres métiers plus stables et non saisonniers, et la plupart des hôteliers choisissent en général d'embaucher des jeunes qui n'ont pas reçu de formation dans le domaine touristique. L'hôtellerie tunisienne emploie beaucoup de gens non qualifiés. Selon les données de l'INS (2007), près de 90 % de la population employée dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration a un niveau d'éducation de l'enseignement secondaire ou inférieur. Les chiffres montrent que les tendances sont globalement les mêmes pour les deux sexes, mais il y a relativement presque un tiers de plus de femmes diplômées de l'enseignement supérieur en même temps qu'il y a plus de femmes que d'hommes d'un niveau d'éducation primaire ou au-dessous. Cela semble confirmer le constat que, sur le marché de l'emploi tunisien, il y a relativement plus de femmes que d'hommes qui occupent des postes non qualifiés et mal rémunérés et à qui il est demandé, davantage qu'aux hommes, de posséder un diplôme de l'enseignement supérieur pour accéder à un travail qualifié.

Huit écoles hôtelières sont sous la tutelle administrative de l'ONTT et deux écoles hôtelières sont sous la tutelle administrative et pédagogique de l'Agence tunisienne de la formation professionnelle (ATFP). Dix centres privés de formation délivrent l'instruction dans le secteur. En ce qui concerne le niveau supérieur, il faut ajouter à ces institutions l'Institut des hautes études touristiques Sidi Dhrif, sous la tutelle du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Technologie (MESRST) (bac+3), l'École supérieure de commerce de Tunis et l'Institut des hautes études commerciales de Carthage qui délivrent le master en tourisme et hôtellerie, et qui sont subventionnés par l'ONTT, et dix institutions privées du supérieur.

Les dix écoles tunisiennes de l'hôtellerie délivrent:

- le certificat d'aptitude professionnelle ou CAP (accessible après l'enseignement de base de neuf ans);
- le brevet de technicien professionnel ou BTP (accessible après les neuf ans + un/deux);
- le brevet de technicien spécialisé ou BTS (accessible après le baccalauréat).

Le nombre des diplômés de la formation touristique (ONTT, 2008) s'élevait en 2007 à 878, dont 23 masters professionnels en gestion hôtelière et touristique, 123 BTS, 601 BTP et 131 CAP. Pour l'année scolaire 2009/10, 3 077 garçons contre 739 filles, soit 19 %, étaient inscrits dans les dix écoles hôtelières publiques, selon la Fédération tunisienne de l'hôtellerie (FTH). D'après les données du MESRST, seulement 2,3 % des universitaires étaient inscrits en 2008/09 dans la filière tourisme, loisirs, sports et services, dont 40 % de femmes, représentant 3 311 étudiantes. Selon la répartition des effectifs d'étudiants par ministère de tutelle et par genre à l'université, seulement 850 (sur un total de 360 172) étudiants sont retournés sous la tutelle du ministère du Tourisme, dont 274 filles (MESRST, 2009).

Ces données indiquent que:

- Trois fois plus d'étudiants se trouvent en formation professionnelle plutôt qu'en enseignement supérieur dans le tourisme.
- Les filles sont très minoritaires dans les écoles hôtelières (formation professionnelle)¹⁵, se situant même au-dessous de la tendance générale de constituer à peu près un tiers des inscrits dans la formation professionnelle.
- Au niveau universitaire, seulement 32 % environ des étudiants en tourisme sont des filles, contre une tendance de 59 % au niveau national.

5.2 EMPLOYABILITÉ DES FEMMES DANS L'HÔTELLERIE

5.2.1 Caractéristiques de l'emploi féminin

L'emploi par genre

Les femmes sont très minoritaires dans le secteur de l'hôtellerie. L'enquête montre que l'emploi des femmes représente 22,5 % de l'emploi total de ce secteur, ce qui est inférieur au taux d'occupation des femmes au niveau national (26 %). La répartition régionale montre que le taux de participation des femmes dans l'emploi hôtelier est relativement plus élevé sur le district de Tunis et dans la zone nord et nord-ouest, alors qu'il est faible dans le sud et, plus particulièrement, dans les zones touristiques de Djerba (15,9 %).

TABLEAU 5.1 EMPLOI PAR RÉGION ET PAR GENRE DANS L'HÔTELLERIE

	Nabeul Hamamet		District de Tunis		Nord et nord-ouest		Centre et centre-est		Sud-est		Sud		Total	
	%		%		%		%		%		%		%	
Hommes	5 930	77,1	4 209	69,5	1 457	64,7	12 972	77,2	10 354	84,1	1 327	79,5	36 249	77,5
Femmes	1 758	22,9	1 844	30,5	795	35,3	3 836	22,8	1 959	15,9	342	20,5	10 534	22,5
Total	7 688	100,0	6 053	100,0	2 252	100,0	16 808	100,0	12 313	100,0	1 699	100,0	46 783	100,0

Par contre, il apparaît que la participation des femmes à l'emploi hôtelier ne présente aucune disparité entre les différentes catégories d'hôtels; on retrouve pour toutes les catégories la même proportion d'emplois féminins de l'ordre de 22 %.

Dans l'hôtellerie, les hommes sont plus exposés à la rotation et à la saisonnalité que les femmes (43 % des employés hommes sont des saisonniers travaillant avec des contrats à durée déterminée contre moins de 36 % d'employées femmes). La saisonnalité et la rotation touchent plus particulièrement les départements de restauration, cuisine et bar – où très peu de femmes travaillent en général – et un peu moins les départements réception et étage.

¹⁵ Nous ne disposons pas des effectifs par genre pour les écoles hôtelières privées.

L'emploi par genre et par fonction

La répartition de l'emploi par niveau hiérarchique de la fonction montre une légère différence entre les hommes et les femmes. Les hommes sont relativement plus représentés que les femmes dans les postes de direction, de managers et de cadres moyens (9,7 % des hommes contre 8,5 % des femmes) et dans la catégorie des professionnels¹⁶ (23 % d'hommes contre 17,7 % de femmes). En revanche, les femmes sont relativement plus représentées dans la catégorie du travail non qualifié (16,4 % de femmes contre 12,7 % d'hommes).

Les entretiens en face à face ont été effectués principalement avec les chefs du personnel (63,4 %) ou les directeurs des ressources humaines des établissements hôteliers (13,2 %). Près de 88 % des personnes interrogées étaient de sexe masculin et près de 95 % des hôtels contactés étaient dirigés par des hommes. Ces chiffres illustrent la prédominance du sexe masculin dans le secteur de l'hôtellerie en général et dans les postes de direction et de recrutement en particulier.

TABLEAU 5.2 EMPLOI PAR NIVEAU HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE DANS L'HÔTELLERIE

	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Directeurs/managers	1 015	2,2	867	2,4	148	1,4
Cadres moyens	3 330	7,2	2 590	7,3	740	7,1
Professionnels	10 001	21,7	8 167	22,9	1 834	17,7
Travailleurs qualifiés	23 653	51,3	17 962	50,4	5 691	54,8
Travailleurs non qualifiés	6 229	13,5	4 521	12,7	1 708	16,4
Apprentis, stagiaires	1 835	4,0	1 566	4,4	269	2,6
Total	46 063	100,0	35 673	100,0	10 390	100,0

L'emploi par genre et par département

La répartition de l'emploi par genre et par département montre clairement une divergence entre les deux sexes. Elle met en évidence une certaine forme de spécialisation de l'emploi. Les femmes sont essentiellement présentes dans le département étage où elles occupent 56 % des emplois, ce qui représente près de 70,4 % de l'emploi féminin dans l'hôtellerie. Les femmes occupent majoritairement les postes qui ne demandent pas de présence à l'hôtel le soir: femmes de chambre, gouvernantes, chefs et employées de blanchisserie. Cependant, le travail des hommes dans ce département concerne essentiellement les métiers de réceptionniste, de valet de chambre et d'agent d'accueil.

Les hommes travaillent plus particulièrement dans le département restauration, cuisine et bar: commis de restaurant et de cuisine, chef de rang, cuisinier, barman et commis de bar, chef de plonge, etc. Ces métiers demandent un effort physique, mais surtout une disponibilité et une flexibilité au niveau du planning de travail. Dans ce département, 93 % des emplois sont occupés par des hommes, ce qui représente 38,3 % de l'emploi masculin dans l'hôtellerie. Enfin, l'enquête montre que les femmes sont relativement bien représentées dans le département administratif, mais qu'elles le sont moins dans le département finances et comptabilité.

¹⁶ À noter qu'en ce qui concerne le niveau professionnel, les répondants à notre questionnaire – en majorité des chefs du personnel – n'étaient pas toujours en mesure de fournir avec précision la répartition entre professionnels et qualifiés. En effet, ils sont habitués à une nomenclature de l'emploi composée de trois sous-catégories: agents d'exécution, agents de maîtrise et cadres. De ce fait, les chiffres relatifs aux professionnels correspondent essentiellement aux agents de maîtrise caractérisés par la réalisation de tâches de conception nécessitant plus de compétences et de qualifications par rapport au travail effectué par les employés qualifiés (agents d'exécution).

TABLEAU 5.3 EMPLOI PAR DÉPARTEMENT ET PAR GENRE DANS L'HÔTELLERIE

	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Ventes et marketing	677	1,5	449	1,26	228	2,19
Réception et service de chambre	13 036	28,3	5 718	16,03	7 318	70,43
Bar, restauration et cuisine	17 643	38,3	16 444	46,10	1 199	11,54
Maintenance	3 849	8,4	3 833	10,74	16	0,15
Finances et comptabilité	2 312	5,0	1 881	5,27	431	4,15
Support administratif	1 598	3,5	1 102	3,09	496	4,77
Autres	6 948	15,1	6 246	17,51	702	6,76
Total	46 063	100,0	35 673	100,00	10 390	100,00

L'emploi par genre et par niveau d'éducation

Les chiffres concernant le niveau d'éducation doivent être interprétés avec précaution. En effet, pour la plupart des hôtels contactés, les chefs du personnel ne disposaient pas de statistiques par genre et par niveau d'éducation. Il s'agit tout simplement d'une estimation. Sur cette base, les chiffres montrent que la proportion des employés ayant un niveau supérieur est de 11,2 % (inférieur au chiffre national de 14,2 % en 2007), avec une légère différence entre les deux sexes. Cette estimation ne correspond pas aux chiffres de l'INS de 2007 selon lesquels il y a relativement un tiers de plus de femmes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les femmes diplômées de l'enseignement professionnel représentent 36,5 % du total des employées femmes contre 44,7 % pour les hommes. En revanche, près de 54 % des employées femmes ont un niveau d'éducation secondaire ou inférieur, contre seulement 41 % des hommes, ce qui concorde avec les statistiques de l'INS.

TABLEAU 5.4 EMPLOI PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR GENRE (ESTIMATION) DANS L'HÔTELLERIE

	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Niveau universitaire	5 178	11,2	4 146	11,5	1 032	9,9
Niveau d'enseignement professionnel	20 730	44,7	16 916	47,1	3 814	36,5
Niveau secondaire	15 372	33,1	11 368	31,6	4 004	38,3
Niveau primaire ou moins	5 112	11,1	3 512	9,8	1 600	15,3
Total	46 392	100,0	35 942	100,0	10 450	100,0

Dynamique de l'emploi par genre

Parmi les entreprises de l'échantillon dont les effectifs ont changé au cours des 12 derniers mois, 18 % d'entre elles avaient procédé à un recrutement et 28 % avaient réduit leurs effectifs. Ces variations se sont traduites par une légère baisse de 1,4 % par rapport à l'année précédente (637 emplois).

L'augmentation des effectifs employés concerne essentiellement les travailleurs qualifiés (près de 50 % des effectifs) et les professionnels (24,1 %). L'accroissement des effectifs par genre reflète la réalité de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie, dominé par le sexe masculin. En effet, les chiffres montrent que 73 % des emplois créés concernent les hommes et seulement 27 % de ces emplois sont destinés aux femmes. La répartition des nouveaux effectifs par sexe traduit également la spécialisation de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie: la majorité des recrutements de femmes

concerne l'emploi dans le département étage, alors que pour les hommes les recrutements concernent le département restauration, cuisine et bar.

Quant au planning, près du tiers des entreprises prévoient la réalisation d'investissements supplémentaires et la création de nouveaux emplois durant les 12 prochains mois. Les établissements hôteliers envisagent le recrutement de 1 435 employés au cours des 12 prochains mois également, ce qui représente une croissance de près de 3 % par rapport à l'année en cours. Ces emplois concernent essentiellement les postes de travailleur qualifié dans la restauration, la cuisine, la réception et l'étage.

La formation des nouvelles recrues par genre

La formation de nouvelles recrues ne concerne pas tous les nouveaux employés.

- Près de 35 % des établissements hôteliers affirment que la formation est destinée seulement à quelques-uns et près de 20 % d'entre eux n'offrent aucune formation aux nouvelles recrues.
- Au niveau régional, il semble que les deux régions potentielles du tourisme tunisien (Nabeul/Hammamet et le centre-est) soient celles où les établissements hôteliers n'offrent pas systématiquement de formation pour les nouvelles recrues. Dans la région de Nabeul/Hammamet, 73 % des établissements hôteliers affirment qu'ils n'offrent aucune ou peu de formation pour les nouvelles recrues.
- L'analyse par catégorie d'hôtel montre que les hôtels quatre et cinq étoiles sont plus actifs en matière de formation des nouvelles recrues. Cela s'explique évidemment par plus d'exigence de la part de la clientèle en matière de qualité des prestations. La majorité de ces formations sont organisées au sein de l'hôtel pendant les heures de travail.

Selon 60 % des hôteliers, la plupart, voire la majorité des femmes, participent à la formation. Or, tenant compte que sept femmes sur dix travaillent dans le département étage et que l'offre des institutions de formation ne suffit pas à couvrir les besoins de tous établissements hôteliers, surtout en période de haute saison, les nouvelles recrues féminines d'étage reçoivent dans la plupart des cas une formation accélérée.

5.2.2 Recrutement

D'après 70 % des hôteliers, il y a moins de femmes que d'hommes qui postulent pour travailler dans le secteur de l'hôtellerie. En général, les femmes ne postulent pas pour des postes dans certains départements qui nécessitent une disponibilité pour le travail de nuit, vu que les moyens de transport pour rentrer le soir ne sont pas toujours disponibles. Aussi, elles évitent les postes qui risquent de nuire à leur image (restauration, bar, cuisine). Selon les propos de certaines établissements hôteliers les femmes évitent également certains postes pour lesquels elles risquent d'être exposées au harcèlement de la part de leurs collègues masculins (par exemple en cuisine ou au bar). La discrimination est renforcée par les pratiques des employeurs: 60 % d'entre eux spécifient le genre lors du recrutement (36 % pour la plupart des postes et 24 % pour tous les postes).

Mode de recrutement

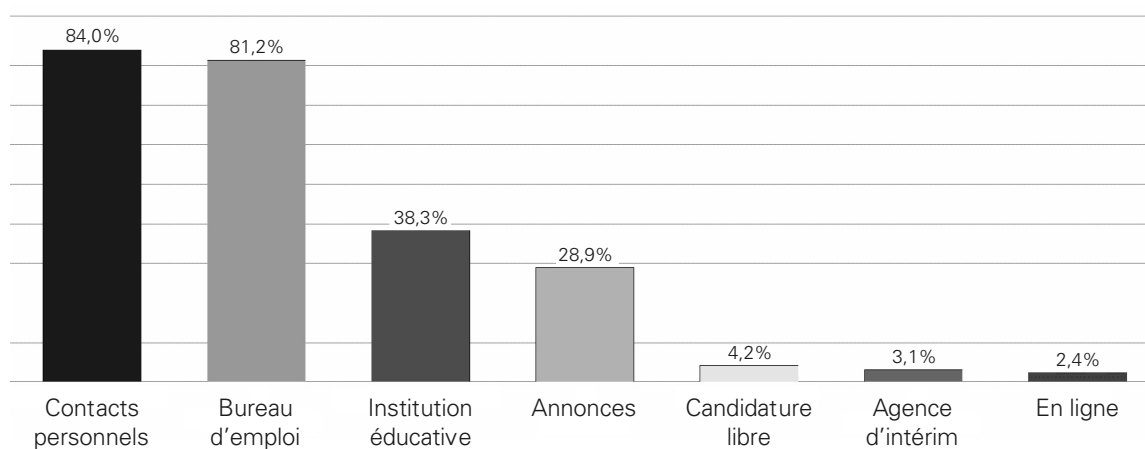
Pour le recrutement de nouveaux employés, les employeurs comptent principalement sur leurs contacts personnels ou s'adressent à des bureaux d'emploi. Les conventions avec les écoles hôtelières représentent aussi un moyen de recruter des stagiaires et des apprentis¹⁷ (pour 38,3 % des hôteliers). Les annonces dans la presse sont considérées comme un moyen de recrutement par moins d'un tiers seulement des employeurs. Par ailleurs, très peu d'hôtels s'adressent à des agences d'intérim (3,1 %). Ils procèdent au début de chaque saison au recrutement d'ex-contractuels et estiment que le taux de renouvellement des contrats d'une saison à l'autre est de l'ordre de 80 %.

Critères de sélection des nouvelles recrues

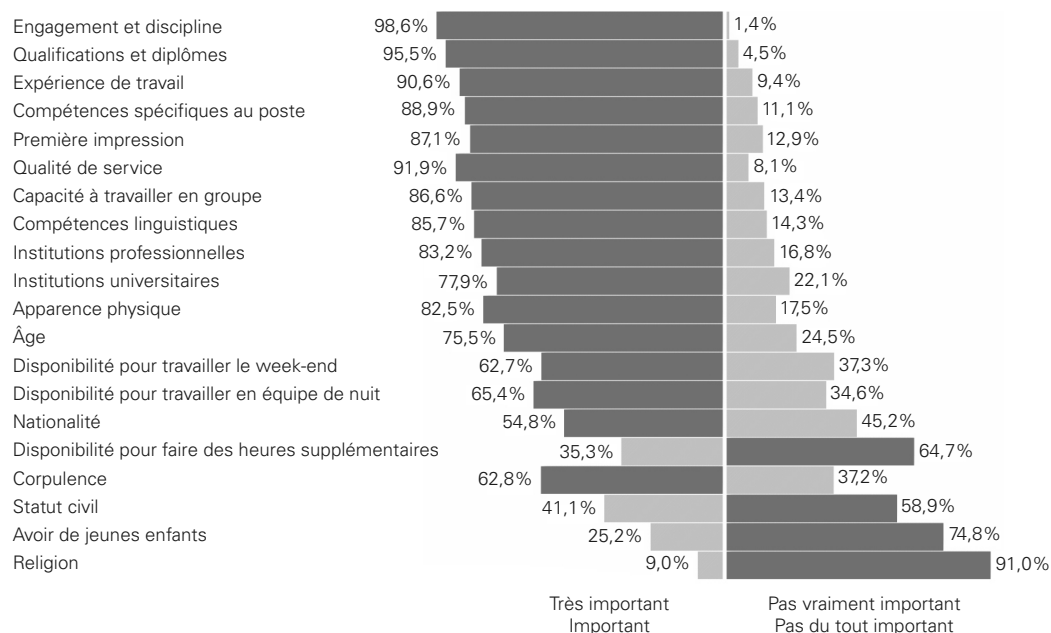
La discipline, les qualifications, les diplômes, l'expérience, les compétences linguistiques et spécifiques au poste, l'apparence physique, les institutions éducatives et l'âge constituent des critères déterminants pour le recrutement des jeunes employés. En revanche, la religion, le statut civil, le fait d'avoir de jeunes enfants et la disponibilité pour les heures supplémentaires ne sont pas considérés comme des facteurs clés pour la sélection des nouveaux employés en général.

¹⁷ Les conventions avec les institutions de formation professionnelle sont plus répandues dans les régions du centre-est et dans celle de Nabeul/Hammamet.

GRAPHIQUE 5.3 MOYENS DE RECRUTEMENT DANS L'HÔTELLERIE



GRAPHIQUE 5.4 CRITÈRES DE SÉLECTION DANS L'HÔTELLERIE

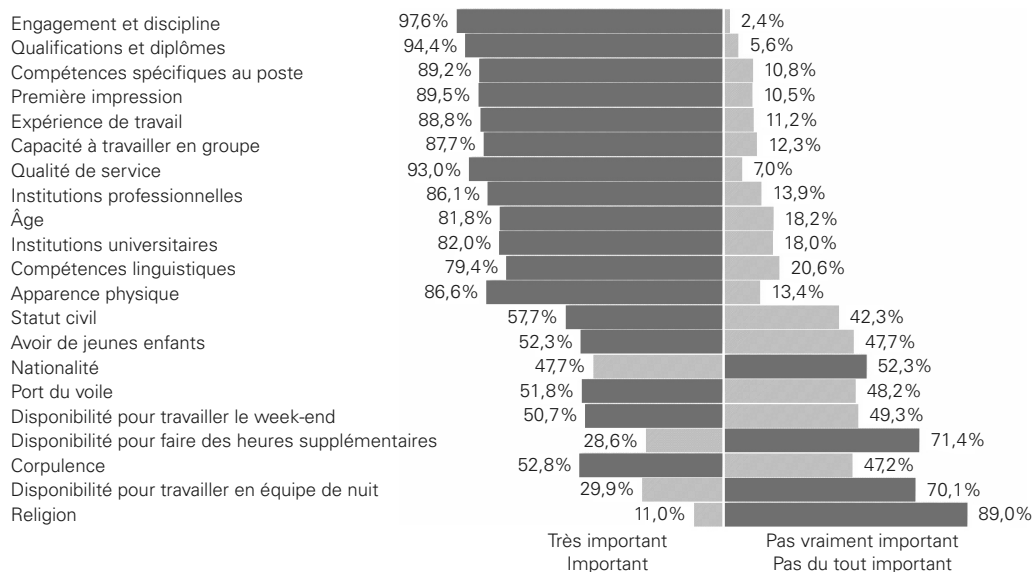


Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes sont, dans l'ensemble, les mêmes que ceux évoqués pour le recrutement en général. On note cependant une différence au niveau de certains critères tels que la disponibilité pour le travail en équipe de nuit, le statut civil et le fait d'avoir de jeunes enfants.

- La disponibilité pour le travail en équipe de nuit n'est pas jugée comme un critère important pour le recrutement des femmes pour 30 % des établissements hôteliers contre près de 65 % d'entre eux lors de l'évaluation générale.
- Le statut civil est jugé important pour le recrutement des femmes pour près de 58 % des établissements hôteliers contre 41 % d'entre eux lors de l'évaluation générale.
- Le fait d'avoir ou non de jeunes enfants est jugé important pour le recrutement des femmes pour près de 52,3 % des hôteliers contre 25,2 % des hôteliers lors de l'évaluation générale.

Pour le port du voile, 11 % des employeurs n'ont pas fourni de réponse. Pour le reste d'entre eux, il semble que l'avis soit partagé. Le port du voile est considéré comme gênant pour les postes de contact avec la clientèle, alors qu'il ne l'est pas pour le travail dans les départements de blanchisserie, de nettoyage et de cuisine.

GRAPHIQUE 5.5 CRITÈRES D'EMBAUCHE DES FEMMES DANS L'HÔTELLERIE



5.2.3 Compétences et besoins

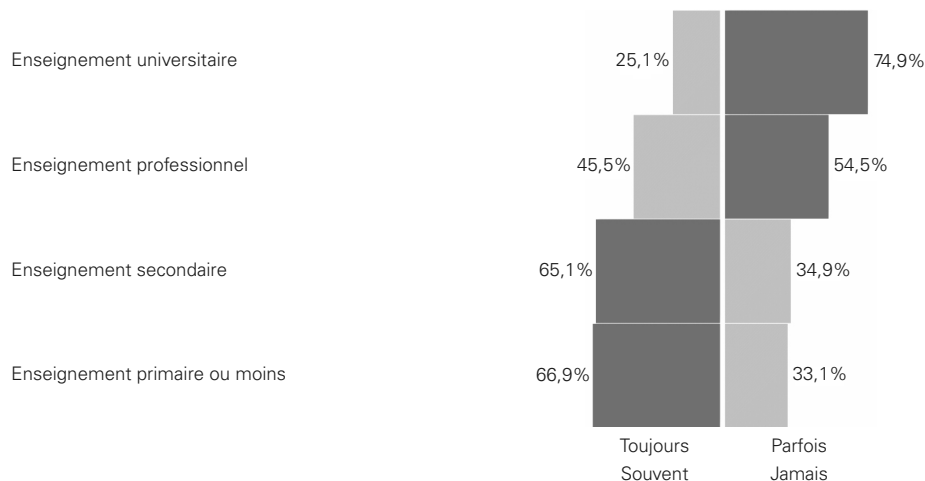
Le manque de compétences

Près de 75 % des établissements hôteliers interrogés rencontrent un manque de compétences et de connaissances lors du recrutement des jeunes.

Le problème est plus fréquent dans la région de Nabeul/Hammamet et l'est moins dans la région du centre-est (Sousse, Monastir, Mahdia). En effet, l'emploi dans la région de Nabeul/Hammamet est caractérisé par une forte concentration d'employés non originaires de la région (estimée à près de 80 % de l'emploi total). Dans leur majorité, ils viennent de la région nord-ouest (Jendouba/Kef) et du centre-ouest (Kairouan) pour s'installer provisoirement à Hammamet au cours des moyenne et haute saisons.

Le manque de compétences est moins fréquent chez les diplômés des universités. En revanche, il l'est chez les jeunes ayant un niveau secondaire ou au-dessous. La moitié des entreprises hôtelières estiment que les diplômés de l'enseignement professionnel souffrent aussi d'un manque de compétences et de connaissances.

GRAPHIQUE 5.6 MANQUE DE COMPÉTENCES PAR NIVEAU D'ÉDUCATION DANS L'HÔTELLERIE



Les départements réception, service de chambre, bar, restauration et cuisine sont considérés comme étant les plus exposés aux problèmes de compétences des nouveaux employés. Près de 45 % des entreprises hôtelières affirment qu'elles rencontrent un manque de qualifications lors du recrutement de jeunes pour le département restauration, cuisine et bar et 47 % d'entre elles pour le département réception et service de chambre. Les métiers qui posent le plus de problèmes lors du recrutement de nouveaux employés sont ceux de réceptionniste, de chef de rang, de commis de restaurant et de cuisine, de chef de cuisine, de femme et de valet de chambre et de barman¹⁸.

Lors du recrutement des jeunes, les hôteliers estiment que les problèmes majeurs se résument à l'insuffisance dans la maîtrise des langues, au manque de discipline, de professionnalisme, d'aptitude relationnelle, de communication, de compétence opérationnelle et à l'attitude négative vis-à-vis de l'apprentissage.

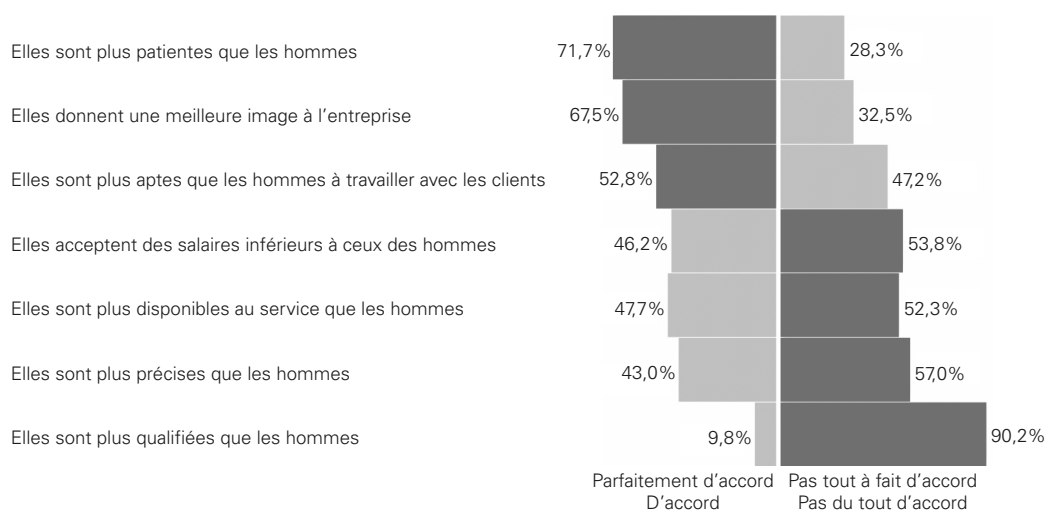
Appréciation de l'emploi des femmes dans le secteur hôtelier

Plus de 50 % des entreprises hôtelières pensent que les femmes créent des problèmes organisationnels pour cause d'absentéisme et de manque de disponibilité. Par ailleurs, 36 % d'entre elles estiment qu'il est difficile de trouver des femmes ayant les qualifications et les compétences requises. En particulier pour le département étage, selon les propos de certains employeurs, les institutions de formation professionnelle ne forment pas suffisamment de femmes pour les métiers de gouvernante d'étage et de femme de ménage. Ils ajoutent que peu de femmes s'orientent vers cette spécialité et cela s'explique essentiellement par l'image dévalorisante de ce métier dans la société.

À l'exception des questions d'ordre organisationnel, de disponibilité et de qualifications, le travail des femmes ne pose pas de problème particulier. La majorité des employeurs ne jugent effectivement pas les femmes moins engagées ou moins performantes que les hommes. Ils ne pensent pas non plus que le travail des femmes ne soit généralement pas approprié à la réalité de l'hôtellerie, même si quelques-uns pensent que certaines tâches ne sont pas tout à fait conformes. Les employeurs interrogés estiment, dans leur majorité, que les hommes n'ont pas de problèmes à travailler avec leurs collègues femmes. Toutefois, pour certains employeurs, ce serait plutôt les femmes qui ne désirent pas travailler au sein d'un groupe majoritairement masculin et ce, pour éviter les problèmes de harcèlement.

L'évaluation assistée¹⁹ a montré que les établissements hôteliers apprécient le travail des femmes pour leur patience et aussi parce qu'elles donnent une meilleure image à l'entreprise. Plus de la moitié d'entre eux pensent que les femmes sont plus aptes à travailler avec les clients et près de 47 % estiment qu'elles acceptent un salaire inférieur à celui des hommes. Toutefois, seulement 9,8 % des répondants admettent que les femmes sont plus qualifiées que les hommes.

GRAPHIQUE 5.7 PRINCIPAUX AVANTAGES À EMPLOYER DES FEMMES DANS L'HÔTELLERIE (QUESTION ASSISTÉE)



¹⁸ Selon l'enquête de l'ONEQ, les besoins en qualifications concernent, par ordre d'importance: les valets ou femmes de chambre, les chefs de cuisine, les commis de restaurant et les commis de cuisine (ONEQ, 2008).

¹⁹ Interrogés quant aux avantages à employer des femmes, seuls 70 des établissements hôteliers, soit 24 % des répondants, ont fourni des réponses.

Avantages souhaités par les entreprises pour l'emploi des femmes

Seules 72 entreprises, soit 25 % des répondants, ont fourni une réponse au sujet des avantages souhaités. Ces avantages se résument à l'amélioration des programmes de formation pour les femmes, en proposant plus de diversité. En effet, pour certains postes (tels que les départements étage, animation, restauration et cuisine), il est difficile de trouver des jeunes femmes diplômées. Par ailleurs, les entreprises souhaitent bénéficier des avantages fiscaux et parafiscaux de l'État pour engager davantage de femmes dans l'hôtellerie. Elles ajoutent que, pour encourager le travail des femmes dans ce secteur, il faudrait plus de commodités, surtout pour le travail de nuit (transport, hébergement dans les zones touristiques qui sont généralement peu accessibles par les transports en commun).

5.3 LES FEMMES FONT ENTENDRE LEUR VOIX

5.3.1 Jeunes femmes étudiantes ou en formation professionnelle

Les principales raisons du choix du cursus éducatif évoquées par les jeunes femmes ayant participé aux groupes de discussion sont l'intérêt pour un secteur permettant une ouverture vers les autres (contact, communication, rencontres, relations, échange culturel) et pour un secteur en développement (nouvelles filières) qui allie modernité et tradition, avec la possibilité de pratiquer et de maîtriser les langues étrangères et de travailler tout en poursuivant parallèlement des études, ainsi que l'avantage de travailler dans une ville touristique. Les étudiantes pensent que le tourisme offre des occasions d'emploi, des perspectives et des horizons nouveaux.

Pour la plupart des jeunes femmes, il s'agit d'un choix personnel qui se justifie et se conforte par la réussite d'un proche ou d'amis, un emploi antérieur dans un secteur ayant montré des avantages à travailler dans celui-ci, l'encouragement, voire parfois l'influence de la famille, des médias et de la publicité. Elles refusent le statut de femme au foyer et sont décidées à travailler, notamment pour assurer leur autonomie financière et leur indépendance. Certaines appréhendent de se trouver au chômage. Les stratégies individuelles sont assez diversifiées :

- travailler tout de suite pour assurer son autonomie financière; gagner des années d'expérience et/ou acquérir un savoir-faire permettant de monter son propre projet plus tard (agence de voyage); établir des contacts avec des hôtels;
- poursuivre des études dans une autre filière du tourisme ou prendre des cours de langue pour augmenter ses chances sur le marché de l'emploi;
- travailler et poursuivre parallèlement des études;
- réaliser également d'autres projets (vie privée, mariage, enfants).

En ce qui concerne l'image du tourisme, les jeunes étudiantes ont plutôt une perception positive des emplois et des carrières professionnelles dans cette branche. Elles pensent que le secteur offre des chances qu'il faut savoir saisir. Il faut également de l'ambition et du sérieux dans le travail (dissocier vie professionnelle et vie familiale). L'avancement dans la carrière est facile et rapide, contrairement à d'autres secteurs d'activité; et cela est même possible avec un simple BTP.

«Même avec un petit diplôme (BTP, par exemple), on peut avancer dans la carrière, on peut commencer réceptionniste et devenir rapidement chef réceptionniste. Par contre, dans un autre secteur, il est difficile d'avancer aussi rapidement.»

Elles ont toutefois relevé un problème majeur, à savoir que le travail des femmes dans le tourisme et notamment dans l'hôtellerie, est mal considéré, surtout en raison du fait qu'elles doivent se déplacer et ne pas rentrer chez elles le soir. Les principales lacunes du secteur citées sont une qualité de service déficiente due au recrutement de personnes sous-qualifiées ou sans qualification et du type de contrat. Il s'agit généralement de contrats provisoires devant être renouvelés tous les quatre ans et dont le renouvellement n'est pas automatique; la titularisation est très difficile à obtenir (aussi bien pour les femmes que pour les hommes).

«J'ai un camarade titulaire d'un BTS en gestion hôtelière qui, après sept ans d'exercice, n'est toujours pas titularisé. Il a été mis au repos pendant un mois au bout de quatre ans, après quoi on lui a renouvelé son contrat. Mais le renouvellement n'est pas automatique. La plupart ne se permettent même pas de rêver d'être titulaire, ce n'est pas du tout sûr.»

Les jeunes femmes sont conscientes des contraintes liées à l'emploi telles que: la disponibilité exigée par exemple dans la gestion hôtelière, les horaires et le travail de nuit (femmes de chambre et gouvernantes d'étage sont de service de 15 h à 23 h) ou encore la responsabilité à l'égard du client et l'obligation d'être à son écoute, de connaître ses attentes et de répondre à ses exigences. Elles estiment néanmoins que le secteur du tourisme peut être attrayant pour les femmes grâce aux possibilités d'y décrocher un emploi, voire d'en créer un soi-même, par exemple via Internet (réception et

transfert de clients), et d'innover (proposer des circuits, des excursions). Le secteur offre également l'occasion de s'émanciper, d'être plus libre, de se mettre en valeur en soignant son apparence physique et d'exploiter ses compétences, sans oublier l'absence de routine et une meilleure rémunération par rapport à d'autres secteurs.

Les jeunes femmes de la branche «agence de voyage» estiment en général que leur formation est bonne, qu'elle ouvre l'esprit et prépare à l'exercice d'un métier dans le tourisme. Certaines la jugent comme étant opérationnelle et bien en rapport avec le marché du travail. Les stages sont jugés suffisants et en adéquation avec l'enseignement théorique reçu. En revanche, pour la branche «gestion hôtelière», le volet pratique est jugé insuffisant. En outre, il existe un écart entre la théorie et la pratique constaté lors des stages. Ces derniers sont jugés insuffisants sur le plan tant quantitatif (un seul stage dans un hôtel) que qualitatif (manque d'orientation, d'encadrement, de collaboration et d'aide de la part des professionnels).

La plupart des participantes souhaiteraient être conseillées par des professionnels ayant de l'expérience, de préférence occupant un poste de responsabilité, ou par des personnes qualifiées, compétentes et ayant une bonne connaissance du secteur (par exemple des conseillers en orientation). Les membres de la famille, généralement subjectifs, pourraient intervenir dans l'orientation scolaire, mais, de préférence, pas dans le choix de la carrière professionnelle.

Pour obtenir un emploi, mais également pour bénéficier d'une promotion ou d'une amélioration des conditions de travail, la majorité des jeunes femmes interrogées sont prêtes à accepter de travailler au-delà de l'horaire fixé, les fins de semaine et le soir, ainsi qu'à se déplacer et à recevoir un salaire inférieur par rapport à leurs attentes et à leurs qualifications, pour une période déterminée, avec toutefois un seuil minimal à ne pas dépasser²⁰. Ces concessions sont d'autant plus faciles à faire que le poste est intéressant et qu'elles seront prises en considération et entraîneront des avantages (prime, augmentation de salaire).

5.3.2 Jeunes femmes travaillant dans le tourisme

Les jeunes femmes employées qui ont participé aux groupes de discussion considèrent que leur formation a été utile pour trouver un emploi et qu'elle est étroitement liée à leur travail actuel. Pour la plupart des femmes interrogées, le diplôme a constitué le principal facteur ayant contribué à l'obtention de leur emploi. La formation aide à être performant, mais elle favorise également la souplesse d'esprit, développe la capacité d'analyse et stimule la volonté de réussir. Cependant, l'éducation reçue doit être renforcée par des formations complémentaires ou par un apprentissage et une adaptation à l'environnement dans lequel on travaille²¹.

De même, l'expérience acquise a joué un rôle important pour certaines. Sur un autre plan, de multiples facteurs ont encouragé ces employées du secteur à accepter le poste qu'elles occupent, à savoir: l'intégration dans la vie active, la pratique sur le terrain des connaissances acquises, le statut au sein de la société, le poste, un salaire intéressant, une couverture sociale (pour certaines) et le caractère non saisonnier de l'activité (cas des centres de thalassothérapie).

Les principaux moyens utilisés pour trouver un emploi ont été: inscription au bureau d'emploi, stage suivi d'un recrutement, demande adressée directement à l'hôtel, concours sur dossier, relation ayant informé de la disponibilité du poste.

Les jeunes femmes interrogées ont affirmé que là où elles travaillent, la plupart des emplois sont formels, déclarés mais temporaires (contrats à durée déterminée, stages d'initiation à la vie professionnelle). Elles occupent diverses fonctions (cadres, travailleurs qualifiés) mais le plus souvent des fonctions subalternes; les hommes ont plus de possibilités d'être promus ou nommés à des postes de direction (les centres de thalassothérapie semblent faire exception).

«Il n'y a ni chef de cuisine ni maître d'hôtel femme dans les hôtels cinq étoiles tunisiens, à l'exception d'une seule femme maître d'hôtel travaillant dans le restaurant d'un grand hôtel à Sousse. La raison qu'on avance est que dans les restaurants «à fourchette», on exige la formation d'œnologue (spécialiste du vin) réservée aux hommes.»

Les saisonnières interrogées étaient des femmes de chambre embauchées d'une année à l'autre. Elles jugent leur salaire correct, meilleur que ce qu'elles auraient obtenu ailleurs.

L'ensemble des jeunes femmes interrogées estiment que les femmes peuvent travailler partout et exercer toutes sortes d'emplois, à l'exception de ceux qui requièrent un grand effort physique et ceux qui impliquent le travail de nuit, que la majorité des femmes n'aimeraient pas exercer et que la société réprouve. Cependant, dans le secteur touristique,

²⁰ Certaines d'entre elles ont déclaré que si le salaire était trop bas, elles préféreraient ne pas travailler.

²¹ L'adaptation au milieu du travail s'est avérée indispensable, par exemple pour les employées d'un centre de thalassothérapie qui, en deuxième année de formation, ont été choquées de découvrir qu'elles allaient exercer dans le secteur du tourisme alors qu'elles imaginaient leur formation et leur travail se situer davantage dans le secteur médical. Depuis 2008 les centres de thalassothérapie relèvent du domaine de la santé et non de celui du tourisme – décision prise dans le but d'assainir le secteur des services de massage et d'éviter les problèmes que connaît la Thaïlande (tourisme sexuel).

de nombreux postes sont réservés aux hommes et ne sont pas accessibles aux femmes, même si elles désirent fortement en occuper un et si elles présentent les qualifications requises. Outre les postes impliquant le travail de nuit (maître d'hôtel, veilleur de nuit) ou nécessitant de la force physique (agent de sécurité), il s'agit de postes de direction et de responsabilité, de postes de chef cuisinier, d'animateur (les animateurs étant supposés inciter les clients à acheter et à consommer, surtout des boissons), etc.

Pour ce qui est du rapport des clients avec les employées femmes, il peut s'agir dans certains cas de rapports privilégiés qui s'établissent avec des clients fidèles, comme il peut s'agir dans d'autres cas de rapports difficiles avec certains clients étrangers, surtout de sexe masculin, qui ne respectent pas le règlement (à titre d'exemple, dans les centres de thalassothérapie, refus du port du maillot de bain ou demande de services non prévus sous prétexte que c'est permis dans d'autres pays). Dans le tourisme, peut être davantage que dans les autres secteurs d'activité, les femmes peuvent faire l'objet de harcèlement sexuel de la part de clients ou de collègues et notamment de supérieurs.

La plupart des jeunes femmes interrogées ont souligné une solidarité très forte liant le personnel des unités touristiques. Cette solidarité rend difficile d'attaquer le personnel, hommes ou femmes. D'une manière générale, les rapports sont fondés sur le respect mutuel entre collègues. «Les hommes respectent leurs collègues femmes, mais ils n'iraient pas jusqu'à en épouser une» a déclaré l'une des femmes de chambre saisonnières, et ce en raison du manque de considération de la société en général à l'égard des femmes travaillant dans le tourisme et en particulier à l'hôtel.

Les jeunes femmes trouvent que les employeurs ont un comportement discriminatoire à l'encontre des femmes: elles sont généralement affectées à des fonctions subalternes ou comportant une coupure (de 9 h à 15 h, avec une reprise à partir de 19 h) que les hommes refusent. En haute saison, on préfère recruter des hommes ou des femmes célibataires, évitant les femmes mariées et enceintes; les femmes font plus fréquemment l'objet de licenciements et reçoivent un salaire inférieur.

Concilier vie familiale et vie professionnelle semble plutôt difficile, voire impossible pour les femmes mariées, notamment celles qui ont des enfants à charge. Les raisons évoquées varient.

- La plupart des unités touristiques sont ouvertes le dimanche et il est plutôt rare d'accorder le congé hebdomadaire le dimanche, ce qui est en général mal accepté par la famille.
- Les activités touristiques exigent souvent que les employés rentrent chez eux à des heures tardives, ce qui n'est pas non plus toléré par la famille.
- L'absentéisme plus fréquent chez les femmes mariées avec enfants est la raison pour laquelle elles sont plus sujettes au licenciement.

Tous ces facteurs expliquent pourquoi la plupart des femmes qui travaillent dans le tourisme sont soit célibataires, soit divorcées. Sachant d'emblée à quel point il est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle, les jeunes femmes qui travaillent dans le secteur abandonnent leur travail dès qu'elles se fiancent ou se marient. Il s'agit là également d'une manière de se protéger soi-même ainsi que sa famille du regard négatif porté par la société d'une façon générale à l'égard des femmes qui travaillent dans le tourisme.

Les femmes employées pensent que pour rendre le secteur plus attrayant, il faudrait faire évoluer les mentalités, lutter contre les préjugés et changer le regard de la société à l'égard des femmes qui travaillent dans ce secteur. Il faudrait également trouver une solution pour aider les familles pour la garde des enfants, permettre aux femmes qui répondent aux conditions exigées d'accéder aux postes de direction et de responsabilité et d'avancer normalement dans leur carrière.

Il semble que les femmes qui travaillent dans le secteur du tourisme ne jouissent pas toujours des droits acquis par les femmes tunisiennes en général, comme le droit à une heure d'allaitement par jour pour celles qui allaitent. Selon le chef d'un centre de thalassothérapie, les employées du centre n'ont pas beaucoup d'avantages et de droits acquis: «L'heure d'allaitement, les femmes en rêvent, mais c'est impossible de l'accorder; le seul avantage dont elles pourraient bénéficier serait peut-être le fait d'être libérées avant l'heure pendant le mois du ramadan ou la veille de fêtes religieuses telles que l'Aïd.»

Sur le plan externe, les femmes sont toutes d'accord pour dire que le problème majeur est le manque de considération de la société en général pour le travail des femmes dans le secteur touristique et notamment l'hôtellerie. L'une des jeunes femmes interrogées a avancé un autre élément d'explication liant cette image négative à la représentation que l'on se fait des femmes qui travaillent dans le tourisme: «Dans les années 1960, seules celles qui étaient obligées d'entretenir leurs familles travaillaient dans le secteur: les veuves, les divorcées, les vieilles filles et les sans ressources. Elles étaient mal considérées et avaient du mal à marier leurs enfants.» Les gens qui n'ont pas de considération pour les femmes travaillant à l'hôtel connaissent mal la réalité de l'emploi dans l'hôtellerie. Leur attitude se base sur un préjugé négatif qu'on trouve surtout chez les ruraux.

L'une des participantes a déclaré avoir eu à ses débuts des difficultés avec sa famille, qui n'a pas accepté le fait qu'elle travaille dans un centre de thalassothérapie. Deux autres ont été quittées par leur partenaire, qui ne voulait pas qu'elles travaillent dans le tourisme. La plupart des employées du secteur quittent leur travail dès qu'elles se fiancent ou se marient, souvent à la demande du partenaire.

Selon les jeunes femmes interrogées, pour travailler dans le tourisme, la femme doit avoir une forte personnalité, du caractère, du courage, de l'assurance, de la détermination, de la patience et le contact facile. Elle doit avoir l'esprit ouvert, être tolérante et disciplinée. Ainsi, du point de vue des jeunes femmes ayant participé aux groupes de discussion, les exigences du secteur à l'égard des femmes apparaissent davantage en termes de qualités personnelles que de qualifications.

5.3.3 Jeunes femmes à la recherche d'emplois dans le tourisme

Les raisons d'être au chômage pour les jeunes femmes participant aux groupes de discussion qui ont poursuivi des études dans le domaine du tourisme ou qui ont déjà travaillé dans ce secteur diffèrent d'un groupe à l'autre, et donc d'une région à l'autre. Les femmes originaires de Tabarka et des villages de la région ont suivi des études universitaires et obtenu leur diplôme en gestion hôtelière et en tourisme. Malgré les multiples tentatives et démarches entreprises pour trouver leur premier emploi et en dépit du développement relatif du tourisme dans cette ville, elles sont toujours au chômage. Pour expliquer cette situation, elles avancent principalement les raisons suivantes: la demande des employeurs d'avoir une ou deux années d'expérience et le désavantage par rapport à d'autres candidates.

Les jeunes femmes originaires de Sfax, la grande ville du sud, laquelle, par contre, n'a pas de vocation touristique, rencontrent elles aussi de grandes difficultés à y trouver un emploi dans le tourisme. Les principales raisons qu'elles évoquent sont liées à une faible maîtrise des langues, en particulier l'anglais, et à l'insuffisance de l'offre d'emploi dans le secteur du tourisme qui est de faible importance dans cette ville. L'une des participantes, qui a pourtant acquis de l'expérience grâce à des stages et des emplois antérieurs, a complété sa formation par des cours d'allemand et a beaucoup pratiqué l'espagnol, ne parvient pas à obtenir un emploi à Sfax comme le désire sa famille.

«J'ai complété ma formation en faisant une année d'allemand à la Bourguiba School et j'ai beaucoup pratiqué l'espagnol. J'ai fait des stages et travaillé dans des hôtels à Djerba et à Sousse et dans des agences de voyage à Tunis. Mon problème c'est de ne pas trouver d'emploi à Sfax.»

Dans la capitale, les chances de trouver un emploi dans le tourisme semblent meilleures qu'à Tabarka et Sfax. En effet, la plupart des participantes ne sont pas des primo-demandeuses d'emploi. Elles sont au chômage car elles ont quitté leur premier emploi pour des raisons qui diffèrent d'un cas à l'autre²². Elles sont à la recherche d'un emploi dans l'hôtellerie, pour certaines; pour d'autres, plutôt sceptiques à l'égard du secteur, surtout après une expérience de travail à l'étranger, il s'agit de changer de secteur.

«Je veux changer de secteur, comme jeune fille ça pourrait être intéressant, mais pour une femme mariée, c'est difficile; même pour le logement, on n'est pas stabilisé. On travaille de 7 h à 15 h. Pour les femmes mariées c'est difficile, sauf pour celles qui se marient dans le même milieu.»

Le chômage des participantes a plusieurs effets négatifs sur leur propre situation, ainsi que dans leurs rapports avec leur famille. Sur le plan individuel, cela se traduit par des difficultés, notamment d'ordre psychologique: nervosité, stress, déception, dépression, sentiment d'être méprisée, humiliée. Un autre effet a été souligné par l'ensemble des jeunes femmes interrogées, à savoir la dépendance financière vis-à-vis de leur famille et le manque d'autonomie, ce qui leur pèsent lourdement. Sur le plan familial et de l'entourage, la famille est touchée par les difficultés que vivent ses membres en situation de chômage. Toutefois, ces jeunes femmes sans emploi ont le sentiment d'être souvent culpabilisées et sous pression, voire harcelées, ce qui engendre des tensions au sein de la famille. Ces effets sont quasiment les mêmes dans les différentes régions. Ils seraient néanmoins plus accentués pour celles qui se trouvent dans des zones isolées telles que le nord-ouest où le manque de moyens financiers peut même limiter leur mobilité dans la recherche d'un emploi, ce qui explique en partie les longues durées d'attente (entre deux et quatre ans) pour s'insérer dans la vie active.

Les démarches entreprises pour trouver un emploi sont diverses mais pratiquement identiques dans les trois régions (nord-ouest, Sfax et Tunis). Elles consistent essentiellement à:

- s'inscrire au bureau de placement avec des passages réguliers pour vérifier s'il y a du nouveau;
- consulter les offres d'emplois parues dans la presse et sur Internet et y publier des demandes d'emploi;
- participer à des stages visant à acquérir de l'expérience;

²² À savoir: l'attitude de l'employeur lors du recrutement ou au cours du travail; la nature de l'emploi; l'orientation après le baccalauréat vers une filière non choisie, telle que l'animation touristique.

- recourir à la Banque tunisienne de solidarité pour accéder à un crédit en vue de réaliser un projet (mais les femmes butent souvent sur le problème de manque de fonds propres ou de local);
- déposer des demandes d'emploi auprès du Bureau national d'emploi des cadres (BNEC), des sociétés, agences et hôtels;
- passer des concours, se présenter pour des entretiens et faire du porte à-porte auprès d'agences de voyage, par exemple;
- chercher à être épaulée par une personne influente;
- accepter provisoirement de petits emplois;
- suivre des formations CEFÉ (création d'entreprises et formation d'entrepreneurs) pour près de la moitié des participantes de la région de Tabarka.

Interrogées sur le profil recherché par les employeurs en termes de compétences et de qualités requises, les jeunes femmes ayant participé aux discussions ont mis l'accent sur l'expérience et les compétences, surtout en langues étrangères, notamment le français et l'anglais, mais aussi l'italien et l'allemand. Viennent ensuite la disponibilité, la mobilité, la motivation, la capacité de communiquer et de travailler en équipe. Les femmes doivent en outre être accueillantes et présentables. Pour mieux répondre à ces exigences, certaines participantes ont cherché à avoir des formations complémentaires, surtout en langues.

«J'ai travaillé sept mois après le PFE [projet de fin d'études] comme stagiaire, je me suis inscrite au bureau de l'emploi. J'ai fait des recherches sur Internet et dans la presse. Le plus souvent, on exige une expérience d'une ou de deux années. J'ai demandé un emploi à des agences de voyages, à des proches... Je compte améliorer mes compétences en animation pour enfants, en vue d'un projet de jardin d'enfants comme dernier recours.»

L'ensemble des jeunes femmes interrogées estiment qu'elles répondent mal aux exigences des employeurs en ce qui concerne la maîtrise des langues étrangères et la plupart reconnaissent avoir de réelles lacunes même en français. Certaines d'entre elles expliquent leurs difficultés à ce niveau par le manque de stages et de pratique, notamment pour celles qui ont suivi un enseignement universitaire.

«J'ai des difficultés à exercer les langues car je manque de pratique en anglais et je suis concurrencée par celles qui ont eu une formation professionnelle, car elles font beaucoup plus de pratique et plus de stages, alors qu'à la faculté nous faisons beaucoup de théorie, de connaissances générales, on fait un stage «ouvrier» d'un mois et un stage «technicien» qui nous paraissent assez faibles. Dans les centres de formation professionnelle, on fait deux mois de stage efficaces.»

Pour les primo-demandeuses d'emploi, une deuxième contrainte réside dans l'expérience exigée qui est ressentie comme un cercle vicieux impossible à rompre. Une troisième contrainte que certaines participantes ont évoquée est liée à l'inadéquation du diplôme obtenu avec le marché de l'emploi. Ce problème concerne en l'occurrence celles qui ont effectué une formation en langues et multimédia qui reste encore mal connue.

Certains employeurs préfèrent recruter des femmes parce qu'elles seraient plus flexibles, moins exigeantes en ce qui concerne le salaire, accepteraient plus facilement la polyvalence (par exemple assurer à la fois le standard, la réception, les réservations) et parce qu'on leur accorderait davantage confiance pour tenir une caisse, par exemple. Cependant, aux dires des jeunes femmes interrogées, lors du recrutement les employeurs ne traitent pas les femmes sur un pied d'égalité avec les hommes.

- Certaines offres d'emplois publiées dans la presse ou affichées dans les bureaux d'emploi sont réservées aux hommes, de même que certains concours de recrutement, bien que ce soit illégal. «Dans certains bureaux d'emploi, on nous répond que telle offre est réservée aux hommes seulement, peut-être pour des raisons de disponibilité, ou de possession de permis de conduire. Nous sommes alors très déçues.»
- On propose généralement aux femmes un salaire inférieur.
- On évite de recruter des femmes mariées.
- Les employeurs se comportent différemment à l'égard des femmes et des hommes: ils sont plus négligents avec les femmes même si elles sont plus compétentes que leurs collègues masculins. Lors du recrutement, certaines femmes subissent déjà le harcèlement sexuel de l'employeur, comme en témoigne l'une des participantes qui a occupé un poste d'assistante de direction après avoir travaillé dans le tourisme²³.

La majorité des participantes aimeraient obtenir un emploi dans le tourisme, non seulement parce qu'il s'agit de leur spécialité mais aussi parce qu'elles y sont attachées.

«J'aime le tourisme, je ne veux pas changer; c'est un secteur très enrichissant au plan de l'échange culturel, de la diversité, des contacts avec les clients, il y a aussi les voyages qui sont intéressants.»

²³ En apprenant qu'elle avait travaillé dans le tourisme auparavant, il a tenté d'abuser d'elle. Un tel comportement s'expliquerait par le fait qu'à Sfax il est encore rare et inhabituel que les femmes travaillent dans le tourisme, à la différence des villes touristiques comme Sousse et Djerba.

«Je suis fière et hypersatisfaite du secteur du tourisme, je choisirai ma carrière avant mon couple, avec toutefois une préférence pour le travail dans une agence de voyage plutôt que dans l'hôtellerie.»

Toutefois, si leurs demandes ne sont pas satisfaites, elles sont prêtes à travailler dans d'autres secteurs.

«Je veux pousser ma formation, si je ne trouve pas ce qui me convient dans le tourisme, je ferai autre chose.»

Les participantes sont prêtes à faire de nombreuses concessions afin de décrocher un emploi. Elles acceptent:

- un salaire relativement bas par rapport à leurs attentes, à la valeur de leur diplôme et à leurs compétences, notamment en début de carrière, avec l'espoir de voir évoluer leur situation;
- le dépassement du temps de travail sans que cela soit systématique;
- d'avoir une certaine mobilité et de se déplacer;
- la polyvalence, surtout à Tunis.

«J'ai déposé mon CV sur des sites Internet, j'ai travaillé seulement une semaine après mon stage car on a exigé de l'expérience ou de partir à l'étranger, je n'ai pas accepté. Je n'avais pas de connaissances, mais je n'avais pas encore très envie, j'ai fait deux entretiens non concluants; maintenant je suis décidée à travailler dans n'importe quel domaine pour continuer mes études en architecture d'intérieur, et je vais me fier à ceux que je connais qui puissent m'introduire.»

À Tunis et au nord-ouest, la mobilité est largement acceptée alors qu'à Sfax la majorité n'accepte pas les déplacements, surtout lointains. Pour ce qui est du bas salaire, il semble que plus on a confiance en son diplôme et plus on a de l'expérience, moins on accepte un tel salaire. En revanche, les femmes interrogées s'accordent pour rejeter tout ce qui touche à leur dignité et à leur intégrité physique et psychique (manque de respect, maltraitance, harcèlement sexuel, surexploitation, tâches dégradantes, travail de nuit sans contrepartie, sans contrat ou avec un contrat fictif)²⁴.

Selon les participantes, de multiples actions sont de nature à soutenir les femmes en vue d'augmenter leurs chances d'accéder au marché de l'emploi. Les réponses recueillies dans les différentes régions se complètent. Pour les jeunes femmes originaires de la région du nord-ouest, il s'agit notamment:

- de donner une meilleure information sur le marché de l'emploi et ses besoins et un meilleur encadrement pour les jeunes diplômés;
- de fournir plus d'informations sur les programmes d'emploi et de stages;
- de mettre en place de mécanismes favorisant l'expérience professionnelle des jeunes diplômés;
- d'évaluer les programmes d'emploi (stages d'initiation à la vie professionnelle, Fonds national de l'emploi 21-21, etc.) et leur apport aux femmes et au secteur du tourisme, et de lutter contre le détournement de ces programmes au profit des seuls employeurs;
- de rendre le recrutement plus objectif et de donner la priorité au recrutement à travers les concours;
- de faire profiter les femmes des programmes d'emploi dans le cadre de la coopération technique internationale²⁵.

Les jeunes femmes interrogées à Sfax ont mis l'accent sur la facilitation de l'accès des femmes au crédit et l'importance d'une certaine transparence au niveau des bureaux de placement qui devraient en outre tenir compte de l'ancienneté dans le chômage. À Tunis, les participantes pensent qu'il faut d'abord changer les mentalités pour que les femmes soient considérées comme des personnes pouvant faire preuve de compétence. Il faudra ensuite donner aux femmes la chance de montrer leurs aptitudes dans l'exercice d'une activité, rendre moins contraignante la condition d'une période d'expérience et leur donner l'occasion d'entreprendre une formation par alternance.

5.4 RÉSUMÉ

5.4.1 Caractéristiques générales de l'emploi dans les unités hôtelières enquêtées

1. Le secteur du tourisme est un secteur employant un grand nombre de personnes. Il faut rappeler que l'hôtellerie à elle seule garantit environ 100 000 emplois directs, représentant plus de 10 % de la main-d'œuvre à l'échelle nationale. Ces emplois directs génèrent quelque 350 000 emplois indirects, soit plus de 2 millions de personnes vivant du secteur et représentant 20 % de la population. Il ne s'agit là que du secteur de l'hôtellerie.
2. Un premier diagnostic des emplois dans le secteur montre que le nombre de ressortissants des institutions de formation professionnelle est insuffisant par rapport aux demandes des établissements hôteliers. L'écart se

²⁴ Certains patrons imposent ce type de contrat à leurs employées pour bénéficier des subventions de l'État; certaines participantes ont été confrontées à cette situation et ont refusé de signer un tel contrat.

²⁵ Quelques participantes ont émis des réserves à l'égard de certains pays réputés pour avoir des pratiques d'exploitation non professionnelle de jeunes femmes, notamment dans le tourisme.

forme sur le tas et ne passe par aucune école. En outre, le tourisme souffre d'une saisonnalité ennuyeuse pour les professionnels, d'où l'instabilité et l'insécurité des emplois. L'emploi saisonnier représente près de 41,5 % de l'emploi total, avec un niveau relativement élevé dans la zone du nord et du nord-ouest puisque que la saison touristique est très courte dans cette région. À cela s'ajoute la difficulté que rencontrent les professionnels à gérer les contrats de travail, conformément à la législation en vigueur.

3. En effet, le tourisme tunisien, qui est encore dominé par le balnéaire, est concentré sur la période estivale, les hôteliers préfèrent recourir aux non-professionnels durant la basse saison. Le plus grave est que, même en haute saison, certains ont désormais recours à un personnel non qualifié. L'impact sur la qualité des prestations se fait sentir lourdement. En témoigne le taux de retour très faible sur la destination Tunisie.
4. Le taux d'encadrement dans le secteur du tourisme est faible. Les cadres employés dans l'hôtellerie ne disposent ni des garanties nécessaires ni d'un profil de carrière clair et bien établi, d'où l'attitude quasi générale de déserteur le secteur, principalement s'agissant des spécialistes. En effet, selon les propos de certains employeurs, une part importante des personnes formées dans les établissements touristiques ne travaillent pas dans le secteur, mais optent pour d'autres activités économiques où leurs droits sont mieux garantis.
5. À cela s'ajoute la répartition géographique non équilibrée des zones touristiques qui incite à la migration vers les régions côtières.
6. Globalement, le travail dans l'hôtellerie est caractérisé par une rotation des employés dans les différentes plages horaires. Cette rotation concerne en particulier les employés du département restauration, cuisine et bar et, dans une moindre mesure, le département réception. En général, les femmes ne sont pas concernées par ces rotations.

5.4.2 Caractéristiques de l'emploi dans l'hôtellerie selon le genre

1. L'hôtellerie est un secteur largement dominé par le sexe masculin. L'emploi des femmes y représente 22,5 % de l'emploi total (légèrement inférieur à la proportion d'occupation des femmes au niveau national qui est de 26 %). La répartition régionale montre que le taux de participation des femmes dans l'emploi hôtelier est relativement plus élevé dans le district de Tunis et dans les zones nord et nord-ouest, alors qu'il est faible dans le sud et plus particulièrement dans la zone touristique de Djerba (15,9 %).
2. L'enquête montre que la part des employés ayant un niveau universitaire est de 11,2 % (inférieure au chiffre national de 14,2 % en 2007) avec une légère différence entre les deux sexes. Les femmes ont un niveau d'éducation un peu moins élevé que les hommes: 15,3 % des employées femmes ont un niveau d'éducation primaire ou en-dessous contre 9,8 % des hommes; 38,3 % des femmes ont un niveau secondaire contre 31,6 % des hommes, mais seulement 36,5 % des femmes ont un niveau d'enseignement professionnel contre 47,1 % des hommes.
3. Selon les jeunes femmes employées dans le secteur du tourisme, cette faiblesse relative du taux de participation des femmes dans l'emploi hôtelier est due essentiellement à deux facteurs: d'une part, le manque de considération de la société tunisienne d'une manière générale pour le travail des femmes dans l'hôtellerie et, d'autre part, le fait que les employeurs du secteur préfèrent recruter des hommes pour un bon nombre de postes (par exemple chef cuisinier, maître d'hôtel, animateur, postes de direction et de responsabilité, agent de sécurité), tandis qu'ils réservent aux femmes des fonctions subalternes (par exemple travail à l'étage, blanchisserie). À cela s'ajoute le fait que les femmes évitent les postes nécessitant une présence à l'hôtel de nuit, le travail de nuit étant souvent mal accepté par le partenaire ou la famille.
4. L'enquête montre certains écarts par niveau hiérarchique. Les hommes sont relativement un peu plus représentés que les femmes dans les postes de direction, de managers et de cadres moyens (9,7 % des hommes contre 8,5 % des femmes) et dans la catégorie des travailleurs professionnels (23 % des hommes contre 17,7 % des femmes). En revanche, les femmes sont relativement plus représentées dans la catégorie des travailleurs non qualifiés (16,4 % des femmes contre 12,7 % des hommes). Les femmes occupent diverses fonctions (cadres, travailleurs qualifiés), mais le plus souvent ce sont des fonctions subalternes, les hommes ayant plus de possibilités d'être promus à des postes de direction. Les centres de thalassothérapie semblent faire la seule exception.
5. Les jeunes femmes en formation, par contre, pensent que le secteur de l'hôtellerie offre des possibilités de carrière. «Même avec un petit diplôme (BTP, par exemple), on peut avancer dans la carrière, on peut commencer réceptionniste et devenir rapidement chef réceptionniste. Par contre dans un autre secteur, il est difficile d'avancer aussi rapidement.»
6. L'enquête révèle que 43 % des employés hommes sont des saisonniers contre moins de 36 % d'employées femmes. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la saisonnalité touche plus particulièrement les départements de restauration, cuisine et bar, où l'emploi des hommes est dominant, et un peu moins le département réception et étage où se trouvent les femmes²⁶.
7. La répartition de l'emploi par département met en évidence une forte spécialisation de l'emploi par genre dans l'hôtellerie. Les femmes occupent majoritairement les postes qui ne demandent pas de présence à l'hôtel le soir. Elles sont essentiellement présentes dans le département étage où elles occupent 56 % des emplois, ce qui représente près de 70,4 % de l'emploi des femmes dans l'hôtellerie. Elles sont employées principalement en

²⁶ Ce résultat justifie le fait que le groupe de discussion relatif aux saisonnières ait été composé essentiellement de femmes de chambre qui reviennent pratiquement chaque année durant la haute saison pour travailler dans l'hôtellerie. En phase de constitution du groupe de saisonnières employées dans le tourisme, nous aurions voulu intégrer divers profils, entre autres des animatrices, mais ceux qui connaissent bien le secteur ont déclaré que les femmes saisonnières sont essentiellement des femmes de chambre.

tant que femmes de chambre, gouvernantes, chefs et employées de blanchisserie. En revanche, les hommes travaillent plus particulièrement dans le département restauration et bar. Ils occupent les postes de commis de restaurant et de cuisine, chef de rang, cuisinier, barman et commis de bar, chef de plonge... Dans ce département, 93 % des emplois sont occupés par des hommes, ce qui représente 38,3 % de l'emploi des hommes dans l'hôtellerie. Ces métiers demandent un effort physique, mais surtout une disponibilité et une flexibilité au niveau des horaires de travail.

8. Cette spécialisation est mal acceptée par les jeunes femmes interrogées dont la plupart pensent que les femmes tunisiennes sont capables d'exercer toutes sortes de métiers – sauf peut-être ceux qui requièrent une grande force physique ou le travail de nuit – et que, grâce à l'éducation reçue, les qualifications et les diplômes ne manquent pas aux femmes qui peuvent, dans certains cas, être même plus performantes que les hommes. Cependant, dans le secteur du tourisme, de nombreux postes sont réservés aux hommes et ne sont pas accessibles aux femmes, même si elles désirent fortement pouvoir en occuper un et si elles présentent les qualifications requises. Outre les postes impliquant le travail de nuit (maître d'hôtel, veilleur de nuit) ou nécessitant de la force physique (agent de sécurité), il s'agit de postes de direction et de responsabilité, de postes de chef cuisinier, d'animateur (les animateurs étant supposés inciter les clients à acheter et consommer, surtout des boissons), etc.
9. Leur fort désir de travailler dans le secteur du tourisme, qui est perçu comme un secteur moderne, ouvert à des horizons et des perspectives offrant de grandes possibilités d'emploi où les femmes pourraient s'émanciper et se libérer davantage, ainsi que leur détermination à occuper des postes correspondant à la formation qu'elles ont reçue dans les diverses filières du tourisme et à leur diplôme contrastent entièrement avec la place qui leur est réservée par les employeurs dans ce secteur.
10. La répartition de l'emploi par département et par genre a par ailleurs montré que les femmes sont relativement bien représentées dans le département administratif, mais qu'elles le sont moins dans le département finances et comptabilité. Cette présence relativement importante des femmes dans l'administration des hôtels s'expliquerait par le fait que ce type de travail n'est pas mal considéré par la société, contrairement aux postes qui impliquent un contact avec des boissons alcoolisées et des gens qui en consomment ou encore des postes qui nécessitent de travailler de nuit et qui sont jugés comme non appropriés pour les femmes.

5.4.3 Les femmes et la dynamique de l'emploi dans l'hôtellerie

1. Parmi les entreprises de l'échantillon, il y a eu une légère baisse (1,4 %) des effectifs par rapport à l'année précédente. Ces chiffres risquent de décevoir les jeunes femmes en formation dans les diverses filières du tourisme, sauf s'il s'agit d'une baisse conjoncturelle passagère. En effet, près du tiers des entreprises prévoient la réalisation d'investissements supplémentaires et la création de nouveaux emplois durant les 12 prochains mois (une croissance de près de 3 % par rapport à l'année en cours).
2. Or, lorsqu'une augmentation des effectifs employés est prévue, elle concerne essentiellement le travail qualifié (près de 50 % des effectifs) et les professionnels (24,1 %), et l'accroissement des effectifs par genre reflète la réalité de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie dominé par le sexe masculin: 73 % des emplois créés concernent les hommes et seulement 27 % de ces emplois sont destinés aux femmes. La répartition des effectifs par sexe traduit la spécialisation de l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie. La majorité des recrutements de femmes concernent l'emploi dans le département étage (sans beaucoup de perspective de carrière), alors que, pour les hommes, les recrutements concernent le département restauration, cuisine et bar²⁷.
3. Ces résultats expliquent bien la grande difficulté que rencontrent les jeunes femmes diplômées interrogées et qui sont à la recherche d'un emploi dans le secteur, depuis quatre ans pour certaines. Ces jeunes femmes n'ont pas eu peur d'expliquer le fait qu'elles se trouvent au chômage parce que les employeurs, entre autres raisons, préfèrent recruter des hommes pour la plupart des postes, sauf pour ceux du département étage.
4. D'autres raisons ont également été évoquées pour expliquer le fait que, malgré les efforts entrepris et la diversité des moyens utilisés (inscription aux bureaux de placement, demandes d'emploi publiées dans la presse et sur Internet, stages, concours et entretiens), elles n'ont pas réussi à s'insérer ou se réinsérer dans le marché du travail. Il s'agit notamment de leur manque d'expérience ou de maîtrise des langues étrangères, de l'inadéquation de leur diplôme, de l'insuffisance de l'offre d'emploi, principalement dans la région de Sfax où le tourisme n'est pas très développé et dans celle de Tabarka, qui est pourtant réputée pour être une région à vocation touristique. Le problème se pose également dans la région du grand Tunis, mais avec une acuité moindre. En outre, le taux d'occupation des femmes dans le tourisme est relativement meilleur dans le grand Tunis que dans les autres régions.

5.4.4 Contraintes au niveau du recrutement des femmes

1. Pour ce qui est des moyens par le biais desquels les employeurs recrutent de nouveaux employés, les établissements hôteliers ont déclaré compter surtout sur les contacts personnels et les bureaux d'emploi. Les conventions avec les écoles hôtelières représentent aussi un moyen pour le recrutement de stagiaires et

²⁷ Selon un responsable du secteur du tourisme, les femmes ont commencé à intégrer le monde de la formation hôtelière et du tourisme, surtout en restauration, bar et cuisine, ce qui pourrait les encourager à s'orienter vers les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. En revanche, les établissements hôteliers semblent se contenter de reproduire à l'identique leur schéma de recrutement.

d'apprentis pour 38,3 % des établissements hôteliers, alors que les annonces dans la presse constituent un moyen de recrutement pour près de 29 % de ceux-ci; peu d'établissements hôteliers font appel aux agences d'intérim (3,1 %).

2. De leur côté, les jeunes femmes interrogées qui sont à la recherche d'un emploi dans le tourisme ont systématiquement recours aux bureaux de placement et à la presse pour trouver un emploi, contactent directement les hôtels et les agences de voyage mais, vu leur échec à obtenir un emploi, elles ont fini par réaliser que tout cela est insuffisant et qu'il faut chercher parmi les membres de leur famille et leur entourage une personne influente qui puisse les recommander auprès d'employeurs potentiels. Elles réalisent en outre que l'information concernant d'éventuels postes vacants n'est pas toujours portée à la connaissance des intéressés, mais reste confinée dans un cercle restreint.
3. La majorité des établissements hôteliers (70 %) estiment que moins de femmes que d'hommes postulent pour travailler dans le secteur. En général, les femmes ne postulent pas pour des postes dans certains départements qui impliquent d'être disponible la nuit, vu la rareté des moyens de transport pour rentrer chez elles le soir. Aussi évitent-elles les postes qui risquent de nuire à leur image (restauration, bar, cuisine).
4. Qu'il s'agisse d'un choix personnel ou de contraintes imposées par la société tunisienne et en particulier par les employeurs, la réalité est que, lors du recrutement, près de 60 % d'entre eux spécifient le genre et ce, pour la plupart des postes. Les jeunes femmes interrogées déplorent cette attitude et jugent discriminatoire à leur encontre le fait que certaines offres d'emploi et certains concours de recrutement concernent exclusivement les hommes, bien que cela soit illégal. Elles ne cachent pas leur forte déception, d'autant plus que les acquis des femmes et l'égalité des chances constituent l'une des grandes fiertés de la Tunisie depuis des décennies.
5. Il n'en reste pas moins que fréquemment, comme l'ont fait remarquer les jeunes femmes interrogées, les entreprises hôtelières font appel aux femmes car elles sont moins exigeantes en matière de salaire et acceptent généralement la polyvalence. En effet, dans le tourisme, on exige souvent des employés qu'ils assurent plusieurs activités à la fois: le standard téléphonique, la réception, les réservations.
6. Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes sont dans l'ensemble, selon les déclarations des entreprises, les mêmes que ceux évoqués pour le recrutement d'une manière générale. Ces critères se résument dans la discipline, la qualification et les diplômes, l'expérience, l'apparence physique et l'âge.
7. Les jeunes femmes interrogées ont bien compris ce que les employeurs potentiels exigeaient d'elles lors du recrutement. Les femmes déjà employées dans le secteur pensent que la principale condition des employeurs est le diplôme vu que c'est le facteur qui a joué un rôle déterminant dans l'obtention de leur emploi²⁸. Les femmes qui poursuivent leurs études ou leur formation dans l'une des filières du tourisme, ou qui sont à la recherche d'un emploi dans ce secteur ont mis davantage l'accent sur l'expérience et la maîtrise des langues, à côté d'autres conditions telles que la discipline, l'esprit d'initiative et de groupe, la capacité à travailler en équipe, le fait d'être présentable, etc. En revanche, elles n'ont jamais cité l'âge parmi les exigences des employeurs.
8. Par ailleurs, l'enquête a montré qu'il existe une différence au niveau de certains critères tels que la disponibilité pour le travail en équipe de nuit, le statut civil et le fait d'avoir de jeunes enfants. Pour le travail de nuit, il semble que les établissements hôteliers se soient adaptés aux contraintes du travail des femmes et estiment qu'il est normal qu'elles puissent rentrer chez elles à une heure décente et que, de toute façon, «le travail de nuit est un travail d'homme», selon eux. Quant au statut civil, il semble que les employeurs préfèrent les femmes célibataires aux femmes mariées et ce, pour des raisons de disponibilité. Ils estiment que les femmes mariées ont plus de contraintes familiales et que, de ce fait, elles posent plus de problèmes organisationnels à l'établissement. Le fait d'avoir de jeunes enfants à charge est considéré comme une contrainte supplémentaire qui peut entraver le recrutement des femmes, même si ce critère n'est pas considéré comme l'un des plus déterminants.
9. Selon les participantes aux groupes de discussion, les femmes en général sont bien conscientes de l'attitude des employeurs à l'égard des femmes mariées dont certaines cachent leur statut civil pour être maintenues dans leur poste ou pour augmenter leurs chances d'être recrutées. D'autres, en revanche, abandonnent leur poste de leur propre chef ou à la demande du conjoint dès qu'elles se fiancent ou se marient pour se protéger elles-mêmes et leur famille du regard négatif de la société. Les licenciements sont plus fréquents chez les femmes mariées, surtout avec de jeunes enfants, notamment en raison de leur absentéisme. Tout cela montre que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est très difficile pour les femmes mariées.
10. En dépit de toutes ces contraintes et notamment de l'image négative liée au travail des femmes dans le tourisme et en particulier dans l'hôtellerie, les femmes interrogées croient en la capacité de ce secteur à leur offrir des occasions à saisir: pour obtenir un emploi, il faut prouver qu'on est apte à pourvoir le poste en question et, pour réussir et grimper rapidement les échelons de la profession, avoir une forte personnalité et confiance en soi-même, garder l'esprit ouvert et être tolérante.

5.4.5 Formations, compétences et besoins

1. La formation des nouvelles recrues n'est pas pratiquée dans l'hôtellerie: 35 % des établissements hôteliers affirment qu'ils forment quelques personnes et 20 % d'entre eux n'offrent aucune formation aux nouvelles

²⁸ Ce qui a aidé les saisonnières employées comme femmes de chambre, non diplômées, à obtenir un emploi, c'est la formation sur le tas qu'elles ont reçue, mais surtout leur expérience qui leur a permis d'être recrutées pendant la haute saison.

recrues. Or, comme nous l'avons déjà souligné, le tourisme tunisien étant saisonnier, avec une activité fortement concentrée sur la période allant d'avril à octobre, les employeurs préfèrent recourir aux non-professionnels en basse saison. Le plus grave est que, même en haute saison, certains ont désormais recours à un personnel non qualifié pour lequel aucune formation n'est prévue, ce qui affecte sensiblement la qualité des services offerts. Au niveau régional, il semble que les deux régions potentielles du tourisme tunisien (Nabeul/Hammamet et le centre-est) sont celles où les établissements hôteliers n'offrent pas systématiquement de formation pour les nouvelles recrues.

2. Du côté des établissements hôteliers, 60 % d'entre eux estiment que la plupart, voire la majorité des femmes, participent à la formation. Or il s'agit dans la plupart des cas d'une formation accélérée pour les nouvelles recrues féminine du département étage.
3. Les employées du secteur ont jugé leur formation utile pour obtenir un emploi, mais insuffisante pour exercer leur métier. Elles ont dû recevoir des formations complémentaires à leur formation initiale. Dans la plupart des cas, un apprentissage sur le tas a eu lieu et un effort d'adaptation aux conditions de travail s'est avéré nécessaire.
4. Près de 75 % des employeurs du secteur rencontrent un manque de compétences et de connaissances lors du recrutement des jeunes. Ces difficultés sont relativement plus importantes dans la région de Nabeul/Hammamet, mais le sont moins dans la région du centre-est. En effet, l'emploi dans cette région est caractérisé par une forte concentration d'employés non originaires de la région (près de 80 % de l'emploi total). Dans leur majorité, ils viennent des régions nord-ouest (Jendouba/Kef) et centre-ouest (Kairouan) pour s'installer provisoirement à Hammamet au cours de la moyenne et haute saison. L'instabilité de l'emploi pose ainsi un problème pour les établissements hôteliers qui se trouvent dans l'obligation de renouveler leur personnel à chaque saison, même si certains de leurs employés reviennent régulièrement pour travailler dans le tourisme.
5. Les départements réception, service de chambre et bar, restauration et cuisine sont considérés comme étant les plus exposés aux problèmes de compétence des nouveaux employés. Les métiers qui posent le plus de difficultés lors du recrutement de nouveaux employés sont les métiers de réceptionniste, de chef de rang, de commis de restaurant et de cuisine, de femme et de valet de chambre et de barman.
6. Lors de recrutement des jeunes, les établissements hôteliers estiment que les problèmes majeurs se résument dans l'insuffisance de la maîtrise des langues, le manque de discipline, de professionnalisme, d'aptitude relationnelle, de communication, de compétence opérationnelle et l'attitude négative vis-à-vis de l'apprentissage.
7. Les jeunes femmes interrogées reconnaissent leur faible maîtrise des langues qu'elles expliquent par le fait que leur formation, notamment celle dispensée par les institutions publiques d'enseignement universitaire et de formation professionnelle, ne leur offre pas la chance de suffisamment pratiquer les langues étrangères. Elles sont donc bien conscientes qu'elles répondent mal à cette exigence des employeurs, qu'elles jugent d'ailleurs comme l'une des plus importantes. C'est ce qui pousse la plupart d'entre elles, en attendant leur futur emploi, à prendre des cours de langues dans des institutions spécialisées en vue d'améliorer leurs compétences et, par là même, augmenter leurs chances d'obtenir un emploi.
8. Pour ce qui est de la discipline, l'attitude relationnelle et la communication, les jeunes femmes savent que les employeurs y attachent une grande importance, mais de leur côté elles pensent qu'elles n'ont pas de difficulté à répondre positivement aux attentes des employeurs. Quant au professionnalisme, aux compétences opérationnelles et à l'attitude par rapport à l'apprentissage, les femmes à la recherche d'emploi ou en cours de formation ne semblent pas y accorder autant d'importance que les employeurs. Néanmoins, certaines ont jugé leur formation insuffisante et inadaptée aux besoins des employeurs, surtout en raison de la faiblesse des stages et des aspects pratiques et opérationnels.

5.4.6 Contraintes des femmes et politique en matière de ressources humaines

1. Plus de 50 % des établissements hôteliers pensent que les femmes créent des problèmes organisationnels à cause de leur absentéisme et de leur manque de disponibilité. Par ailleurs, 36 % d'entre eux estiment qu'il est difficile de trouver des femmes avec les qualifications et les compétences requises.
2. À l'exception des problèmes organisationnels de disponibilité et de qualifications, le travail des femmes ne pose pas de problème particulier. En effet, 41 % des établissements estiment que les femmes sont plus productives et plus compétentes que les hommes et 37 % d'entre eux pensent que les femmes sont plus professionnelles et plus disciplinées. Les hôteliers apprécient le travail des femmes pour leur patience et parce qu'elles donnent une meilleure image à l'entreprise. Plus de la moitié des établissements hôteliers pensent que les femmes sont plus aptes que les hommes à travailler avec les clients, et 47 % pensent que les femmes acceptent un salaire inférieur à celui des hommes. Toutefois, seulement 9,8 % des répondants estiment que les femmes sont plus qualifiées que les hommes.
3. Les avantages souhaités par les entreprises pour l'emploi des femmes se résument dans l'amélioration des programmes de formation. Par ailleurs, les établissements hôteliers souhaiteraient bénéficier d'avantages fiscaux et parafiscaux pour engager plus de femmes dans les hôtels. Ils ajoutent que, pour encourager le travail des femmes dans l'hôtellerie, il faudrait plus de commodités, surtout pour le travail de nuit: transport, hébergement dans les zones touristiques qui sont généralement peu accessibles par les transports en commun.

6. FEMMES ET EMPLOI DANS LE SECTEUR DES TIC

6.1 PROFIL DU SECTEUR

Le gouvernement tunisien a adopté depuis septembre 1997 une stratégie visant à accélérer le rythme de développement du secteur afin de répondre aux besoins croissants en services diversifiés. Cette stratégie s'articule autour des axes suivants:

- le développement et la modernisation des industries et des services;
- la mise en place d'une plate-forme organisationnelle et réglementaire évolutive, favorisant le renforcement de la sous-traitance et le soutien au secteur privé;
- le développement des ressources humaines;
- l'intégration de la Tunisie dans l'économie de l'immatériel.

Le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) a connu une croissance soutenue et sa part dans le PIB était de 10 % en 2008. Le 11^e plan (2007-11) a prévu une croissance annuelle de 17 % et une contribution au PIB de 13,5 % au terme de 2011. En matière d'exportation, il est prévu d'atteindre en 2016 une valeur de 500 millions TND contre 53 millions en 2007. Le nombre d'étudiants passerait de 8 000 à 15 000 par an au cours de cette décennie²⁹.

Selon le rapport mondial du Forum de Davos sur la compétitivité macro-économique 2008-09, la Tunisie a été classée première à l'échelle maghrébine et africaine et 38^e au plan mondial sur un total de 134 pays. Ce rapport, qui fait autorité en matière d'investissement dans le domaine des TIC, établit son classement sur la base de trois principaux éléments: l'environnement politique et économique du pays, le niveau de développement technologique et le degré d'utilisation des TIC.

Le secteur dispose d'environ 675 entreprises dont 265 sociétés de services en ingénierie informatique. D'après une étude publiée en mars 2007 par l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (API), le secteur se compose essentiellement de petites entreprises (près des deux tiers comptent moins de 20 salariés), créées pour la plupart depuis la fin des années 1990.

La répartition des entreprises de l'échantillon de cette étude par activité montre que près de la moitié d'entre elles interviennent dans au moins deux activités. Les entreprises les plus représentées appartiennent au secteur des centres d'appels, secteur émergent caractérisé par son potentiel de création d'emplois. L'activité informatique et les services associés viennent en deuxième position et englobent toutes les sous-activités d'équipement informatique, de services informatiques divers, d'ingénierie orientée métier et gestion, et d'intégration de systèmes et réseaux. Le secteur des télécommunications vient en troisième position et englobe les deux opérateurs téléphoniques, principaux employeurs du secteur, et les entreprises d'ingénierie en télécommunication.

Selon une étude récente du ministère des Technologies de la Communication (2008), 25 % des employés dans les TIC seraient des femmes, tandis que, dans l'échantillon des entreprises de notre étude, les femmes représentent 41 % des employés. En 2004, le secteur employait 18 000 personnes, ce qui ne représente que 0,6 % de la population active occupée.

Les centres d'appels sont devenus un employeur majeur dans le secteur des TIC en Tunisie. La Fédération nationale des technologies de l'information et de la communication estime que 55 % des diplômés de l'enseignement supérieur opérant dans les TIC sont des non-spécialistes en la matière dans les centres d'appels (dont 90 % dans des services de niveau 1). Le personnel opérant dans les entreprises d'informatique, de télécommunications ou dans les services publics et les autres secteurs privés est généralement assez stable, bien rémunéré et assez qualifié, alors que dans les centres d'appels, qui recrutent en majorité des femmes pour les niveaux 1 et 2³⁰, les conditions de travail sont moins satisfaisantes. Désormais un grand employeur, le sous-secteur des centres d'appels compte pour la moitié environ de la contribution des TIC.

La Tunisie a intégré les TIC dans les programmes de tous les cycles d'enseignement, avec la création d'une filière informatique au niveau de la deuxième année de l'enseignement secondaire, la création d'une filière en sciences informatiques à partir de la troisième année de l'enseignement secondaire, ainsi que dans les deux cycles de

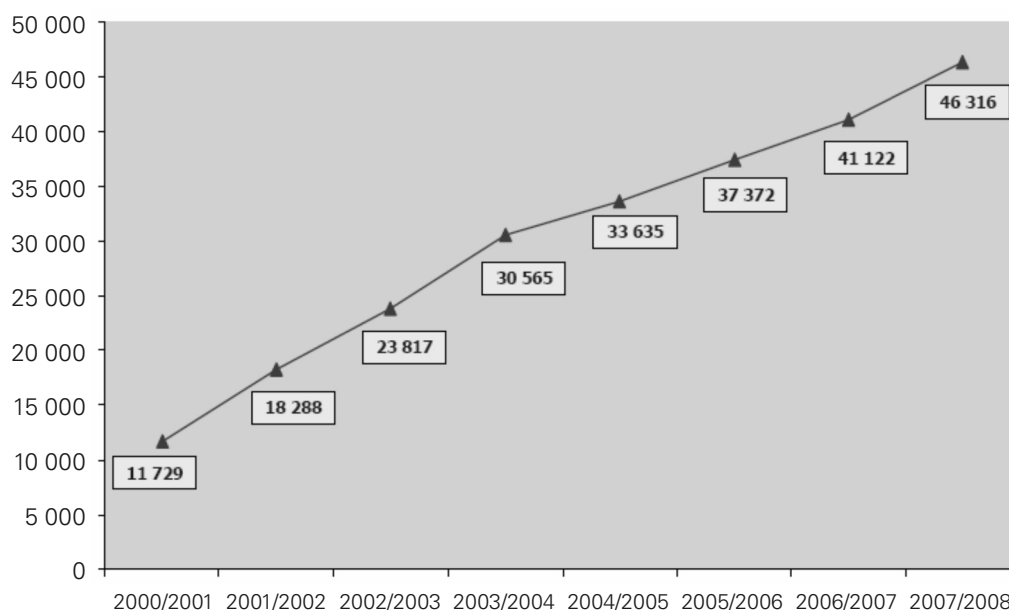
²⁹ Source: <http://it.utica.org.tn/site/fr/>

³⁰ Les niveaux vont de 1 à 4, avec un degré d'expertise et de professionnalité croissant.

l'enseignement de base. Elle poursuit la généralisation de l'enseignement de l'informatique dans toutes les filières de l'enseignement supérieur.

On observe une forte croissance du nombre d'étudiants dans la filière informatique, multimédia et télécommunications ; ils étaient 49 363 en 2008/09, soit environ 13 % du total des inscrits à l'université. En 2008, sur un total de 9 568 diplômés de l'université en sciences informatiques, multimédia et télécommunications, 50 % étaient des filles, ce qui indiquait une meilleure égalité des genres dans l'enseignement des TIC que dans celui du tourisme/hôtellerie (MESRST, 2009).

GRAPHIQUE 6.1 ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DANS LA FILIÈRE INFORMATIQUE, MULTIMEDIA ET TÉLÉCOMMUNICATIONS



Source: Bureau des études, de la planification et de la programmation

Aux 13 institutions universitaires publiques enseignant les TIC en Tunisie, il convient d'ajouter:

- l'École supérieure des communications (SUP'COM);
- l'Institut supérieur des études technologiques en communications (ISET'COM);
- le Centre d'information, de formation, de documentation et d'études en technologies des communications, assurant notamment la formation continue et le recyclage pour les agents du secteur des technologies de la communication;
- l'opérateur national des télécommunications, Tunisie Télécom, qui a un centre de formation installé à la Cité technologique des communications.

6.2 EMPLOYABILITÉ DES FEMMES DANS LE SECTEUR DES TIC

6.2.1 Caractéristiques de l'emploi féminin

L'emploi par genre

Les femmes sont bien représentées dans le secteur des TIC, avec une proportion de près de 41 %. En effet, le secteur recrute essentiellement sur le marché des diplômés du supérieur où les diplômées femmes sont majoritaires.

TABLEAU 6.1 EMPLOI PAR RÉGION ET PAR GENRE DANS LES TIC

	District de Tunis		Centre-est		Sud		Total	
		%		%		%		%
Hommes	9 553	59,7	224	50,6	47	24,1	9 824	59,1
Femmes	6 441	40,3	219	49,4	148	75,9	6 808	40,9

Or, l'enquête illustre également une prédominance du sexe masculin dans les postes de direction et de recrutement dans le secteur des TIC. Les entretiens en face à face ont été effectués principalement avec les directeurs ou PDG et les directeurs des ressources humaines: 37 % des personnes interrogées sont de sexe féminin et 90 % des entreprises interrogées sont dirigées par des hommes.

L'emploi par genre et par fonction

L'analyse de l'emploi par niveau hiérarchique de la fonction montre que les entreprises du secteur des TIC sont composées en grande partie d'ingénieurs et de cadres. Dans l'échantillon étudié, les directeurs, managers, cadres moyens et professionnels représentent près de 72 % des effectifs, soit 78,6 % des employés hommes et 62,9 % des employées femmes.

TABLEAU 6.2 EMPLOI PAR NIVEAU HIÉRARCHIQUE ET PAR GENRE DANS LES TIC

Fonction	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Directeurs/managers	912	5,5	693	7,1	219	3,2
Cadres moyens	5 709	34,6	3 688	37,8	2 021	29,9
Professionnels	5 295	32,0	3 283	33,7	2 012	29,7
Travailleurs qualifiés	4 414	26,7	1 991	20,4	2 423	35,8
Travailleurs non qualifiés	161	1,0	86	0,9	75	1,1
Autres	31	0,2	11	0,1	20	0,3
Total	16 522	100,0	9 752	100,0	6 770	100,0

La différence est nette entre les deux sexes. En effet, les hommes occupent 76 % des postes de directeurs/managers, près de 65 % des postes de cadres moyens et 62 % des postes de la catégorie des emplois professionnels (ingénieurs, chefs de projet, etc.). Les femmes, en revanche, sont plus représentées dans les postes de la catégorie des travailleurs qualifiés.

L'emploi par genre et par département

L'emploi dans le secteur des TIC est concentré principalement dans le département production (72 % de l'emploi). Les départements support administratif, ventes et marketing viennent en deuxième et troisième position, avec respectivement 9,3 % et 9,1 % de l'emploi. La répartition de l'emploi par département et par genre semble être relativement équilibrée entre les deux sexes. Toutefois, certaines divergences montrent qu'en termes relatifs les femmes sont moins présentes dans le département production et relativement plus représentées dans les départements ventes et marketing, support administratif et finances et comptabilité.

TABLEAU 6.3 EMPLOI PAR DÉPARTEMENT ET PAR GENRE DANS LES TIC

	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Ventes et marketing	1 502	9,1	690	7,1	812	12,0
Production	11 911	72,1	7 205	73,9	4 706	69,5
Maintenance	885	5,4	700	7,2	185	2,7
Finances et comptabilité	497	3,0	216	2,2	281	4,2
Support administratif	1 541	9,3	833	8,5	708	10,5
Autres	186	1,1	108	1,1	78	1,2
Total	16 522	100,0	9 752	100,0	6 770	100,0

L'emploi par genre et par niveau d'éducation

L'enquête montre que l'emploi dans le secteur des TIC est dominé par les diplômés de l'enseignement supérieur, qui représentent plus de 75 % de l'emploi total. La répartition par niveau d'éducation est relativement équilibrée entre hommes et femmes, avec un taux relativement plus important d'hommes dans la catégorie des diplômés de l'enseignement professionnel. Les femmes employées dans le secteur ont un peu plus souvent que les hommes un diplôme de l'enseignement supérieur.

TABLEAU 6.4 EMPLOI PAR NIVEAU D'ÉDUCATION ET PAR GENRE DANS LES TIC

	Total	% Total	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Niveau universitaire	11 112	73,88	6 408	72,64	4 704	75,63
Niveau d'enseignement professionnel	2 781	18,49	1 892	21,45	889	14,29
Niveau secondaire	1 044	6,94	478	5,42	566	9,10
Niveau primaire ou moins	104	0,69	43	0,49	61	0,98
Total	15 041	100,0	8 821	100,0	6 220	100,0

Dynamique de l'emploi par genre

Parmi les entreprises de l'échantillon dont les effectifs ont changé au cours des 12 derniers mois, 86 % d'entre elles avaient procédé à un recrutement et 15 % avaient réduit leurs effectifs. Ces variations se sont traduites par une hausse nette de 1 895 employés, ce qui représente une croissance de près de 13 % par rapport à l'année précédente. La moitié des emplois ont été créés par les entreprises intervenant dans le secteur des centres d'appels, qui recrutent plus particulièrement des jeunes filles diplômées de l'enseignement supérieur ou en cours de formation. En effet, près de 64 % des nouvelles recrues du secteur des centres d'appels sont de sexe féminin.

L'importance des emplois créés par les centres d'appels explique pourquoi l'augmentation des effectifs employés sur les 12 derniers mois est plus favorable pour l'emploi des femmes (54,3 % des emplois créés). La répartition des nouveaux employés par genre est caractérisée par une présence relativement importante d'hommes dans les postes de directeurs/managers et de cadres moyens alors que les femmes sont relativement plus représentées dans la catégorie des travailleurs qualifiés (opérateurs des centres d'appels).

TABLEAU 6.5 EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATION ET PAR GENRE DANS LES TIC

	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes
Directeurs/managers	31	3,5	15	1,4
Cadres moyens	228	25,5	171	16,1
Professionnels	195	21,8	216	20,4
Travailleurs qualifiés	436	48,8	654	61,6
Travailleurs non qualifiés	4	0,4	5	0,5
Total	894	100,0	1 061	100,0

La répartition des nouveaux employés par département est relativement équilibrée entre les deux sexes, sauf pour les départements ventes et marketing où les nouvelles recrues féminines sont relativement plus nombreuses, reflétant la spécialisation par sexe (voir **TABLEAU 6.3** ci-dessus).

En ce qui concerne le futur, près de 68 % des entreprises prévoient la réalisation d'investissements supplémentaires et la création de nouveaux emplois durant les 12 prochains mois, ce qui montre que le secteur se porte bien et anticipe une croissance plus importante dans l'avenir. Les entreprises TIC prévoient effectivement le recrutement de 1 121 employés au cours des 12 prochains mois, ce qui représente une croissance de 6,8 % par rapport à l'année en cours. Ces emplois concernent essentiellement les postes de travailleurs qualifiés et émanent principalement des centres d'appels (près de 72 % de la création d'emplois).

La formation des nouvelles recrues par genre

Contrairement au secteur de l'hôtellerie, les formations sont organisées pour la majorité des nouvelles recrues (près de 80 %). Elles ont lieu au sein de l'entreprise pendant les heures de travail. Toutefois, de nombreuses sociétés envoient leurs ingénieurs à l'étranger, en particulier pour certaines technologies de pointe pour lesquelles il y a un manque de formateurs dans le pays. Dans l'ensemble, les entreprises considèrent le système de formation continue satisfaisant pour les formations génériques, mais plutôt faible concernant les formations spécifiques.

En ce qui concerne la participation des femmes à la formation, 80 % des entreprises estiment que la plupart, voire la majorité des femmes participent aux programmes de formation. Le secteur des centres d'appels, l'employeur principal du secteur des TIC, assure systématiquement une formation à tous les employés, qu'ils soient hommes ou femmes.

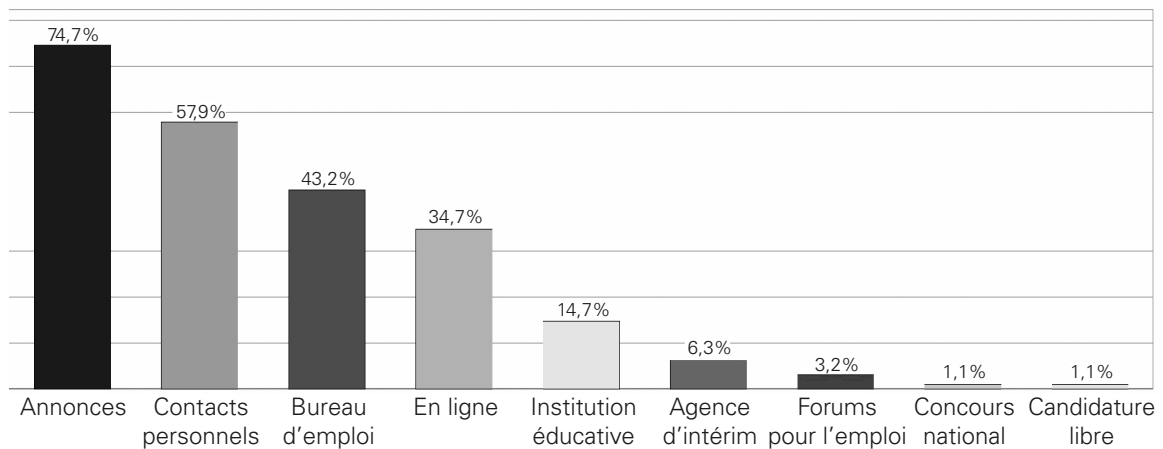
6.2.2 Recrutement

Les femmes postulent davantage dans le secteur des TIC que dans celui de l'hôtellerie. Moins de la moitié des entreprises enquêtées (41 %) estiment que plus de femmes que d'hommes postulent pour travailler dans le secteur des TIC. La répartition par type d'activité montre qu'il y a relativement plus de femmes que d'hommes qui postulent pour travailler dans les centres d'appels et dans les entreprises de fourniture de services Internet. Il faut noter que 40 % des entreprises spécifient encore le genre lors du recrutement.

Le mode de recrutement

Pour le recrutement de nouveaux employés, près de 75 % des entreprises TIC procèdent par annonces. Elles comptent moins sur les contacts personnels que les établissements hôteliers, mais près de 58 % d'entre elles y ont toujours recours. Moins de la moitié des entreprises indiquent s'être adressées à un bureau d'emploi et seules 14,7 % d'entre elles à des institutions éducatives. La candidature en ligne constitue aussi un moyen pour la sélection de nouvelles recrues et ce, pour 34,7 % des entreprises interrogées.

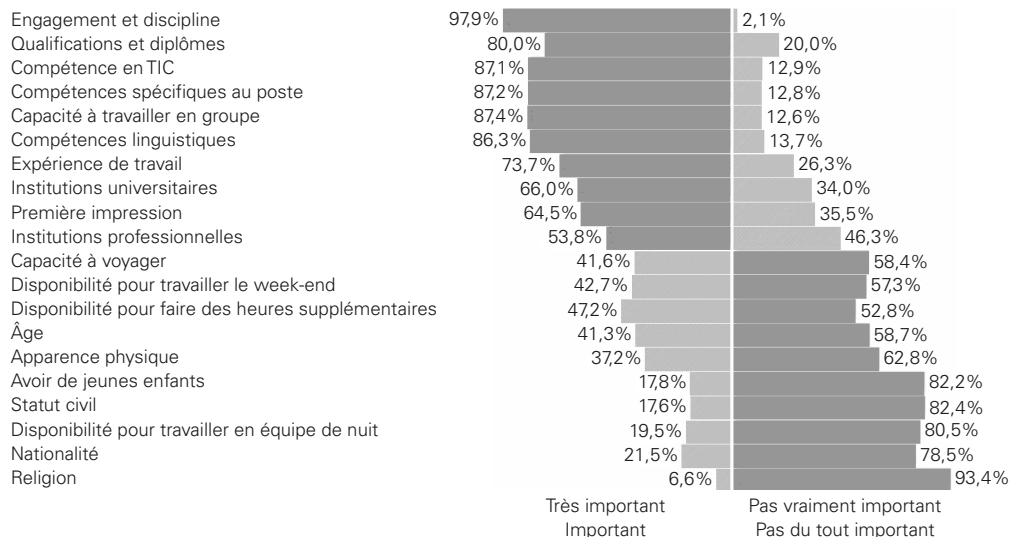
GRAPHIQUE 6.2 MOYENS DE RECRUTEMENT DANS LES TIC



Critères de sélection des nouvelles recrues

La discipline, les qualifications, les diplômes, l'expérience, les compétences en TIC et les compétences linguistiques constituent des critères déterminants pour le recrutement des jeunes employés. En revanche, la religion, le statut civil, le fait d'avoir de jeunes enfants ne sont pas considérés comme des facteurs clés pour la sélection de nouveaux employés.

GRAPHIQUE 6.3 CRITÈRES DE SÉLECTION DANS LES TIC



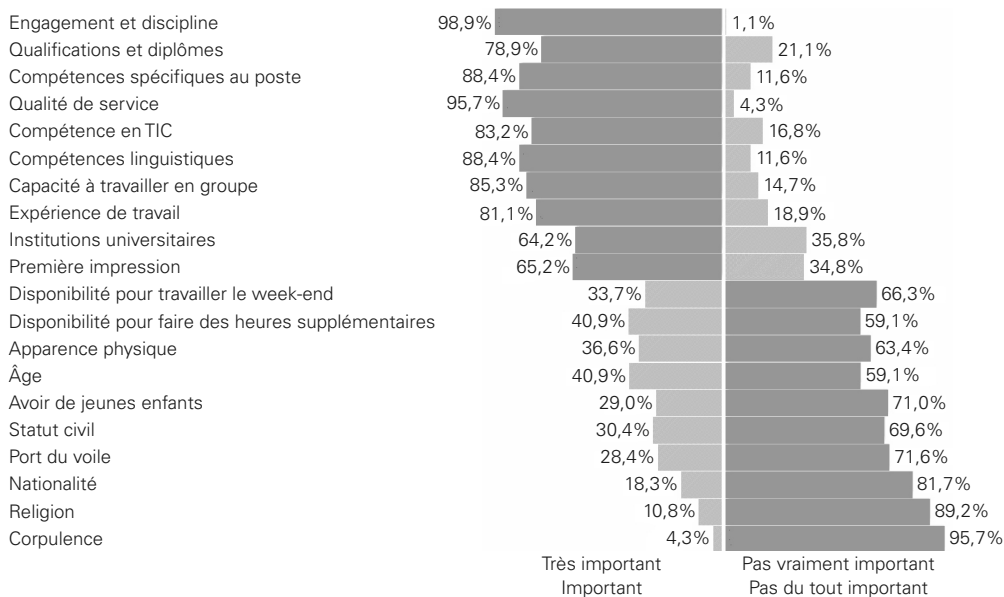
Critères de sélection des nouvelles recrues féminines

Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes sont dans leur globalité les mêmes que ceux évoqués pour le recrutement d'une manière générale. Ces critères se résument dans la discipline, les qualifications et les diplômes, l'expérience, les compétences en TIC et les compétences linguistiques.

L'âge du candidat n'a pas plus d'importance lors du recrutement d'une femme que d'un homme, mais le statut civil acquiert une importance majeure lors du recrutement d'une femme (30,4 %) que lors du recrutement en général (17,6 %). Le fait d'avoir de jeunes enfants (29 % contre 17,8 % en général) et, dans une moindre mesure, la religion (10,8 % contre 6,6 % en général) ont également plus d'importance lors du recrutement des femmes. En revanche, les employeurs mettent moins l'accent sur la disponibilité des femmes pour le travail les fins de semaine ou les heures supplémentaires.

En ce qui concerne le port du voile, 7,4 % des entreprises n'ont pas fourni de réponse. Pour le pourcentage restant, il semble que le port du voile ne présentait pas une contrainte majeure pour le recrutement de nouvelles employées. Toutefois, il a été précisé que pour certains postes (par exemple marketing, commercial) le port du voile n'était pas apprécié. Certaines entreprises ont estimé que le travail dans le secteur des TIC est caractérisé essentiellement par davantage de contact avec une machine (un ordinateur) qu'avec des personnes et que de ce fait le port du voile ne représentait pas un handicap pour le développement de l'activité de l'entreprise.

GRAPHIQUE 6.4 CRITÈRES DE SÉLECTION DES FEMMES DANS LES TIC



6.2.3 Compétences et besoins

Le manque de compétences

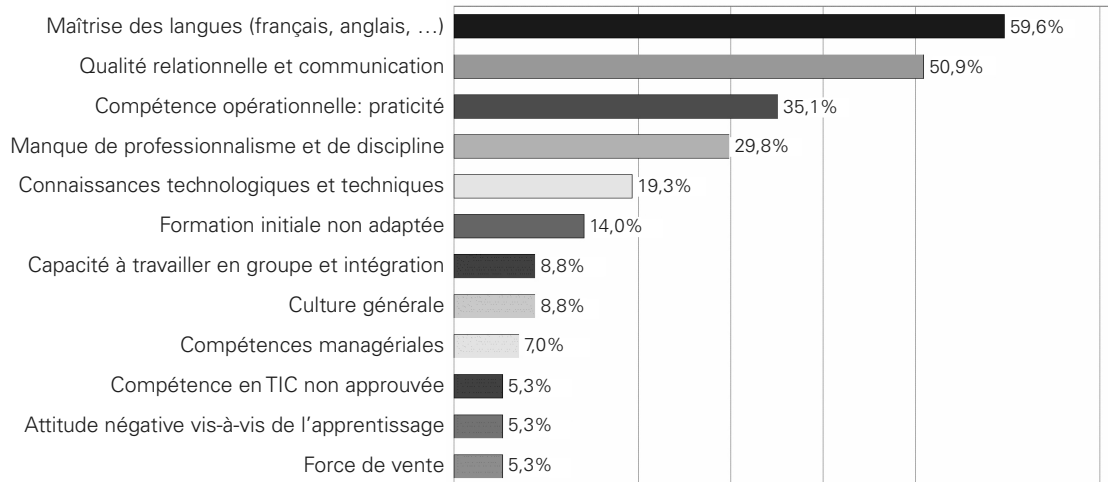
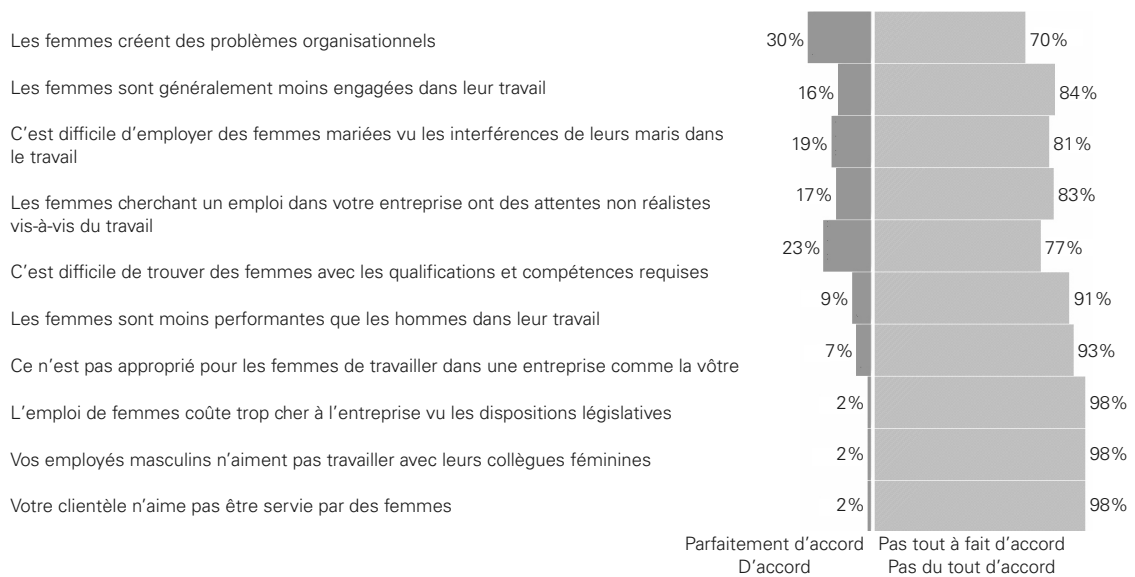
Trois quarts des entreprises indiquent avoir observé un manque de compétences et de connaissances lors du recrutement des jeunes³¹. Les difficultés sont plus importantes pour le personnel expérimenté, notamment pour les chefs de projet, ressources rares en raison des qualifications techniques exigées, des aptitudes à encadrer des équipes et à planifier, et notamment à maîtriser le reporting. Quelques problèmes ont également été soulevés lors du recrutement des employés pour le département ventes et marketing. Certaines entreprises trouvent que les jeunes manquent de discipline, de professionnalisme et d'aptitude à la communication.

Dans l'ensemble, les entreprises reconnaissent la qualité de la formation de base. Les réserves avancées concernent principalement le développement des compétences en matière de gestion et les capacités linguistiques (en anglais et aussi, dans une moindre mesure, en français). Les entreprises soulignent également la nécessité d'adapter en permanence les cursus technologiques aux évolutions du marché.

Appréciation de l'emploi des femmes dans le secteur des TIC

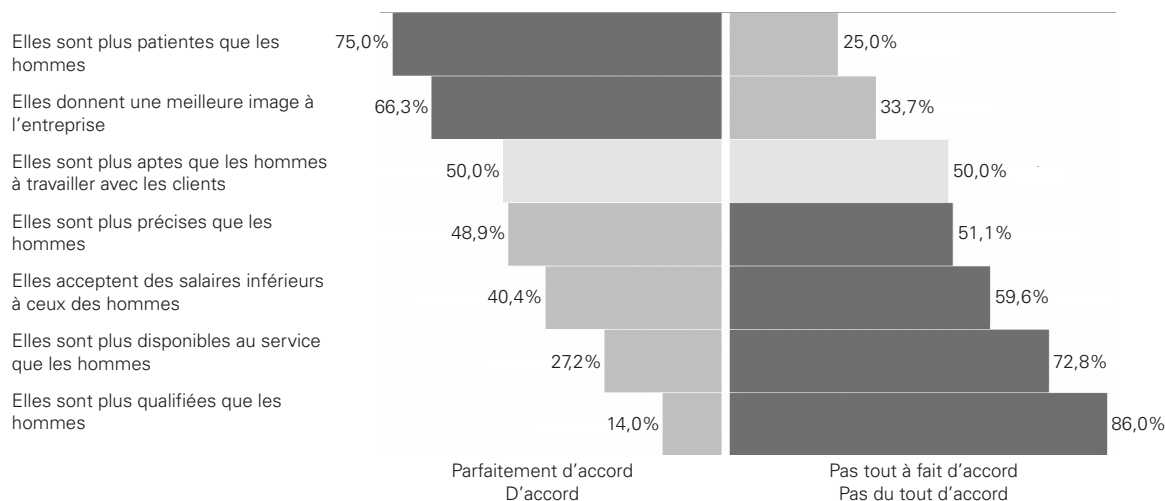
La majorité des entreprises n'étaient pas d'accord avec les différentes propositions concernant le travail des femmes dans le secteur. Les femmes ne sont pas considérées moins engagées ou moins performantes dans leur travail. Les collègues hommes ou clients apprécient les femmes et n'ont pas de difficultés à interagir avec elles, bien au contraire. De plus, la tendance générale montre que les entreprises apprécient et préfèrent même le travail des femmes à celui des hommes et ce, sur les plans performance, sérieux et engagement. Ces commentaires peuvent expliquer l'importance du travail des femmes dans ce secteur. Seulement 30 % des entreprises estiment que le travail des femmes pose réellement des problèmes organisationnels et 23 % déclarent qu'il est difficile de trouver des femmes ayant les qualifications et les compétences requises.

³¹ La majorité des jeunes (75 %) qui travaillent dans les TIC ont un niveau d'enseignement supérieur et l'on peut donc considérer que la proportion de 77 % des entreprises qui rencontrent des problèmes en matière de compétences et de connaissances lors du recrutement des jeunes concerne le recrutement des diplômés du supérieur. En fait, on relève ce qui suit: 60 % des entreprises rencontrent toujours ou souvent des problèmes lors du recrutement de jeunes diplômés de l'enseignement supérieur; 33 % des entreprises rencontrent toujours ou souvent des problèmes lors du recrutement de jeunes ayant un niveau d'enseignement professionnel, mais 38 % d'entre elles ne sont pas concernées; et 32 % des entreprises rencontrent toujours ou souvent des problèmes lors du recrutement de jeunes ayant un niveau secondaire, mais 46 % d'entre elles ne sont pas concernées.

GRAPHIQUE 6.5 MANQUE DE COMPÉTENCES ET DE CONNAISSANCES DANS LES TIC (QUESTION OUVERTE)**GRAPHIQUE 6.6 APPRÉCIATION GÉNÉRALE DE L'EMPLOI DES FEMMES DANS LES TIC**

L'évaluation assistée³² montre que les entreprises apprécient le travail des femmes pour leur patience et parce qu'elles donnent une meilleure image à l'entreprise. Toutefois, 14 % seulement des entreprises estiment que les femmes sont plus qualifiées que les hommes. Par ailleurs, l'avis des entreprises est partagé en ce qui concerne l'attitude des femmes par rapport au salaire ou encore à leur aptitude à travailler avec les clients.

32 Interrogées quant aux avantages à employer des femmes, seules 46 entreprises sur 95 ont répondu à la question. Près de 48 % des entreprises estiment que les femmes sont plus productives que les hommes. De même, selon 41 % des répondants, les femmes sont plus professionnelles et plus disciplinées. Pour 35 % des entreprises, les femmes sont appréciées parce qu'elles sont plus assidues, plus stables et plus rassurantes.

GRAPHIQUE 6.7 PRINCIPAUX AVANTAGES POUR L'ENTREPRISE D'EMPLOYER DES FEMMES DANS LES TIC (QUESTION ASSISTÉE)

Avantages souhaités par les entreprises pour l'emploi des femmes

Seules 27 entreprises ont fourni une réponse au sujet des avantages souhaités. Ces derniers se résument dans le privilège fiscal et parafiscal ainsi que dans la participation de l'État dans la rémunération du congé de maternité. En effet, les entreprises estiment que le travail des femmes est bénéfique sur tous les plans tant qu'elles n'ont pas d'enfants. Les répondants ajoutent que les femmes deviennent moins productives et donc plus coûteuses lorsqu'elles ont des enfants à charge, surtout au cours de la période de maternité.

6.3 LES FEMMES FONT ENTENDRE LEUR VOIX

6.3.1 Jeunes femmes étudiantes ou en formation professionnelle

Les jeunes femmes participant aux groupes de discussion qui suivent un enseignement ou une formation dans le domaine des TIC expliquent leur choix comme suit: les TIC constituent un champ nouveau qui connaît une évolution rapide; en outre elles sont intégrées dans tous les domaines et font l'objet d'une forte demande sur le marché de l'emploi. Certaines jeunes femmes ont justifié leur choix pour ce domaine parce qu'il offre la possibilité de poursuivre assez loin des études (master, doctorat) pouvant déboucher sur un diplôme d'ingénieur, un poste d'ingénieur et un bon salaire, en adéquation avec le diplôme obtenu. Ce choix a souvent été influencé par certains enseignants, des parents, des amis ou des connaissances.

Les jeunes femmes ont essentiellement deux projets: continuer les études et travailler pour assurer son autonomie financière, la priorité étant donnée à l'un ou à l'autre, selon le cas:

- travailler immédiatement pour revenir plus tard aux études;
- continuer les études, mais aussi travailler;
- continuer les études si possible, sinon travailler;
- continuer les études et travailler comme enseignante.

«Je suis très ambitieuse, je veux avoir le doctorat et d'autres diplômes, des formations et travailler entre-temps pour avoir mon autonomie, de l'argent de poche et pour être active.»

C'est un secteur très exigeant en diplômes et en compétences. Les carrières professionnelles nécessitent une formation continue car c'est un domaine qui évolue constamment et rend donc nécessaires des mises à jour et à niveau aussi bien des équipements que du personnel qui est appelé à travailler avec les nouvelles technologies et à s'améliorer.

D'après les jeunes femmes, ce qui pourrait rendre le secteur des TIC encore plus attrayant pour elles, c'est principalement le changement de mentalité et de comportement des employeurs qui, actuellement, ont une préférence pour les hommes.

«Ce secteur a la capacité d'absorber un grand nombre de chômeurs, surtout parmi les hommes, étant donné qu'en Tunisie les garçons sont généralement mieux préparés aux TIC que les filles et qu'on a tendance à croire que les hommes sont naturellement plus proches des machines que les femmes.»

La formation est jugée par certaines jeunes femmes comme étant très satisfaisante et offrant une multitude de possibilités. D'autres jugent qu'elle est moyenne, mal organisée et inadéquate pour un futur emploi. Le principal reproche fait aux formations dispensées est d'être très théoriques, de ne pas intégrer assez de travaux pratiques et de stages auprès des entreprises du secteur et de se tenir loin du marché du travail.

À ce niveau, nous avons noté une différence de jugement entre les jeunes femmes qui étudient à la faculté et celles qui viennent des grandes écoles, intégrées suite à deux années dans une école préparatoire et un concours d'entrée. Les premières estiment que leur formation reste pour l'essentiel théorique et loin des besoins du marché du travail, même si elle est jugée comme étant très consistante.

«Dans notre domaine, on manque beaucoup de pratique et la répartition de la charge horaire n'est pas bien gérée. Le régime de la faculté n'encourage pas à être à jour ni à se préparer au fur et à mesure, il ne nous prépare pas au futur.»

Les ressortissantes des grandes écoles trouvent que leur formation leur offre de nombreuses possibilités et leur permet, entre autres, de travailler parallèlement à la poursuite de leurs études.

Tout comme les jeunes femmes en formation dans le tourisme, les participantes en formation dans les TIC voudraient être conseillées et orientées de façon claire et transparente par des experts du domaine. Des réunions devraient être organisées après le baccalauréat et pendant les années d'études universitaires ou de formation professionnelle, afin de guider les nouveaux bacheliers et les étudiants dans leur parcours éducatif et le choix de leur futur emploi. Ces jeunes femmes souhaiteraient être mieux informées sur le contenu des différentes branches ainsi que sur les prérequis d'une part, et sur les avantages et inconvénients de chaque choix, d'autre part. Pour ce qui est de l'emploi, elles proposent l'élaboration et la mise à leur disposition d'un annuaire en ligne qui indiquerait les sites des sociétés offrant des emplois et les compétences requises pour les postes vacants.

Confiantes dans leurs diplômes, les jeunes femmes interrogées se disent prêtes à faire des concessions pour obtenir un emploi, mais elles posent certaines conditions. En ce qui concerne le salaire, elles pensent en général qu'il doit correspondre aux compétences et au diplôme. Certaines d'entre elles n'accepteraient pas un bas salaire tandis que d'autres le feraient sous certaines conditions:

- si cela reste dans des limites acceptables qui n'entraînent pas la dévalorisation du diplôme;
- seulement en début de carrière, en attendant une amélioration de la situation professionnelle ou une promotion;
- en contrepartie d'un gain d'expérience.

Elles accepteraient de travailler au-delà des horaires convenus, les fins de semaine ou le soir, si le poste est très important et si le salaire correspond. Dans ces conditions, certaines seraient prêtes à déménager. Le déplacement est accepté par certaines et refusé par d'autres qui n'entendent pas s'éloigner de leur environnement. Et cela reste à négocier en fonction des contraintes familiales.

6.3.2 Jeunes femmes employées dans les TIC

Il est important de signaler que les jeunes femmes participant à ce groupe proviennent de filières diverses: certaines ont fait des formations TIC, tandis que d'autres ont suivi une formation en économie, gestion, management ou autre, et que la plupart travaillent actuellement dans des centres d'appels à divers niveaux. Interrogées sur le lien entre leur emploi et la formation qu'elles ont reçue, et plus particulièrement sur le rôle joué par l'éducation dans l'obtention d'un emploi et au niveau de l'accomplissement de leurs tâches, la plupart des jeunes employées du secteur des TIC ont affirmé que leur diplôme leur a servi à trouver un emploi et à obtenir celui qu'elles occupent. En revanche, elles estiment que le lien entre leur éducation et le travail qu'elles effectuent n'est pas très étroit. Pour quelques participantes aux groupes de discussion, une partie seulement des connaissances accumulées et des compétences acquises est utilisée dans le travail, notamment la communication, le français et l'informatique de base. Par contre l'essentiel de la formation comme la programmation, ne l'est pas.

«Dans les centres d'appels, on ne pratique aucune compétence, sauf pour celles qui ont fait langues.»

Les centres d'appels qui se sont bien développés en Tunisie au cours des dernières années attirent de plus en plus de jeunes diplômés et sont maintenant connus par la plupart des jeunes et des étudiants qui y travaillent pendant des périodes d'essai et de stage, avant de trouver un emploi. Les jeunes femmes y sont orientées par les bureaux d'emploi ou s'y présentent directement à l'essai, parfois même avant l'obtention d'un diplôme et tout en poursuivant des études.

Certaines participantes ont intégré un centre d'appels pour n'avoir pas réussi à trouver un autre emploi ou suite à l'abandon d'un emploi antérieur³³.

Pour la plupart des jeunes femmes, c'est la possession d'un diplôme qui a joué un rôle déterminant dans l'obtention d'un emploi. Toutefois, elles pensent que le diplôme seul est insuffisant. D'autres facteurs y contribuent sûrement: la maîtrise des langues étrangères, notamment le français et l'anglais, la communication, les connaissances en informatique, la culture générale et la polyvalence, ainsi que d'autres qualités telles que l'apparence, l'élégance, la sympathie et la politesse. Selon les jeunes femmes interrogées, à côté des facteurs objectifs relatifs aux compétences et qualités requises, d'autres facteurs subjectifs entrent en jeu (par exemple interventions, pots-de-vin). C'est pourquoi, pour décrocher un premier emploi, on ne doit pas être trop exigeant ni trop ambitieux.

Le genre d'emplois que les femmes occupent dans les entreprises TIC, dépend de l'attitude des employeurs. Certains optent pour l'emploi déclaré. S'ils recrutent des femmes, ils les déclarent, mais ils leur accordent de 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.

Dans les centres d'appels, on garantit une formation initiale d'un mois³⁴ et le personnel est déclaré et titularisé. On y recrute généralement des jeunes dynamiques, ponctuels, disponibles, maîtrisant les langues et l'informatique. Les salaires sont corrects et les employés bénéficient d'une couverture sociale. L'une des employées d'un centre d'appels a déclaré:

«Je gagne de l'argent, je suis assez stabilisée, mais il n'y a pas de perspectives intéressantes et enrichissantes. Notre capital humain est exploité à fond, dans le travail, on oublie qui on est et ce qu'on fait, c'est abrutissant. C'est vrai que certaines personnes... pensent que c'est un très bon boulot, par rapport à pas mal de sociétés tunisiennes qui emploient des gestionnaires à 100 et 150 TND. L'emploi à l'administration est bloqué, les grandes agences TIC offrent des emplois à 250 TND, parfois non déclarés.»

La situation est différente dans d'autres entreprises du secteur où les salaires sont faibles (malgré la qualité du personnel recruté qui, par ailleurs, jouit d'une certaine stabilité et d'une adéquation entre la qualification et le poste). Le personnel n'est pas toujours déclaré et le paiement du salaire est soit différé, soit pas du tout effectué, comme c'est parfois le cas dans certaines entreprises de sites Web ou de service après-vente.

Il apparaît clairement que ce qui motive les jeunes femmes à travailler dans les centres d'appel, ce sont avant tout les salaires qui sont meilleurs que dans les autres entreprises du secteur, mais aussi la nature formelle du travail et la couverture sociale. Il s'agit également d'une branche où l'offre d'emploi est importante, contrairement au secteur public où le recrutement est très limité.

Selon les participantes aux groupes de discussion, les femmes tunisiennes peuvent exercer toutes sortes d'emplois et être très compétentes, même dans des domaines réputés masculins (comme l'informatique industrielle ou le management). Toutes les tâches sont du ressort des femmes et elles veulent le prouver. Elles peuvent être plus performantes que leurs collègues masculins.

Dans les centres d'appels, il y a plus d'hommes dans les services techniques et plus de femmes dans les services commerciaux: les hommes évitent les services commerciaux, plus fatigants, demandant plus de patience et qu'ils jugent dévalorisants. Les femmes y réussissent bien. Dans certaines branches du secteur telles que les services généraux et les sociétés offshore, les femmes sont préférées aux hommes, car elles sont réputées pour être plus fiables, plus responsables, honnêtes et intègres.

L'une des participantes embauchée dans une entreprise spécialisée dans les réseaux a déclaré que son employeur n'était pas très convaincu de son recrutement³⁵. Cependant, elle a prouvé qu'elle était capable de mener à bien toutes les tâches qui lui étaient confiées. Elle y réussit mieux que ses collègues, femmes et hommes. Et c'est à cause de son succès qu'elle est qualifiée de «masculine».

Les employées des centres d'appels trouvent qu'il n'y a pas de discrimination entre hommes et femmes dans leurs entreprises, où les compétences priment au niveau du traitement des uns et des autres, de même qu'au niveau du recrutement où la maîtrise des langues et les compétences sont déterminantes. En revanche, elles pensent qu'un tel traitement existe au niveau des bureaux de placement, qui sont en principe censés être en faveur de l'égalité.

³³ Les salaires versés par les centres d'appels sont attractifs, mais un employé en Tunisie touche moins du tiers de ce que touche un employé assurant les mêmes tâches en France. Les conditions de travail sont extrêmement stressantes. Les personnes sont considérées comme des machines. L'une des jeunes participantes employée dans un centre d'appels a déclaré que son travail – se déroulant la plupart du temps sur un plateau de 60 personnes parlant au téléphone sous le contrôle de caméras – lui a fait perdre beaucoup de sa douceur et de son calme et qu'elle est devenue de plus en plus stressée, nerveuse, angoissée et tendue, même physiquement.

³⁴ Le coût de cette formation est estimé à 2 000 TND.

³⁵ Les entreprises de ce genre préfèrent généralement recruter des hommes à cause des déplacements fréquents et de l'effort physique requis par certaines tâches.

Dans certaines entreprises du secteur telles que les sociétés spécialisées dans les réseaux (installation, programmation, etc.), on préfère recruter des hommes plutôt que des femmes, étant donné que le travail nécessite une mobilité et des déplacements fréquents dans les régions et qu'il exige le transport de matériel lourd et l'utilisation d'outils et de matériel tel qu'une chignole. Il est vrai que, d'une manière générale, les hommes acceptent plus facilement que les femmes de se déplacer et d'effectuer ce genre de travaux et qu'en Tunisie la proportion de jeunes qui ont le permis de conduire est plus élevée chez les hommes.

Si l'une des participantes encore célibataire pensait pouvoir s'organiser et concilier vie familiale et vie professionnelle, il y a eu une quasi-unanimité sur la grande difficulté, voire l'impossibilité, de le faire pour les jeunes employées des centres d'appel: avec une semaine de travail de 48 heures, des heures supplémentaires obligatoires et le travail jusqu'à 22 h, il ne reste plus de temps pour la famille.

«On est enfermée toute la journée. Il nous arrive souvent de ne pas trouver le temps de faire nos courses. J'ai passé trois mois sans voir ma famille, je rentre le soir tard, à 22 h, je ne vois pas ma famille. La conciliation serait par conséquent difficile. Mon fiancé veut que j'arrête le boulot.»

Les participantes aux groupes de discussion décrivent le travail dans les centres d'appels comme étant abrutissant, sans perspectives intéressantes et enrichissantes. Elles y subissent une forte exploitation, ainsi qu'un effacement d'identité (il est quasiment systématique qu'on leur impose de changer de prénom et qu'on leur interdise de parler arabe, même entre elles durant les pauses ou en dehors des heures de travail).

«Au début, j'ai failli déprimer; je n'ai pas supporté de travailler huit heures sur une chaise avec une attention permanente. J'étais trop stressée et j'ai failli faire une dépression.»

D'après leur expérience, les participantes aux discussions ont évoqué un certain nombre de difficultés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Au sein de l'entreprise, les difficultés rencontrées sont liées, d'une part, à la nature des rapports entre collègues qui sont plutôt des rapports de rivalité et de concurrence et, d'autre part, aux conditions de travail décrites comme étant très dures à supporter.

Sur le plan externe, les jeunes femmes employées dans des centres d'appels souffrent, comme celles travaillant dans le tourisme, et notamment dans l'hôtellerie, du problème de l'image négative que la société a de ces centres. Cette image est liée à l'organisation du travail au sein de ces centres et à la surexploitation subie par leurs employées qui deviennent stressées, déprimées et, également et en particulier, au travail de nuit, aux heures tardives auxquelles ces femmes rentrent chez elles, au fait de fumer à l'extérieur du lieu de travail (souvent dans la rue). Elle se traduit par une pression sociale. Le fiancé de l'une des participantes lui a demandé d'arrêter de travailler (voir témoignage ci-dessus). Une autre a dû mentir à sa belle-mère concernant son travail dans un centre d'appels, de peur qu'elle ne s'y oppose et qu'elle manque de considération à son égard.

Par ailleurs, ces jeunes employées doivent faire face à l'incompréhension de la nature du service de la part des clients, dont quelques-uns peuvent être agressifs ou déplaisants et embarrassants. Certains clients, par exemple, confondent le service commercial de la «voyance» et «la ligne rose» et se permettent de harceler l'opératrice.

En ce qui concerne les qualifications que les femmes doivent posséder pour travailler dans les TIC, hormis la formation et les compétences dans ce domaine, les participantes sont conscientes que les prérequis ne sont plus suffisants, vu la rapidité et l'importance des changements, et qu'elles doivent donc s'astreindre, par un effort personnel, à une mise à niveau régulière et à une amélioration permanente de leurs compétences.

Pour ce qui est des avantages obtenus par les femmes qui travaillent dans les TIC, il s'agit principalement du fait d'intégrer une filière technique de pointe réservée traditionnellement aux hommes, où elles peuvent avoir la chance de s'affirmer et de faire valoir leurs compétences, leur intelligence et leur savoir-faire en bénéficiant de l'esprit d'innovation et du développement des TIC.

Afin d'augmenter l'attrait de ce secteur sur les femmes, les jeunes femmes proposent qu'on leur garantisse une certaine stabilité de l'emploi, un bon aménagement des horaires de travail leur consentant un plus grande disponibilité, davantage d'écoute et d'occasions de s'exprimer et de faire montre des propres capacités et, enfin, un meilleur salaire.

6.3.3 Jeunes femmes à la recherche d'emplois dans le secteur des TIC

Les jeunes femmes interrogées au nord-ouest, au sud et dans le grand Tunis sont, dans leur majorité, titulaires d'un diplôme universitaire (licence, maîtrise, master) et primo-demandeuses d'emploi. Les principales raisons qu'elles avancent pour expliquer le fait qu'elles se trouvent au chômage, malgré les nombreuses démarches entreprises, sont pratiquement les mêmes d'une région à l'autre.

- Excès de la demande d'emploi par rapport à l'offre potentielle: la principale raison évoquée est l'insuffisance de l'offre d'emploi par rapport à la demande qui est ramenée, dans le cas de la région de Tabarka, à son faible

dynamisme économique et au nombre limité d'entreprises de nature à recruter des jeunes spécialisés dans les TIC. Toutefois, le grand dynamisme économique de la région de Sfax ne lui a pourtant pas suffi à répondre à la demande d'emploi des jeunes diplômés en TIC.

- Préférence pour les hommes: aussi bien à Sfax qu'à Tunis, les jeunes femmes au chômage pensent que les employeurs des entreprises TIC préfèrent embaucher des hommes plutôt que des femmes, notamment en raison des déplacements plus faciles à effectuer pour des hommes.
- Inadéquation du diplôme obtenu par rapport à la demande de travail: certaines participantes aux discussions ont mis en cause leur diplôme, qui ne correspondrait pas à la demande de travail. C'est le cas en l'occurrence du diplôme «Langues et multimédia» qui est encore méconnu sur le marché et dont les titulaires ont du mal à convaincre les responsables d'entreprises lors des entretiens de recrutement.
- Postes proposés sans rapport aucun avec le diplôme et les compétences: souvent, les postes proposés ne correspondent en aucune façon au diplôme et aux compétences acquises, ni du point de vue du travail demandé ni en termes de rémunération. À titre d'exemple, une participante originaire de Sfax, titulaire d'une maîtrise et d'un master en multimédia, s'est vu proposer par le bureau de placement un poste de secrétaire médicale à 150 TND mensuels qu'elle n'a pas accepté.
- Autres raisons: en plus des raisons susmentionnées, ces jeunes femmes ont évoqué le manque d'information sur les emplois offerts; l'exigence de la part des employeurs d'une ou deux années d'expérience, condition qu'elles ne peuvent pas satisfaire; le manque de maîtrise des langues qui leur est souvent reproché; et le fait que le recrutement soit souvent fondé sur des critères subjectifs. Par ailleurs, d'aucunes ont déclaré n'avoir pas réussi à décrocher un emploi à l'issue d'un stage entreprise ou d'un entretien effectué.

Les effets du chômage sur la situation personnelle et familiale sont identiques à ceux décrits par les femmes à la recherche d'un emploi dans le tourisme. Ces effets se traduisent, sur le plan personnel, par une dépendance financière et des déséquilibres d'ordre psychologique – déception, manque de confiance, etc. – et, sur le plan familial, par des tensions – les membres de la famille et l'entourage vont fragiliser encore plus les personnes au chômage en exerçant sur elles une forte pression et en les rendant responsables de cette situation (leur diplôme n'a servi à rien, elles ne font pas assez d'efforts pour décrocher un emploi, etc.). Ces effets sont quasiment les mêmes dans les différentes régions. Ils seraient certes plus accentués pour celles qui se trouvent dans des zones isolées telles que le nord-ouest où le manque de moyens financiers peut même limiter leur mobilité dans la recherche d'un emploi.

«C'est votre choix de ne pas travailler, si vous voulez travailler vous pouvez le faire.»

«Lorsqu'on nous propose de travailler avec un salaire de 100 TND alors qu'on a un master, c'est réellement dévalorisant, humiliant et déprimant.»

Les jeunes femmes interrogées ont eu recours à de nombreux moyens pour trouver et obtenir un emploi. Ces derniers sont pratiquement identiques à ceux des trois groupes du nord-ouest, de Sfax et de Tunis. Il s'agit des mêmes instruments utilisés par les jeunes femmes à la recherche d'un emploi dans le tourisme: les bureaux de placement, le Bureau national d'emploi des cadres, la presse, Internet, les stages, les concours de recrutement, les entretiens, les formations, le microcrédit, le porte-à-porte, etc. Ces démarches n'ayant pas encore abouti à un résultat positif, certaines continuent leurs études, tandis que d'autres occupent provisoirement de petits emplois, en attendant de trouver un poste satisfaisant. Elles continuent parallèlement leur quête d'emploi tout en cherchant à se faire recommander par une personne influente parmi leurs connaissances ou les membres de leur famille.

Les exigences des employeurs, vues par les jeunes femmes interrogées, sont essentiellement les suivantes: l'expérience, de très hautes compétences, la mobilité, la disponibilité, la motivation, la capacité de communiquer et de travailler en équipe. Les femmes doivent en outre être accueillantes et présentables. Les jeunes femmes interrogées estiment, dans l'ensemble, qu'elles répondent mal aux exigences des employeurs, notamment en ce qui concerne les années d'expérience, la maîtrise des langues étrangères, surtout au nord-ouest, et enfin elles relèvent l'inadéquation du diplôme par rapport à la demande de travail. Il est à noter qu'à Tunis, où le contexte économique et social est plus favorable, certaines participantes qui viennent d'obtenir leur diplôme d'ingénieur et qui n'ont pas connu une longue période de chômage sont plus confiantes et déclarent être prêtes à relever le défi et à répondre aux exigences des employeurs.

Les participantes aux groupes de discussion affirment qu'il existe une distinction entre les femmes et les hommes, à l'avantage de ces derniers, en premier lieu au niveau du recrutement. En effet, selon elles, certaines offres d'emploi et certains concours de recrutement sont réservés aux hommes, bien que ce soit illégal. Dans le secteur des TIC, on accorde en général une grande importance au CV et à ce qu'il contient en matière de compétences et de connaissances des candidats; mais, pour certains postes dans les télécommunications et les services techniques, les employeurs préfèrent recruter des hommes car, dans la mentalité dominante, on associe la technique aux hommes. Certains employeurs préfèrent recruter des femmes en raison de leur plus grande flexibilité, mais surtout parce qu'elles sont moins exigeantes en termes de salaire. Le salaire qu'on leur propose est généralement inférieur à celui offert aux hommes. Par ailleurs, selon elles, les employeurs se comporteraient différemment à l'égard des femmes et des

hommes: ils seraient plus négligents avec les femmes, même si elles sont plus compétentes que leurs collègues masculins.

La majorité des participantes de toutes les régions souhaiteraient travailler dans les TIC, puisque c'est leur domaine de formation. Toutefois, à Tabarka, si leurs demandes ne sont pas satisfaites, elles iront prospecter dans d'autres secteurs, leur situation étant très précaire du fait de la longue période d'attente. Le plus important pour elles, c'est de trouver un emploi.

À Sfax, les diplômées en informatique cherchent à travailler dans les TIC et pensent qu'elles n'auront pas de problème à les intégrer. L'une des participantes a également mis l'accent sur la contrainte financière.

«J'aimerais bien travailler dans les TIC. Mais pour une jeune femme qui a de l'expérience, les conditions pour se lancer dans un bon projet semblent impossibles à satisfaire, même avec le soutien de la Banque tunisienne de solidarité, en raison du coût élevé du projet estimé à 150 000 TND, en plus des 25 000 TND qu'il faut déposer en compte bloqué!»

À Tunis, les participantes paraissent moins dans l'urgence; désirant travailler dans le domaine des TIC, elles préfèrent poursuivre leur formation pour améliorer leurs compétences tout en travaillant.

«Bien sûr que je veux travailler dans mon domaine, parce que je suis pour l'innovation et, dans les nouvelles technologies, il y a de l'innovation. Mon ambition c'est de continuer pour avoir le diplôme d'ingénieur et ne pas m'arrêter au niveau technicien supérieur.»

Les concessions que les participantes sont prêtes à faire pour obtenir un emploi varient selon les régions. À Tabarka, les jeunes femmes au chômage accepteraient un salaire relativement bas – eu égard à leur diplôme et à leurs compétences, mais en début de carrière seulement, avec l'espoir de voir évoluer leur statut – et une certaine mobilité, ainsi qu'une flexibilité en matière d'horaires. À Sfax, les participantes seraient prêtes à négocier le salaire et le nombre d'heures, mais n'accepteraient pas de déplacements lointains. À Tunis, les participantes accepteraient en général de travailler plus de temps que prévu, de faire des déplacements et de toucher un salaire relativement faible par rapport à leur attente et à la valeur estimée de leur diplôme, pour progresser. On note une convergence dans les concessions concernant le salaire et les horaires, mais pas en ce qui concerne la mobilité qui est largement acceptée au nord-ouest et à Tunis, alors qu'à Sfax la majorité n'accepte pas les déplacements, surtout lointains.

Pour ce qui est des concessions qu'elles ne sont pas prêtes à faire, il y a un large consensus. En effet, elles s'accordent toutes pour refuser notamment d'être maltraitées, non respectées ou harcelées sexuellement, de travailler sans salaire ou sans contrat ou avec un contrat fictif pour que l'employeur profite des subventions de l'État sans contrepartie de sa part.

Selon les participantes, de multiples actions sont de nature à soutenir les femmes en vue d'augmenter leurs chances d'accéder au marché de l'emploi. Les réponses recueillies dans les différentes régions se complètent. Les jeunes femmes originaires de la région du nord-ouest proposent de:

- mieux encadrer les jeunes diplômées à travers une meilleure information sur la demande de travail, les possibilités de stages et les programmes d'emploi;
- les aider à acquérir une expérience professionnelle;
- évaluer les programmes d'emploi mis en œuvre et leur apport aux femmes et au secteur des TIC et mettre en place des mécanismes de contrôle pour empêcher leur détournement;
- rendre le recrutement plus objectif en donnant la priorité aux concours.

Les femmes à la recherche d'un emploi dans les TIC à Sfax insistent sur la facilitation de l'accès des femmes au crédit et l'importance d'une certaine transparence au niveau des bureaux de placement qui devraient en outre tenir compte de l'ancienneté dans le chômage.

À Tunis, les participantes pensent qu'il faudrait tout d'abord changer les mentalités pour que les femmes soient considérées comme des personnes susceptibles d'avoir des compétences. Il faudrait ensuite leur donner la chance de faire preuve de leurs compétences dans l'exercice de leur activité et de bénéficier de la formation par alternance et, enfin, de rendre moins contraignante la condition d'une période d'expérience.

«Les femmes ont montré jusqu'à présent leurs capacités au niveau des études. Il reste aujourd'hui à leur donner l'occasion de démontrer leurs capacités dans le milieu professionnel.»

6.4 RÉSUMÉ

6.4.1 Caractéristiques générales de l'emploi dans les entreprises TIC enquêtées

- La répartition des entreprises de l'échantillon par activité montre que près de la moitié de ces entreprises interviennent dans au moins deux activités. Les entreprises les plus représentées appartiennent au secteur des centres d'appels qui est un secteur émergent caractérisé par son potentiel de création d'emplois. L'activité informatique et les services associés viennent en deuxième position et englobent toutes les sous-activités d'équipement informatique, de services informatiques divers, d'ingénierie orientée métier et gestion, et d'intégration de systèmes et réseaux. Le secteur des télécommunications vient en troisième position et englobe les deux opérateurs téléphoniques, principaux employeurs du secteur, et les entreprises d'ingénierie en télécommunication.
- La répartition de l'emploi par branche met en évidence le potentiel du secteur des télécommunications dans l'emploi total. En effet, les entreprises de télécommunication qui ne représentent que près de 8,4 % de l'échantillon totalisent près de 60 % de l'emploi. Les entreprises du secteur des centres d'appels et de l'informatique viennent en deuxième et troisième position avec respectivement 19,3 % et 12,6 % de l'emploi.
- L'emploi dans ce secteur concerne principalement les jeunes de moins de 30 ans, puisque 70 % des emplois ont été créés au cours des dix dernières années et que les activités sont orientées essentiellement vers les nouvelles qualifications dans les domaines de l'informatique et des télécommunications.
- L'emploi dans le secteur des TIC est dominé par les diplômés de l'enseignement supérieur qui y représentent plus de 75 % de l'emploi total.

6.4.2 Caractéristiques de l'emploi dans le secteur des TIC selon le genre

- L'enquête montre que les femmes représentent une proportion de 41 % de l'emploi du secteur³⁶, qui recrute essentiellement sur le marché des diplômés du supérieur où les diplômées femmes sont majoritaires, avec une proportion de 60 %. Néanmoins, peut-on dire que les femmes y sont bien représentées ou pas assez? La réponse à cette question dépend de l'angle sous lequel on se positionne. Si l'on prend comme repère la représentativité de l'emploi féminin dans l'ensemble des secteurs de l'économie nationale, qui est de 26 %, on en déduit que les femmes dans les TIC sont bien plus représentées qu'au niveau national. Mais, si on se réfère au fait que 46 % des diplômés dans les TIC sont des femmes, alors qu'au niveau de l'emploi du secteur elles ne sont plus que 41 %, on aurait tendance à tirer des conclusions opposées.
- La comparaison des niveaux d'éducation des employés du secteur selon le genre montre que la répartition est assez équilibrée entre hommes et femmes, avec une proportion relativement plus importante d'hommes dans la catégorie des diplômés de l'enseignement professionnel.
- Le personnel des entreprises du secteur des TIC est composé en grande partie d'ingénieurs et de cadres moyens. Dans l'échantillon étudié, les directeurs/managers, cadres moyens et professionnels représentent près de 72 % des effectifs. Cependant, les hommes détiennent la majorité des emplois hautement qualifiés, tandis que les femmes sont concentrées dans les emplois peu qualifiés. En effet, la répartition de l'emploi par niveau hiérarchique de la fonction et par genre montre clairement une différence entre les deux sexes, les hommes occupant 76 % des postes de directeurs/managers, près de 65 % des postes de cadres moyens et 62 % des postes de la catégorie des emplois professionnels. Les femmes, en revanche, sont plus représentées dans les postes de la catégorie des travailleurs qualifiés ou peu qualifiés concentrés dans le secteur des centres d'appels.
- Cette inégalité d'accès aux postes de responsabilité et de direction ne peut s'expliquer que par le manque de compétences des femmes. L'explication pourrait se trouver au niveau d'une certaine discrimination à l'égard de l'emploi des femmes, pas seulement dans le secteur des TIC, mais sur l'ensemble du marché du travail³⁷. Plus particulièrement, dans les centres d'appels, le travail informatique est routinier, déqualifié et dévalorisé. Les femmes qui travaillent dans ces centres dépassent rarement le grade de chef d'équipe.
- L'emploi dans le secteur des TIC est concentré principalement dans le département production (72 % de l'emploi). Les départements support administratif, ventes et marketing viennent en deuxième et troisième position avec respectivement 9,3 % et 9,1 % de l'emploi. La répartition de l'emploi par département et par genre semble être relativement équilibrée entre les deux sexes. Toutefois, certaines divergences montrent qu'en termes relatifs les femmes sont moins présentes dans le département production et relativement plus représentées dans les départements ventes et marketing, support administratif, finances et comptabilité.
- Selon les femmes interrogées travaillant dans le secteur, il existe une certaine discrimination professionnelle selon les postes. D'aucunes affirment que les entreprises estiment que les femmes ne peuvent occuper certains postes opérationnels et techniques qui demandent une disponibilité à tout moment et qu'il est relativement plus aisé pour elles de se spécialiser dans des tâches de routine (gestion, finances, comptabilité, etc.) ou encore dans des tâches

³⁶ Ce chiffre surestime le taux de participation des femmes dans le secteur, étant donné que l'enquête n'inclut pas les entreprises TIC de moins de 15 employés qui sont dans leur majorité de petites entreprises gérées principalement par des hommes. Dans une étude récente du ministère des Technologies de la Communication (2008), le taux de participation des femmes est estimé à 27 %.

³⁷ Selon un rapport du Bureau international du travail (2008), le taux de chômage des femmes diplômées est de 32 %, alors que celui des hommes diplômés, bien qu'ils soient très nombreux, se situe à un niveau beaucoup plus bas, à 14 %.

commerciales. Dans ces domaines, les femmes sont plus patientes dans les relations avec les clients et sont préférées aux hommes, car réputées plus fiables, plus responsables et intègres.

6.4.3 Les femmes et la dynamique de l'emploi dans le secteur des TIC

- L'enquête montre que l'emploi dans le secteur a augmenté de près de 13 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est plus favorable pour l'emploi des femmes (54,3 % des emplois créés). La moitié de ces emplois ont été créés par les entreprises intervenant dans le secteur des centres d'appels, qui recrute plus particulièrement des jeunes filles diplômées de l'enseignement supérieur ou en cours de formation (64 % des nouvelles recrues du secteur des centres d'appels sont de sexe féminin).
- Il semble que le secteur des TIC se porte bien et anticipe une croissance plus importante dans le futur, puisque près de 68 % des entreprises prévoient la réalisation d'investissements supplémentaires et la création de nouveaux emplois durant les 12 prochains mois³⁸. Ces nouveaux emplois correspondent essentiellement à des postes de travailleurs qualifiés et émanent essentiellement des centres d'appels.
- Pour les jeunes femmes au chômage, la question majeure reste le manque d'autonomie financière et la dépendance vis-à-vis de leur famille. C'est cette conséquence du chômage qui semble peser le plus sur ces jeunes femmes. Sur le plan familial, la déception de la famille entraîne la dévalorisation du diplôme pour lequel elle a investi, ce qui se traduit en général par une forte pression de l'environnement social et, plus particulièrement, par la culpabilisation de ces femmes de la part de leur famille.
- Le fait d'être au chômage, surtout pour de longues périodes, a aussi des effets néfastes sur la santé psychologique, mentale et physique des femmes à la recherche d'un emploi dans le secteur, en plus du stress quotidien et parfois de l'humiliation. Cette frustration est plus durement ressentie au nord-ouest et, plus particulièrement, pour les femmes originaires du milieu rural. Celles-ci se trouvent souvent depuis plus de deux ans au chômage. La période d'attente apparaît plus courte à Tunis.

6.4.4 Contraintes au niveau du recrutement des femmes

- Le secteur des TIC intéresse fortement les femmes, même si plus de la moitié des entreprises estiment que les hommes sont plus nombreux que les femmes à postuler pour travailler dans ce secteur. Les secteurs des centres d'appels et de fourniture de services Internet sont considérés comme étant les plus attrayants pour l'emploi des femmes.
- La recherche d'un emploi dans le secteur est une mission de longue haleine. Les femmes qui participent aux groupes de discussion affirment ne ménager aucun effort pour trouver un emploi; elles commencent par s'inscrire aux bureaux d'emploi, consultent les offres dans la presse et sur Internet où elles publient elles-mêmes des annonces. Elles procèdent par candidature libre et participent à des stages pour acquérir de l'expérience et faciliter leur intégration professionnelle.
- Pour le recrutement de nouveaux employés, près de 75 % des entreprises TIC procèdent par annonces et près de 58 % d'entre elles comptent sur leurs contacts personnels. Moins de la moitié indiquent s'être adressées à un bureau d'emploi et seules 14,7 % d'entre elles font appel à des institutions éducatives. La candidature en ligne constitue aussi un moyen de sélection de nouvelles recrues et ce pour 34,7 % des entreprises interrogées.
- Selon les entreprises, il n'y a pas de discrimination entre les sexes lors du recrutement. Or, du côté de l'offre d'emploi, l'étude révèle que 40 % des entreprises spécifient le genre lors du recrutement des jeunes employés.
- Dans certaines régions, il est difficile de trouver un emploi, même pour celles qui sont diplômées en informatique. L'esprit de clan familial prédomine et l'information sur les postes vacants reste dans un circuit fermé, outre la préférence pour les hommes.
- Les jeunes femmes témoignent que les exigences des entreprises en matière d'expérience sont difficiles à surmonter surtout pour les primo-demandeuses d'emploi. Par ailleurs, elles ont tendance à penser que c'est plus facile pour un homme que pour une femme de trouver un emploi. Entre une femme et un homme ayant le même niveau ou des niveaux rapprochés, c'est souvent l'homme qui est recruté. Toutefois, une tendance moins forte ressort des témoignages, à savoir que, pour les TIC et en particulier pour les métiers nécessitant un niveau de qualification confirmé, c'est généralement le CV de celui ou de celle qui a les compétences requises qui est retenu.
- Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes sont dans l'ensemble les mêmes que ceux évoqués pour le recrutement d'une manière générale. Ces critères se résument dans la discipline, la qualification et les diplômes, l'expérience, les compétences en TIC et les compétences linguistiques.
- La religion, le statut civil ou le fait d'avoir de jeunes enfants à charge ne sont pas des critères considérés par les entreprises comme fondamentaux dans la sélection de nouvelles employées, mais le statut civil devient plus important comme critère de sélection lors du recrutement d'une femme (30,4 %) que lors du recrutement en général (17,6 %). Le fait d'avoir de jeunes enfants (29 % contre 17,8 % en général) et, dans une moindre mesure, la religion (10,8 % contre 6,6 % en général) ont également plus d'importance lors du recrutement d'une femme.

³⁸ Selon 76% des entreprises, leur situation financière est plutôt bonne, voire très bonne pour 20 % d'entre elles.

- Par ailleurs, en ce qui concerne le port du voile, certaines entreprises estiment que le travail dans le secteur des TIC est caractérisé essentiellement par davantage de contact avec une machine (un ordinateur) qu'avec des personnes et que de ce fait le port du voile ne représente pas un handicap pour le développement de l'activité de l'entreprise et ne constitue pas une contrainte majeure pour le recrutement de nouvelles employées. Toutefois, il a été précisé que pour certains postes (marketing, commercial, etc.) le port du voile n'est pas apprécié.
- L'avis des entreprises est partagé en ce qui concerne l'attitude des femmes par rapport aux salaires. Certaines entreprises estiment que, pour un travail hautement qualifié, les femmes comme les hommes négocient bien leur salaire, surtout si elles ont de l'expérience. En revanche, pour un travail qui demande peu de qualifications et pour les postes offerts aux nouveaux diplômés, il est plus facile de négocier la rémunération avec une femme qu'avec un homme.

6.4.5 Formations, compétences et besoins

- En ce qui concerne la façon dont les entreprises perçoivent les qualifications, elles reconnaissent la qualité de la formation de base. Les réserves avancées ont principalement trait au développement des compétences en matière de gestion, de capacités linguistiques et de communication.
- Les difficultés sont plus importantes pour le personnel expérimenté, notamment pour les chefs de projet, ressources rares en raison des qualifications techniques exigées, de l'aptitude à encadrer des équipes et à planifier et, notamment, à maîtriser des solutions et applications de haute technologie.
- Les femmes interrogées pensent que, pour obtenir un emploi, le plus important est d'avoir un diplôme, mais que cela n'est pas suffisant. Outre la formation et les compétences dans le domaine, qui constituent certes des prérequis, elles sont conscientes qu'elles doivent s'astreindre à une mise à niveau régulière et à améliorer constamment leurs compétences. Pour être recrutées et réussir dans leur travail, les femmes doivent en outre être polyvalentes, maîtriser les langues et l'informatique, avoir une culture générale, être élégantes, sympathiques, polies, etc.
- Les jeunes femmes ayant suivi une formation en TIC ou autres disciplines connexes estiment que le niveau d'éducation dispensé dans leur filière est de manière générale très satisfaisant. Pour celles qui travaillent, la question du lien entre la formation acquise et l'utilité dans le travail se pose de manière différente selon le type de formation et le sous-secteur de l'emploi. Celles qui ont suivi des formations en TIC estiment que ces formations leur ont servi à trouver un emploi et que certaines connaissances acquises leur sont utiles dans leur travail (la communication, la maîtrise du français et les bases de l'informatique). Elles donnent toutefois l'impression d'être frustrées du fait de la sous-utilisation de leurs compétences. En revanche, celles qui travaillent dans les centres d'appels et qui sont issues de différentes filières de formation déclarent n'avoir pas eu l'occasion de pratiquer ce qu'elles ont appris.
- La plupart des entreprises interrogées affirment avoir organisé des formations pour la majorité des nouveaux employés sans discrimination entre les sexes. Ces formations sont organisées au sein de l'entreprise pendant les heures de travail. Pour le secteur des centres d'appels, les entreprises assurent systématiquement une formation à tous les employés, hommes et femmes. Par ailleurs, certaines entreprises des secteurs de l'informatique, des réseaux et des télécommunications envoient leurs ingénieurs à l'étranger pour suivre une formation sur certaines technologies de pointe pour lesquelles il existe un manque de formateurs dans le pays. Pour ces missions, ce sont plutôt les hommes qui en bénéficient le plus. Le voyage des femmes à l'étranger, en particulier pour les célibataires, reste contraint par l'autorisation parentale.

6.4.6 Contraintes des femmes et politique en matière de ressources humaines

- La majorité des entreprises ne voient pas la nécessité d'instaurer des mesures spécifiques pour employer les femmes, étant donné que ce sont les qualifications et les compétences qui comptent le plus. Les avantages souhaités par quelques entreprises se résument dans des privilèges fiscaux et parafiscaux, ainsi que dans la participation de l'État à la rémunération du congé de maternité.
- Globalement, la tendance générale montre que les entreprises apprécient et préfèrent même le travail des femmes à celui des hommes et ce aux plans de la performance, du sérieux et de l'engagement. Les entreprises apprécient le travail des femmes pour leur patience et parce qu'elles donnent une meilleure image à celles-ci. Toutefois, seulement 14 % des entreprises estiment que les femmes sont plus qualifiées que les hommes.
- Parmi les entreprises enquêtées, 30 % estiment que le travail des femmes pose réellement des problèmes organisationnels à cause de leur absentéisme. Les employeurs du secteur pensent que les femmes deviennent moins productives et leur coûtent plus cher lorsqu'elles ont des enfants à charge, surtout en période de maternité.
- Pour augmenter leurs chances sur le marché du travail, les femmes sont prêtes à faire certaines concessions qui ne toucheraient ni à leur dignité ni à leur intégrité physique. Ces concessions, qui sont assez nuancées selon les conditions spécifiques de chaque femme, portent sur le salaire, la flexibilité des horaires de travail, les déplacements, etc. Les jeunes femmes interrogées précisent que ces concessions ne doivent pas aller au-delà d'une certaine limite qui nuirait à leur image et à la valeur de leur diplôme, et que, si elles les acceptent, c'est avec l'espoir de voir par la suite évoluer leur situation. En revanche, elles sont intransigeantes et refusent le harcèlement sexuel, le travail sans contrat ou avec un contrat fictif au seul avantage des employeurs.

7. CONCLUSIONS

L'analyse de la situation de l'emploi en Tunisie montre que ce marché se féminise de plus en plus. Toutefois, la participation des femmes reste encore en deçà des niveaux souhaités et auxquels elles aspirent. Malgré l'augmentation du taux d'activité des femmes qui est passé de 20 % en 1984 à près de 26 % aujourd'hui, force est de constater que leur participation reste faible eu égard aux efforts consentis tant sur le plan personnel et familial que national et, notamment, aux performances indéniables réalisées par les femmes en termes de réussite scolaire et d'obtention de diplômes.

«Les filles sont scolarisées comme les garçons, réussissent mieux leurs études, sont majoritaires au niveau de l'enseignement supérieur mais sont nettement plus exposées au chômage, voire même à des discriminations salariales pour celles qui arrivent à s'insérer.» (INS, 2008)

Les femmes sont davantage représentées dans le secteur public que dans le secteur privé en Tunisie. Il est important de garantir pour les femmes et les hommes les mêmes possibilités d'emploi dans le secteur privé afin de rendre l'investissement dans l'éducation et la formation des femmes profitables aux niveaux microéconomique et macroéconomique, et cela d'autant plus que le secteur public se rétrécit au profit du secteur privé. L'objet de cette étude a été d'analyser les obstacles et les possibilités d'emploi des femmes dans deux secteurs privés phares de l'économie tunisienne, l'hôtellerie et les TIC. À travers les éléments de la problématique générale sur l'analyse de genre pour le marché du travail en Tunisie, cette étude a cherché à mettre en évidence et à élaborer les questions spécifiques à ces deux secteurs, selon leurs contraintes et leurs possibilités particulières, et selon les caractéristiques propres à l'offre et à la demande féminine relatives à ces deux secteurs.

7.1 POTENTIEL DU TOURISME ET DES TIC POUR L'EMPLOI DES FEMMES

L'hôtellerie et les TIC sont parmi les secteurs les plus dynamiques de l'économie tunisienne. Les emplois directs du tourisme représentent 11,5 % de la population active occupée (ONTT, 2008) et le secteur a un effet d'entraînement sur d'autres secteurs économiques tels que le transport aérien, l'artisanat, le commerce, et le bâtiment et les travaux publics. Même si le secteur des TIC reste encore une source d'emplois de moindre importance, il connaît une croissance annuelle soutenue prévue à 17 % et sa part dans le PIB était de 10 % déjà en 2008.

La Tunisie a investi dans le tourisme, voyant également dans ce secteur un moyen de lutter contre le chômage. Or, les femmes tunisiennes n'ont pas pu intégrer le secteur de l'hôtellerie sur un pied d'égalité avec les hommes. Selon l'enquête menée auprès des entreprises, le taux de participation des femmes dans le secteur est de 22,5 % de l'emploi total, soit un taux de participation encore plus faible qu'il ne l'est au niveau national (25,4 %). L'emploi des femmes dans le secteur des TIC, représentant 41 % de l'emploi total, se situe bien au-dessus de la moyenne nationale. Néanmoins, il faut noter que le taux de participation des femmes à l'emploi dans les entreprises TIC enquêtées baisse à 35 % si l'on exclut les centres d'appels de l'échantillon. De plus, le taux de participation des femmes de 41 % dans le secteur des TIC dégagé sur la base de l'enquête serait surestimé, vu que les entreprises TIC de moins de 15 employés qui sont dans leur majorité de petites entreprises gérées principalement par des hommes ont été écartées de l'étude³⁹.

Le secteur des TIC connaît une plus grande dynamique en termes de création d'emplois. Il ne paraît pas être affecté par la crise dans la même mesure que le secteur de l'hôtellerie. En effet, parmi les établissements hôteliers enquêtés dont les effectifs ont changé au cours des 12 mois précédant l'enquête, les variations ont eu pour résultat une baisse de l'emploi de 1,4 %, tandis que parmi les entreprises TIC il y a eu dans l'ensemble un accroissement de l'emploi de 13 % par rapport à l'année précédente. Les entreprises qui comptent investir et créer de nouveaux emplois durant l'année à venir représentent le tiers seulement des établissements hôteliers enquêtés, tandis qu'elles constituent les deux tiers des entreprises TIC de l'échantillon. Par ailleurs, la création d'emplois prévue pour les 12 mois suivant l'enquête permettrait de réaliser une croissance de l'emploi de 3 % dans l'hôtellerie et de 6,8 % dans les entreprises TIC.

Sur la base de l'échantillon, il semblerait que le secteur des TIC représente un plus grand potentiel d'emplois pour les femmes. Proportionnellement, il y a plus de femmes dans le secteur des TIC que dans celui de l'hôtellerie, les emplois créés dans les 12 mois précédant l'enquête dans les entreprises TIC ayant légèrement plus profité aux femmes (54 %), tandis que, dans les établissements hôteliers enquêtés, les emplois créés ont profité surtout aux hommes (73 %). Or, il faut noter que plus de la moitié des emplois créés dans les TIC concerne les centres d'appels, dont 64 % ont profité aux femmes. Le potentiel du secteur des TIC pour l'emploi des femmes n'est donc pas exploité d'une manière égale parmi

³⁹ Selon une étude récente du ministère des Technologies de la Communication (2008), le taux de participations des femmes est estimé à 27 % pour l'ensemble des entreprises TIC et se situe donc au voisinage de la moyenne nationale de 26 %.

ses sous-secteurs. La tendance est au renforcement de la discrimination horizontale et des stéréotypes du travail féminin et masculin.

La discrimination horizontale s'effectue également au sein des unités, avec une plus grande ampleur dans le secteur de l'hôtellerie. En effet, la répartition de l'emploi par département et par genre montre une divergence entre les deux sexes et une certaine spécialisation de l'emploi qui sont nettement plus marquées dans le secteur de l'hôtellerie que dans celui des TIC. Dans les entreprises TIC, les femmes sont relativement bien représentées dans tous les départements avec légèrement plus de présence dans les départements ventes et marketing, support administratif et finances et comptabilité. En revanche, dans l'hôtellerie, les femmes sont essentiellement présentes dans le département étage où elles occupent 56 % de l'emploi total, soit plus de 70 % de l'emploi des femmes dans l'hôtellerie. Les hommes occupent plus de 93 % des emplois dans le département restaurant, cuisine et bar, 99,6 % dans le département maintenance et 81,4 % dans le département finances et comptabilité. Il faut noter que cette discrimination par genre dans l'hôtellerie n'est pas spécifique à la Tunisie. En France, par exemple, 70 % des cadres dans l'hôtellerie et la restauration et 75 % des cuisiniers et commis de cuisine sont des hommes⁴⁰ (Marcon, 2010).

En revanche, la discrimination verticale semble plus nette dans les TIC: les femmes sont concentrées dans des postes de travailleurs qualifiés, et seulement 3 % d'entre elles occupent des postes de direction et de management contre 7 % pour les hommes, et 30 % des postes de cadres moyens contre 38 % pour les hommes. Dans l'hôtellerie, les hommes sont légèrement plus représentés que les femmes dans les postes de direction et de management, et les femmes sont relativement plus représentées dans la catégorie des travailleurs non qualifiés, mais les différences sont minimales pour les autres catégories hiérarchiques.

Un potentiel d'emploi pour les femmes existe dans les deux secteurs, mais il n'est guère exploité au delà de la moyenne nationale dans les TIC et reste en deçà dans l'hôtellerie. De plus, les employeurs exploitent le potentiel des femmes dans des postes spécifiques et stéréotypés et souvent inférieurs aux positions des hommes. Étant donné le niveau d'instruction élevé des jeunes femmes dans la Tunisie d'aujourd'hui, le niveau de compétence inférieur des femmes ne semble pas pouvoir expliquer ce phénomène. En effet, les deux secteurs attirent les jeunes: près de 60 % des établissements hôteliers interrogés estiment que les employés de moins de 30 ans représentent la moitié de leurs effectifs ou davantage, alors que cette proportion approche les 75 % pour les entreprises TIC.

7.2 IMPACT DE L'ÉDUCATION SUR L'EMPLOI DES FEMMES DANS LE TOURISME ET LES TIC

L'examen de la répartition de l'emploi selon le niveau d'éducation dans les entreprises enquêtées montre que dans l'hôtellerie la proportion d'employés ayant un niveau supérieur est estimée à 11 % environ, soit un taux plus faible que celui de la moyenne nationale de 14,2 %. La comparaison des niveaux d'éducation selon le genre montre une disparité en faveur des hommes, dont 11,5 % ont un niveau supérieur contre 9,9 % pour les femmes, et 47,1 % des hommes ont un niveau d'enseignement professionnel contre 38,3 % pour les femmes. La majorité des femmes qui travaillent dans l'hôtellerie ont le niveau secondaire ou le niveau primaire ou en-dessous (53,6 % contre 41,4 % pour les hommes). L'hôtellerie emploie donc surtout des femmes peu qualifiées par rapport aux niveaux moyens d'éducation des femmes en Tunisie. Cette situation contraste avec celle qui prévaut dans le secteur des TIC. Ce dernier recrute essentiellement sur le marché des diplômés du supérieur, où les femmes sont majoritaires avec une proportion de 59 %. En effet, les employés des TIC ayant un niveau supérieur représentent 75,6 % de l'emploi féminin et 72,6 % de l'emploi masculin.

Les jeunes femmes sont très minoritaires dans les écoles hôtelières publiques (environ 20 %) qui forment la plupart des employés potentiels de ce secteur, ce qui correspond plus ou moins à l'emploi féminin dans l'échantillon de cette étude. Or, si l'on tient compte du fait que 54 % des employées féminines dans les hôtels enquêtés ont reçu une éducation secondaire, primaire ou en-dessous, il est évident qu'une grande partie des diplômées des écoles hôtelières ne travaillent pas dans le secteur (et/ou sont inactives). De même, le taux de 41 % qui représente les femmes de l'emploi total dans les TIC peut paraître faible si on le compare au taux de 46 % qui représente les femmes parmi les étudiants de niveau universitaire dans les TIC. Si l'on y ajoute le fait que les femmes, même avec des qualifications supérieures à celles des hommes, ne se situent pas en proportion égale dans les catégories professionnelles, les cadres ou les directeurs dans les TIC (les hommes occupent 76 % des postes de directeurs/managers, 65 % des postes de cadres moyens et 62 % des postes correspondant aux emplois professionnels) et que, indépendamment de leur niveau d'éducation, elles sont plus représentées dans les postes correspondant aux travailleurs qualifiés ou peu qualifiés concentrés dans les centres d'appels, la contribution réelle de l'éducation et de la formation à la participation des femmes au marché du travail dans les deux secteurs devient aléatoire. Néanmoins, la relation entre le niveau d'éducation et la participation au marché du travail en général est positive pour tous les niveaux et pour les deux sexes en Tunisie, et elle est plus accentuée pour les femmes. En effet, en 2007, le taux d'activité pour les femmes non scolarisées augmentait de 16 % et celui des femmes ayant atteint le niveau d'instruction supérieur atteignait 56 %.

40 Toutefois, le service est confié à des femmes dans plus des deux tiers des cas.

Quant aux hommes non scolarisés, leur taux d'activité atteignait 70 %, passant à 74 % pour les hommes d'un niveau d'instruction supérieur (INS, 2008).

L'impact de l'éducation sur l'emploi des femmes est contrasté. Il apparaît que l'éducation se répercute davantage sur les TIC que sur l'hôtellerie qui attire peu de femmes et des femmes (et des hommes) moins qualifiées, contrairement aux TIC. Étant donné que le taux d'activité des femmes est le plus haut pour celles qui ont un niveau d'instruction supérieur, il est logique que les femmes soient plus présentes dans le secteur des TIC qui nécessite des compétences acquises dans l'enseignement supérieur. Or, vu qu'elles occupent souvent dans les TIC des postes ne correspondant pas à leur niveau d'éducation, on peut se demander s'il s'agit-là de l'impact de l'éducation sur le taux d'activité des femmes en général, ou de l'impact de l'éducation sur la chance qu'elles ont d'être employées grâce à des compétences et à des qualifications acquises lors de l'éducation, autrement dit, l'éducation rend-elle les femmes plus actives sur le marché du travail en général, ou leur employabilité s'accroît-elle vraiment grâce à une éducation spécifique? La majorité des jeunes femmes qui travaillent dans les centres d'appels témoignent en effet que leur diplôme leur a servi à trouver un emploi, mais que celui-ci n'a pas de lien avec leur éducation.

Or, on trouve toujours plus de femmes analphabètes que d'hommes dans la population active (selon les statistiques de l'INS, en 2007, 12,7 % de la population active était analphabète) et il y a toujours plus de femmes actives que d'hommes n'ayant aucune instruction (INS, 2007). Ces chiffres démontrent qu'il y a toujours un nombre important de femmes actives non qualifiées et/ou analphabètes et, par conséquent, plus de femmes que d'hommes qui occupent des postes non qualifiés et mal rémunérés. En même temps, il y a plus de femmes que d'hommes dans la population active ayant un niveau d'éducation secondaire et surtout supérieur.

Le taux de chômage augmente avec le niveau d'éducation pour les deux sexes. Même si cela reflète davantage les tensions du marché du travail qu'une discrimination fondée sur le sexe, le chômage des femmes est toujours plus élevé que celui des hommes, indépendamment de leur niveau d'éducation. En conclusion, l'éducation a de plus importantes conséquences sur l'activité des femmes que sur celle des hommes sur le marché du travail; toutefois, il est plus difficile pour les femmes d'intégrer le marché du travail et, lorsqu'elles y parviennent, leur éducation et leur formation sont moins valorisées par les employeurs. En effet, les femmes sont souvent affectées à des emplois subalternes bien qu'elles aient un niveau d'éducation supérieur à celui des hommes. Tenant compte du niveau d'éducation des jeunes femmes tunisiennes aujourd'hui et des réponses fournies par les entreprises enquêtées dans notre étude, la participation moindre des femmes au marché du travail dans l'hôtellerie et les TIC et l'inégalité d'accès aux postes de responsabilité et de direction, ne s'expliquent pas par un manque de compétences. Ce manque, reporté par les entreprises, n'est pas sexospécifique⁴¹. L'explication se situe au niveau d'une certaine discrimination à l'égard des femmes, non seulement dans les secteurs des TIC ou de l'hôtellerie, mais également dans l'ensemble du marché du travail.

7.3 EMPLOI DES FEMMES: CONTRAINTES ET POSSIBILITÉS

La participation relativement faible des femmes dans l'hôtellerie peut paraître paradoxale au regard de l'intérêt marqué des jeunes femmes pour ce secteur, comme il ressort des groupes de discussion. Toutefois, divers facteurs socioculturels liés notamment à la mentalité dominante expliquent cette situation. Le découragement des femmes est lié à l'image négative qu'en règle générale, la société tunisienne porte sur leur travail, et surtout à la place qui leur est réservée par les employeurs du secteur – pour la majorité des postes, les employeurs ont une nette préférence pour les hommes. En outre, les offres d'emploi et de formation destinées aux femmes dans le secteur hôtelier concernent principalement le département étage; les femmes sont fortement associées au travail d'étage, ce qui explique leur réticence et leur faible proportion dans les autres départements.

Les femmes ne postulent pas non plus pour un emploi dans certains départements qui nécessitent d'être disponible de nuit en raison du manque de moyens de transport. Elles évitent également certains postes pour lesquels elles risquent d'être exposées au harcèlement sexuel de la part de leurs collègues masculins (par exemple en cuisine ou au bar). Le secteur hôtelier, malgré ses potentialités, reste donc un secteur de services qui offre peu de perspectives de carrière pour les femmes et qui recrute des femmes peu qualifiées pour y travailler quelques années seulement. Du fait de l'image négative du travail des femmes dans l'hôtellerie, souvent elles n'y travaillent que jusqu'à leur mariage et, par conséquent, les employeurs ne voient pas l'intérêt d'investir plus que nécessaire dans leur formation au sein de l'établissement. Les jeunes femmes formées dans les écoles hôtelières et à la recherche d'un emploi déclarent néanmoins leur ferme volonté d'accéder à ce secteur et expriment leur frustration de ne pas y trouver un poste adéquat.

Le secteur des TIC intéresse fortement les femmes possédant des qualifications d'un niveau supérieur. Pour expliquer l'écart entre le nombre de femmes diplômées du supérieur dans les TIC et leur plus faible représentativité dans les

⁴¹ Près de 75 % des établissements hôteliers rencontrent un manque quantitatif et qualitatif en compétences lors du recrutement des jeunes, les problèmes majeurs se résumant comme suit: maîtrise des langues insuffisante, manque de discipline et de professionnalisme, manque d'aptitude relationnelle et d'aptitude à la communication, manque de compétences opérationnelles et attitude négative vis-à-vis de l'apprentissage. Il en est de même pour les entreprises TIC qui reconnaissent en général la qualité de la formation de base, mais trouvent que les jeunes manquent de discipline, de professionnalisme, d'aptitude à la communication et à la maîtrise des langues.

entreprises, ou encore la discrimination verticale dont elles font l'objet, les entreprises enquêtées ont signalé que le manque de mobilité des femmes constitue un frein à leur recrutement et à leur avancement dans la carrière, ainsi qu'à leur accès aux postes de direction et de responsabilité. D'autres avancent que les femmes elles-mêmes évitent parfois les postes de responsabilité en raison de leur double charge de travail (sur le plan professionnel et familial) et du manque de structures de soutien aux familles dans la prise en charge des enfants et des tâches ménagères. De même, dans le secteur des TIC, les employeurs 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. Cela n'explique cependant pas pourquoi leur contribution est mieux acceptée par les employeurs dans les centres d'appels.

Certaines pratiques discriminatoires persistent dans le recrutement. En effet, près de 60 % des établissements hôteliers spécifient le genre lors du recrutement, même si cette pratique est illégale. Dans les TIC, 40 % des établissements continuent à préciser le genre pour des postes. Par ailleurs, les jeunes femmes à la recherche d'un emploi recourent souvent aux bureaux de placement et à la presse. Selon leurs dires, l'information concernant d'éventuels postes vacants n'est pas toujours portée à la connaissance des intéressés, mais reste confinée dans un cercle restreint. En effet, pour le recrutement de nouveaux employés, la plupart des établissements comptent beaucoup sur leurs contacts personnels (84 % des hôtels et près de 58 % des entreprises TIC). Les jeunes femmes préféreraient des procédures de recrutement plus transparentes, voire des concours.

Les critères les plus déterminants pour l'emploi des femmes dans les deux secteurs sont, dans l'ensemble, identiques à ceux évoqués pour le recrutement d'une manière générale. On note toutefois une différence au niveau de certains critères tels que la disponibilité pour le travail en équipe de nuit, le statut civil et le fait d'avoir de jeunes enfants. Pour le travail de nuit, il semble que les établissements hôteliers se soient adaptés aux contraintes du travail des femmes et estiment normal qu'elles puissent rentrer chez elles à une heure décente. Quant au statut civil, il semble que les établissements hôteliers et les entreprises TIC préfèrent les femmes célibataires aux femmes mariées, et ce pour des raisons de disponibilité. Ils estiment que les femmes mariées ont plus de contraintes familiales et posent, de ce fait, plus de problèmes organisationnels à l'entreprise. Les licenciements sont plus fréquents chez les femmes mariées, surtout avec de jeunes enfants, notamment en raison de leur absentéisme. Tout cela montre que la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est très difficile pour les femmes mariées.

Les problèmes de transport et d'hébergement contribuent également à la faible participation des femmes au marché du travail et cela particulièrement en milieu rural. La concentration géographique du tourisme contribue à la moindre participation des femmes à l'emploi dans le secteur de l'hôtellerie. En effet, les emplois dans celui-ci sont concentrés dans les zones du centre-est, du littoral du sud-est et dans la région de Nabeul/Hammamet. En revanche, l'emploi dans les entreprises TIC est fortement concentré dans le centre urbain du district de Tunis.

Mis à part les problèmes organisationnels, de disponibilité et de qualifications, le travail des femmes ne pose pas de problème particulier pour la plupart des entreprises. Les femmes sont appréciées pour leur patience et pour la bonne image qu'elle donne à l'entreprise. Plus de la moitié des entreprises hôtelières pensent que les femmes sont plus aptes à travailler avec les clients et près de 47 % de ces entreprises pensent qu'elles acceptent des salaires inférieurs à ceux des hommes. Seulement 9,8 % des répondants estiment que les femmes sont plus qualifiées que les hommes et 36 % ont des difficultés à trouver des femmes ayant les qualifications et les compétences requises. Dans le secteur des TIC, la plupart des entreprises apprécient le travail des femmes pour les mêmes raisons que celles du secteur du tourisme (patience et meilleure image donnée à l'entreprise). Certains employeurs jugent le travail des femmes meilleur aux plans de la performance, du sérieux et de l'engagement. Toutefois, 14 % d'entre eux seulement estiment que les femmes sont plus qualifiées que les hommes et 30 % trouvent que le travail des femmes pose réellement des problèmes organisationnels pour cause d'absentéisme.

8. RECOMMANDATIONS

Les recommandations formulées ci-après avec le groupe consultatif du projet en Tunisie concernent, d'une part, l'emploi des femmes dans le secteur privé en général et, d'autre part, les secteurs de l'hôtellerie et des TIC en particulier.

Recommandations à caractère général

1. Renforcer le respect de la législation du travail en général et, plus particulièrement, de la protection de la maternité et des plans de carrière des femmes mariées et des mères; veiller au respect de l'interdiction (de spécification) d'offres d'emploi excluant les femmes au niveau des bureaux d'emploi et des entreprises (MFPE, ANETI).
2. Organiser des campagnes de sensibilisation au genre et contre le harcèlement sexuel dans le milieu du travail (MFPE, UTICA, UGTT).
3. Promouvoir l'analyse selon le genre comme partie intégrante des études concernant tous les secteurs d'activité et concevoir et mettre en œuvre des systèmes de collecte et de traitement de données statistiques sur le genre. Sortir du cloisonnement des questions de l'égalité des chances du Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées et adopter une véritable approche des genres intégrée dans les politiques de tous les domaines (gouvernement, MAFFEPA, INS).
4. Veiller à la non-discrimination entre les hommes et les femmes en vue de satisfaire la demande d'emploi des jeunes gens⁴² (MFPE, ANETI).
5. Organiser des journées portes ouvertes dans les institutions d'enseignement et de formation en collaboration avec les organisations professionnelles afin de valoriser les compétences des jeunes diplômées; bien faire connaître les besoins des employeurs et le «produit» offert par les institutions de formation et d'enseignement et mieux orienter vers les formations appropriées (organisations professionnelles, UTICA, institutions d'enseignement et de formation).

Recommandations spécifiques au secteur de l'hôtellerie

Éducation et formation

1. Afin de maîtriser le taux de déperdition et de garantir un meilleur rendement de l'investissement dans l'éducation et la formation des femmes et des hommes, instaurer dans tous les centres et institutions de formation professionnelle du secteur du tourisme deux semaines d'accueil et d'orientation en milieu professionnel en faveur des jeunes femmes dans le but de leur faire connaître les perspectives de leur formation dès leur intégration dans le circuit de la formation professionnelle⁴³ (centres et institutions de formation professionnelle, MFPE).
2. Développer, dans l'enseignement supérieur, la dimension pratique de la formation dans la filière tourisme en vue du rapprochement avec les réalités du secteur. Accroître l'enseignement postsecondaire/supérieur à caractère professionnel (technicien spécialisé) dans le secteur (MESRST, MFPE).
3. Encourager le recrutement des femmes (et garantir un certain pourcentage) pour les formations en alternance avec les établissements hôteliers de façon à les faire bénéficier d'une certaine expérience, de faciliter leur accès au secteur et de leur donner l'occasion de faire leurs preuves dans les métiers considérés comme masculins, ainsi qu'encourager et valoriser le travail en cuisine, au restaurant et au bar (centres et institutions de formation professionnelle, MFPE, Fédération tunisienne de l'hôtellerie).

Emploi

4. Promouvoir l'image du travail des femmes vis-à-vis de la société et renforcer l'initiative entreprise par les représentants du secteur à ce titre (Fédération tunisienne de l'hôtellerie, UTICA, société civile).
5. Aménager les horaires de manière à pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, de sorte que les mères de famille puissent se maintenir dans leur travail (employeurs).
6. Organiser des moyens de transport pour le ramassage du personnel, compte tenu des horaires de travail particuliers au secteur, ainsi que l'aménagement de cités d'hébergement pour celles et ceux qui ne peuvent rentrer chez eux ou qui habitent loin du lieu de travail (gouvernement, ministère du Transport).
7. Mettre en place des avantages fiscaux et parafiscaux pour les entreprises du privé afin d'engager davantage de femmes dans les établissements hôteliers (gouvernement).

⁴² Sachant que, selon les statistiques de l'ANETI, les taux de satisfaction concernant la demande d'emploi des femmes au niveau national sont depuis longtemps inférieurs à ceux des hommes, indiquant une discrimination à l'encontre des femmes au niveau du marché de l'emploi en général.

⁴³ Cela est déjà appliqué au niveau des centres pilotes de l'ONTT où deux semaines de formation spécifique sont prévues.

Recommandations spécifiques au secteur des TIC

Éducation et formation

1. Développer des campagnes en vue d'encourager les jeunes femmes diplômées du secondaire à s'orienter vers la formation en TIC et les informer sur le secteur des TIC (ministère de l'Éducation, MESRST, MFPE, Fédération nationale des TIC).
2. Établir une collaboration étroite entre les institutions d'enseignement et de formation dans les diverses filières des TIC et la profession qui vise à réaliser l'égalité de genre dans une stratégie commune «formation-emploi» (MESRS, MFPE, Fédération nationale des TIC).
3. Programmer des modules de formations spécifiques et ciblées par la profession pour renforcer les capacités des jeunes femmes diplômées en gestion de projet (MESRST, MFPE, Fédération nationale des TIC).
4. Promouvoir des programmes de formation par alternance, notamment pour les métiers a priori masculins et en faire bénéficier les femmes (MFPE, centres et institutions de formation professionnelle).
5. Inciter les entreprises à encadrer des stagiaires femmes (garantir un certain pourcentage) et aider les jeunes femmes à participer à ces stages (centres et institutions de formation professionnelle, organisations professionnelles).

Emploi

6. Informer les jeunes femmes sur les différents programmes des politiques d'appui à l'emploi, qui ciblent en particulier le secteur des TIC. Cette information, sous forme de prospectus ou autres supports, pourrait être diffusée auprès des jeunes femmes par l'ANETI, les bureaux de placement, etc. (MFPE, MESRST).
7. Développer des campagnes en vue d'attirer des cadres supérieurs de sexe féminin (en particulier pour les postes techniques et décisionnels) (Fédération nationale des TIC, MESRST).
8. Développer les services à moyenne et à forte valeur ajoutée – hotlines (conseil et ingénierie, niveaux 2 et 3) – qui devront profiter aux compétences disponibles et valoriser celles à pourvoir (gestion, ingénierie, santé), et éviter ainsi l'entassement des jeunes femmes diplômées du supérieur dans les centres d'appels à faible valeur ajoutée (employeurs, ministère des Technologies de la Communication).
9. Promouvoir l'entrepreneuriat en vue du télétravail, ainsi que la création de programmes d'aide à l'entreprise et de partenariats d'expertise pour aider les femmes entrepreneurs et cela notamment en milieu rural où il y a peu de possibilités d'emploi dans les entreprises TIC (MFPE, ministère du Commerce et de l'Artisanat, UTICA).
10. Garantir qu'un certain pourcentage de tous les postes administratifs et techniques d'encadrement et de direction soient occupés par des femmes (introduire une certaine discrimination positive) (Fédération nationale des TIC).
11. Baser la satisfaction des demandes d'emploi, au niveau des bureaux de placement, sur des critères objectifs: compétences, délai d'attente, etc. (ANETI).
12. Aménager des horaires de travail dans les entreprises TIC (en particulier les centres d'appels) de manière à aider les femmes, et aussi les hommes, à concilier vie familiale et vie professionnelle (employeurs).
13. Promouvoir l'image du travail des femmes dans les centres d'appels vis-à-vis de l'extérieur (UTICA, UGTT, société civile).
14. Mettre en place des avantages fiscaux et parafiscaux pour les entreprises TIC du privé en vue d'employer plus de femmes (gouvernement).

Recommandations à l'attention des bailleurs de fonds

Les bailleurs des fonds internationaux ont également la responsabilité de promouvoir l'égalité de genre dans leurs actions. Que cela s'applique à l'UE ou à d'autres bailleurs en Tunisie, il serait opportun:

1. d'inclure dans les projets ou approches sectorielles concernant l'emploi, le facteur genre intégré et cela tout particulièrement pour les mesures actives d'emploi;
2. de promouvoir et de mettre en place l'analyse selon le genre comme faisant partie intégrante des études concernant tous les secteurs d'activité et d'aider à instaurer un système de collecte et de traitement de données statistiques sur le genre;
3. de cibler, à l'aide de programmes concernant l'emploi, les secteurs où les femmes sont sous-représentées (actions spécifiques);
4. de promouvoir, dans tous les programmes, le partenariat social pour faciliter la transition de l'éducation et de la formation à l'emploi;
5. d'inclure, dans tous les programmes, des indicateurs spécifiques pour mesurer le progrès en termes d'égalité des genres.

ACRONYMES

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
BIT	Bureau international du travail
BTP	Brevet de technicien professionnel
BTS	Brevet de technicien spécialisé
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CEDAW	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
ETF	Fondation européenne pour la formation
INS	Institut national de la statistique
MAFFEPA	Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées
MESRST	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Technologie
MFPE	Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
ONTT	Office national du tourisme tunisien
PIB	Produit intérieur brut
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TND	Dinar tunisien
UE	Union européenne
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat

BIBLIOGRAPHIE

- Banque mondiale, *Middle East & North Africa: Gender overview*, Banque mondiale/Banque internationale pour la reconstruction et le développement, Washington, DC, 2007
- BIT (Bureau international du travail), *Tendances mondiales de l'emploi des femmes*, BIT, Genève, 2009
- COMETE Engineering, Rapport préliminaire dans le cadre du projet «Femmes et emploi» (non publié), 2009
- Commission européenne, *L'égalité entre les hommes et les femmes et l'émancipation des femmes dans la coopération au développement*, COM(2007) 100 final, Bruxelles, 2007
- Commission européenne, *Secteur de l'hôtellerie et de la restauration: Analyse sectorielle détaillée des compétences naissantes et activités économiques dans l'Union européenne*, Bruxelles, 2009
- Commission européenne, *Un engagement accru en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes: Une charte des femmes*, COM(2010) 78 final, Bruxelles, 2010
- Conseil de l'Union européenne, «Le consensus européen pour le développement», Déclaration conjointe du Conseil, du Parlement européen et de la Commission, *Journal officiel de l'Union européenne*, C46, 24.2.2006, pp. 1-19
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme), *Femmes et emploi en Tunisie*, Tunis, 2002
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme), *La femme tunisienne, acteur de développement régional*, Tunis, 2005
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme), *Femme tunisienne et travail: Égalité des droits et des chances*, Tunis, 2009
- ETF (Fondation européenne pour la formation), *Tunisie: Note d'information 2010*, ETF, Turin, 2010
- Euromed, *Analysis of the economic situation of women in Tunisia*, Programme «Rôle des femmes dans la vie économique», Le Caire, 2006a
- Euromed, *Assessment of the national women's machineries in Tunisia*, Programme «Rôle des femmes dans la vie économique», Le Caire, 2006b
- Euromed, *Women's economic rights in the south Mediterranean regions*, Programme «Rôle des femmes dans la vie économique», Le Caire, 2006c
- Hausmann, R., Tyson, L.D. et Zahidi, S., *The global gender gap report 2009*, Forum économique mondial, Genève, 2009
- INS (Institut national de la statistique), *Enquête nationale sur la population et l'emploi*, Tunis, 2007
- INS (Institut national de la statistique), *Consultation nationale sur l'emploi*, Tunis, 2008
- Marcon, R., *Développer l'alternance dans le secteur de la restauration: Pour une stratégie nationale*, Direction générale de la compétitivité, de l'industrie et des services, Paris, 2010
- MEIPJ (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes) et Banque mondiale, *Dynamique de l'emploi et adéquation de la formation parmi les diplômés universitaires: Volume I – Rapport sur l'insertion des diplômés de l'année 2004*, 2006
- MEIPJ (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes) et Observatoire national de l'emploi et des qualifications, *Exploitation des résultats de l'enquête auprès des diplômés 2004*, Tunis, 2004
- MEIPJ (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes) et Observatoire national de l'emploi et des qualifications, *Principales caractéristiques de la demande d'emploi des diplômés de l'enseignement supérieur*, Tunis, 2008a

- MEIPJ (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes) et Observatoire national de l'emploi et des qualifications, *Évolution du marché de l'emploi en Tunisie*, Tunis, 2008b
- MESRST (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Technologie), *L'enseignement supérieur et la recherche scientifique en chiffres: Année universitaire 2008-2009*, Tunis, 2009
- Ministère de l'Éducation, *Statistiques de l'éducation et de la formation: Année scolaire 2008-2009*, Tunis, 2010
- Ministère des Technologies de la Communication, *Bilan des huit premiers mois 2008 au niveau du secteur des TIC*, Tunis, 2008
- Observatoire national de l'emploi et des qualifications et Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant, *L'emploi dans le secteur hôtelier*, Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes, Tunis, 2008
- ONTT (Office national du tourisme tunisien), *Le tourisme tunisien en chiffres*, Tunis, 2007
- ONTT (Office national du tourisme tunisien), *Rapport annuel 2007*, Tunis, 2008
- Symboles Média, *Annuaire professionnel: NTIC en Tunisie*, 2008
- Triki, S., Hayef, I., Zirari, M. et Horchani, M., *Le travail des Maghrébines: L'autre enjeu*, Marsam, Tunis, 2006
- Union pour la Méditerranée, *Conclusions de la première conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société*, Istanbul, novembre 2006
- Union pour la Méditerranée, Processus de Barcelone, *Conclusions de la première conférence euro-méditerranéenne des ministres de l'Emploi et du Travail*, Marrakech, novembre 2008
- Union pour la Méditerranée, *Conclusions de la deuxième conférence ministérielle sur le renforcement du rôle des femmes dans la société*, Marrakech, novembre 2009
- Zaibi, F., *Hausse du taux d'activité féminin en Tunisie: Quelles sont les raisons?*, Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes/Observatoire national de l'emploi et des qualifications, Tunis, 2002

BASES DE DONNÉES ET SITES WEB

- ANETI (Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant), www.emploi.nat.tn
- Banque centrale de Tunisie, www.bct.gov.tn
- CREDIF (Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme), www.credif.org.tn
- ETF (Fondation européenne pour la formation), base de données MEDA-ETE, www.meda-ete.net
- Fédération tunisienne de l'hôtellerie, www.fth.com.tn
- INS (Institut national de la statistique), www.ins.nat.tn
- Institut des hautes études touristiques, www.ihet.rnu.tn
- MAFFEPA (Ministère des Affaires de la Femme, de la Famille, de l'Enfance et des Personnes âgées), www.femmes.tn
- MEIPJ (Ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des Jeunes), www.emploi.gov.tn
- MESRST (Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Technologie), www.mes.tn
- Ministère de l'Éducation et de la Formation, www.education.tn
- Ministère des Technologies de la Communication, www.infocom.tn
- ONTT (Office national du tourisme tunisien), www.tunisiestourisme.com.tn

Organisation internationale du travail, *Indicateurs clés du marché du travail*, Sixième édition, 2009, www.ilo.org/empelm/pubs/WCMS_114060/lang—fr/index.htm

UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture), Institut de statistique, Centre de données, http://stats.uis.unesco.org/unesco/TableViewer/document.aspx?ReportId=143&IF_Language=fr

UTICA (Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat), www.utica.org.tn



Made of paper awarded the European Union Eco-label, reg.nr. FR/011/002, supplied by International Paper.

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires
sont disponibles sur le site web de l'ETF:
www.etf.europa.eu

Pour toute autre information,
veuillez contacter:

Fondation européenne pour la formation
Département «Communication» de l'ETF
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Turin

E info@etf.europa.eu
F +39 011 630 2200
T +39 011 630 2222

