



03

Editorial

L'autonomisation économique des femmes : Des progrès restent à faire !

05

Interview

Wided Bouchamaoui,

«Oui, une femme peut apporter beaucoup à l'entreprise... la force de fédérer et d'être plus solidaire»

11

Dossier

Intégration économique de la femme en Tunisie : Un pari gagné ou un défi à relever ?

16

Entretiens

- Mouna Ben Hlima,

Présidente directrice générale d'une chaîne hôtelière, gérante et chef de chantier de rénovation d'hôtels

- Monia Gastli Elbéji,

Responsable du programme GIZ «intégration économique des femmes en région MENA»

- Mme Badra Alawa,

Experte de l'OIT :

26

Enquête

L'entrepreneuriat : une solution alternative au chômage féminin

35

Etude

L'autonomisation économique des femmes : emploi et entrepreneuriat

Dans le web

- Tout passe par la microfinance!

48

Association

TAMSS : Un espace de développement communautaire au service de la femme

53

Portrait

Rachida Enneifer,

La journaliste rebelle

55

Success Story

L'inventrice Hayet El Omri

La fierté de Regueb

60

Culture

«Mains de femmes» Les ailes de la liberté

62

Lu pour vous

INSTANTS DE VIE : Chronique familiale

65

Evènement

Un prix littéraire International

Une Lauréate Tunisienne : 2012-2013

66

Echos du Credif

- Redémarrage de L'Observatoire Genre et Egalité des Chances du CREDIF

68

-La Démocratie a besoin des femmes

- Hommage à Fatma Haddad-Chamakh

La Revue du CREDIF

*Revue Trimestrielle éditée par le Centre de Recherches,
d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme*

Directrice Responsable de la Publication

Dalenda BOUZGARROU LARGUÈCHE

Rédactrice en chef

Dalenda BOUZGARROU LARGUÈCHE

Equipe de la rédaction

Mouna MTIBAA

Sonia ZEKRI AMIRA

HANEN CHAKROUN

Abdel Aziz HALI

Hanen ZBISS

Neïla SAADI

Ont contribué à ce numéro

Najoua ZOUHAIR

Sonia BEN DJEMIA AMMARI

Houda DRIDI

Design couverture

Ines MATRI

(PAO)

Equipe technique

Henda JLASSI

Saisie

Khitem SASSI

CREDIF

Adresse : Av, du Roi Abdeaziz Al Saoud - rue Farhat Ben Afia

2092 El Manar II - Tunis

Tél : 71 885 717

Fax : 71 887 436

E-mail : directeur.general@credif.rnrt.tn

Web : credif.org.tn

ISSN : 0330-7379

Prix : 2,5. DT/3E

L'autonomisation économique des femmes : Des progrès restent à faire !



Dalenda BOUZGARROU
LARGUÈCHE

Les femmes sont partie prenante dans tout processus de développement dans la mesure où toute société ne peut progresser et s'épanouir sans la participation effective de l'ensemble de ses composantes.

Le droit de la femme à l'emploi est un droit affirmé dans les conventions et les pactes internationaux. Ces textes ont souligné l'impératif de s'assurer de sa participation au processus de développement ainsi que son rôle actif pour forger le présent et l'avenir de sa communauté.

Le législateur tunisien a confirmé ce choix à travers la promulgation de textes de loi et l'adoption de mesures pour consolider le droit de la femme à l'emploi et sa place dans la société, à la faveur notamment du code du statut personnel, fondé sur l'égalité entre hommes et femmes.

Toutefois l'ensemble de cet environnement législatif n'a pas réussi à hisser, quantitativement et qualitativement, le niveau de la présence de la femme dans le processus de production en favorisant son accès à des postes fonctionnels ou de décisions dans la sphère économique.

Autre constat : Le taux de la présence des femmes dans la population active, et parmi les diplômés de l'université, est une des fiertés de la Tunisie. Cette avancée sociétale reste, toutefois, marquée par un profond décalage entre législations et pratiques sociales et une sous-représentativité des femmes dans certains secteurs économiques. Cette réalité fait que le rêve d'une véritable égalité des chances est loin d'être, encore aujourd'hui, une réalité.

A cela s'ajoute le fait que la femme tunisienne, particulièrement, la jeune diplômée de l'université, est aujourd'hui confrontée à un important taux de chômage. Le chômage, bien qu'il soit un mal partagé tout aussi bien par les hommes que par les femmes, n'en demeure pas moins qu'il touche de plein fouet particulièrement les femmes diplômées de l'université avec un taux de chômage de 49,4% contre 21% pour les jeunes hommes.

Bien plus, la femme rurale, elle-même, malgré ses efforts et le don de soi dont elle fait preuve, souffre tout autant, d'une marginalisation. A ce niveau, des progrès restent à faire puisque le rôle assumée, avec bravoure, par la femme rurale reste invisible, sa contribution demeure la plupart du temps

non rémunérée et non reconnue par la famille, la société, y compris dans les statistiques.

Parmi celles-ci, une catégorie de femmes audacieuses et créatives émerge. Elles ont choisi de s'établir à leur propre compte, de créer leur emploi, de s'accomplir et de s'engager dans l'aventure entrepreneuriale. Une idylle qui est loin d'être facile à concrétiser. La création de projets reste un choix bardé d'embûches. Multiple sont les difficultés qui viennent freiner cet élan. Outre les entraves administratives, celles qui choisissent de créer leurs entreprises font face à des problèmes supplémentaires en rapport avec l'accès au financement et la commercialisation de leur production en raison de l'absence d'une culture et d'un savoir-faire managérial adaptés.

Partant de son rôle en tant que force de proposition pour les décideurs et d'institution de recherche, le CREDIF a réalisé plusieurs études et enquêtes sur la participation économique des femmes de différents milieux et catégories.

Une étude récente présentée par le CREDIF sur : «l'autonomisation économique des femmes : Emploi et entrepreneuriat» a montré que les conditions de réussite des femmes dans la création de projets sont effectivement garanties par un arsenal de textes juridiques. Les entrepreneures font preuve de compétences reconnues, d'une profonde volonté à relever les défis, à innover, à créer et à participer au processus de développement dans le pays.

Tout en confirmant la persistance d'entraves émanant de certaines mentalités et de l'environnement social, l'étude du CREDIF a révélé que la femme entrepreneure bénéficie toutefois de l'appui familial. L'étude a ainsi permis de relativiser les arguments classiques qui expliquent la faible présence de femmes entrepreneures, par la difficulté à concilier entre charges professionnelles et obligations familiales.

Partant de l'ensemble de ces considérations, il est aujourd'hui nécessaire de veiller à accroître les efforts pour une meilleure autonomisation des femmes. La Tunisie réclame, aujourd'hui, l'urgence d'une implication effective et totale de l'ensemble de la population, hommes et femmes. N'est-il pas alors nécessaire de dépasser l'étape des constats et d'apporter expertises et savoir-faire à tous ces jeunes, filles et garçons, qui aspirent contribuer au développement de leur pays ?

L'essaimage, le coach, l'accompagnement sont autant de concepts et de mots clés qui reviennent comme un leitmotiv. Pour cela nul besoin de textes. Il suffit de faire preuve de bonne volonté, de générosité et de solidarité pour pouvoir gagner le pari de l'égalité totale et de l'équité des chances entre hommes et femmes mais aussi entre les régions.

Wided Bouchamaoui,

Présidente de l'UTICA :



**«Oui, une femme peut apporter
beaucoup à l'entreprise...
la force de fédérer et d'être plus solidaire»**

Devenue première femme Présidente élue de l'historique Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), Wided Bouchamaoui, une femme de tête et de persévérance, se défend avec force en affirmant «je n'ai pas été choisie parce que je suis une femme... je suis avant tout chef d'entreprise. C'est plus important d'avoir la confiance de tout le monde. Hommes et femmes. Tous secteurs confondus», dit-elle en pensant à ses pairs, plus de 200 mille chefs d'entreprises adhérent à l'UTICA.

Elue pour un mandat de cinq ans, seule femme à la tête d'un bureau exécutif de 25 membres, Wided Bouchamaoui a pris un pari, un peu fou, par les temps qui courent, celui de conduire la centrale patronale dans les méandres d'une transition démocratique bardée d'épreuves, d'épines et de défis interminables pour l'économie et le climat social. «L'UTICA sera plus présente et plus créative. C'est un travail collégial», dit-elle. Cet esprit a eu le mérite d'être reconnu et d'être cité en exemple à l'échelle internationale puisque la présidente de l'UTICA a été sacrée, fin juin dernier, meilleure femme chef d'entreprise dans le monde arabe en recevant le «Women Business Award 2013», décerné par le Partenariat de Deauville issu du G8 aux femmes du Monde Arabe «en reconnaissance à leur contribution à la croissance économique et à leurs qualités d'influence et d'inspiration».

Enthousiaste et audacieuse, elle dit «oui, une femme peut apporter beaucoup à l'entreprise avec avant tout la force et l'art de fédérer», une valeur dont la Tunisie a le plus grand besoin aujourd'hui. Interview.

❑ La femme Tunisienne a accompli de grandes avancées dans différents secteurs, mais sa présence est assez faible dans l'entrepreneuriat avec une moyenne de 6,5%. Est-ce que cette situation vous étonne ?

WB : Tout d'abord il faut corriger ces statistiques pour ce qui est des femmes chefs d'entreprises. On est en train de parler de manière générale car nous ne disposons actuellement d'aucune statistique fiable. Toutefois connaissant le milieu des affaires, je pense que oui, il n'y a pas assez de femmes chefs d'entreprises comparé aux potentiels dont dispose la femme Tunisienne.

❑ Quels sont les principaux freins à l'avancée des femmes dans ce secteur ?

WB : Cette situation est le résultat de plusieurs facteurs. Outre les problèmes de financement, l'entrepreneuriat, en général, est freiné par d'autres considérations financières et de gestion qui se posent tout autant pour les hommes comme pour les femmes. Toutefois il est aussi nécessaire de reconnaître que nous n'avons pas encore en Tunisie une profonde culture de l'entrepreneuriat. La plupart des femmes qui se sont imposées dans ce domaine ont des origines familiales entrepreneuriales que ce soit par le père ou le mari.



Je pense aussi que la femme, de nature, ne s'aventure pas assez facilement dans la création de son entreprise. Pour créer son entreprise il faut être audacieux car la réussite n'est pas toujours garantie. C'est un risque qu'on se doit de prendre. La femme est dans sa vie toujours plus ou moins réticente à prendre des risques. Elle est prudente contrairement à l'homme de façon générale. Outre la mobilisation de grands moyens et des garanties, la gestion d'une entreprise implique aussi des déplacements fréquents et le travail à des horaires impossibles. Mais indépendamment de ceci, la femme Tunisienne honore par son travail là où elle se trouve.

❑ Assumer la présidence de l'UTICA en cette étape de l'histoire de la Tunisie, marquée par la transition et la crise économique, c'est une grande responsabilité et un défi ?

WB : Grande responsabilité certes. C'est effectivement une période difficile. L'UTICA a dû faire face à de grands problèmes. Certaines parties voulaient affaiblir et exercer une mainmise sur l'organisation patronale. On a réussi toutefois à relever le défi et on a pu tenir notre congrès parce qu'on

est solide et conscient de l'importance de notre organisation qui milite pour défendre les intérêts des industriels, des artisans et des commerçants. L'UTICA sera à l'avenir plus présente et plus créative. C'est un travail collégial. Nous sommes par ailleurs convaincus qu'aucune transition ne peut réussir, aucune démocratie ne saurait être instaurée si on ne tient pas compte du fait que cela ne peut se faire que par l'économique.

«La plupart des femmes qui se sont imposées dans le domaine de l'entrepreneuriat ont des origines familiales entrepreneuriales que ce soit par le père ou le mari»

❑ Oui mais une femme à la tête de l'UTICA ?

WB : En tant que femme. Oui certains ont cherché, au départ, à me déstabiliser en tant que femme à travers des campagnes dans les médias. On a relevé le défi et on l'a gagné aujourd'hui. On a défendu notre organisation et on a réussi à repositionner l'UTICA en tant qu'organisation qui défend, certes, les intérêts des chefs d'entreprises mais aussi une organisation qui donne des propositions. On n'est pas là toujours pour critiquer. Nous contribuons à l'évolution économique du pays. Nous avons des relations avec le premier ministre. Nous sommes sur le terrain et nous avons des relations directes avec les représentants des syndicats.

❑ *Justement pour ce qui est des rapports avec l'UGTT, nous avons constaté une nouvelle forme de relations qui ne sont pas conformes aux modèles historiques syndicats-patronats?*

WB : Effectivement c'est une première. Notre objectif et la raison principale de notre rapprochement avec l'UGTT c'est l'intérêt du pays et de l'économie. Nous estimons qu'il est plus constructif et plus rentable d'avoir de bons rapports avec les représentants des travailleurs. Dans une entreprise, si l'ambiance ne marche pas comme il faut on ne peut espérer qu'il y ait une meilleure productivité ni que l'entreprise s'internationalise et évolue. Donc, il est nécessaire d'assurer un climat social serein. Cette perception peut être généralisée du micro-économique au macro-économique c'est-à-dire à l'UTICA. Nos relations avec l'UGTT sont tout simplement édifiées partant du besoin de discuter et de se rapprocher pour le bien de l'entreprise. Je pense qu'il s'agit d'une première dans la région. Ce rapprochement est cité partout comme modèle.

❑ *Cette nouvelle approche est-elle due aux exigences du contexte de transition qui nécessite de resserrer les rangs et la solidarité ou plutôt le fruit d'une finesse de l'esprit féminin ?*

WB : Personnellement je suis convaincue de la nécessité d'être solidaires. Je suis chef d'entreprise et je sais qu'il faut compter avec les ouvriers et le personnel de l'entreprise. Aussi, ce que je fais moi-même dans mon entreprise je le généralise au sein de l'UTICA. Aujourd'hui, nous traversons une zone de tensions et de turbulences. Il ya beaucoup de revendications qui sont vraies et d'autres qui sont plutôt utopiques. On a aussi perdu le respect des rapports sains et constructifs. Notre organisa-

tion a voulu par ce rapprochement instaurer une relation saine et des rapports gagnant-gagnant.

Tant que l'entreprise s'enrichi ça va se répercuter sur le travailleur dans la mesure où l'entreprise sera plus apte à créer encore plus d'emplois, investir encore et encourager son personnel. Ce fait aura nécessairement des répercussions positives sur l'ambiance et le climat social dans son ensemble. C'est très important. C'est même un facteur déterminant pour l'évolution de l'entreprise.

«Nous avons lancé un projet pour aider les artisanes dans la commercialisation et la valorisation de leurs produits»

❑ *En Tunisie on a de belles réussites avec des entreprises de renommée internationale. Toutefois on ne peut oublier que l'essentiel de l'entrepreneuriat s'inscrit dans le secteur informel, particulièrement pour les femmes, avec les petites artisanes et agricultrices ?*

WB : Nous sommes un syndicat. Nous défendons les intérêts de nos adhérents. Nous sommes le porte-parole des chefs d'entreprises, des artisans, des industriels et des commerçants vis-à-vis du gouvernement et vis-à-vis des autorités. Nous participons à l'élaboration du code des investissements et à tous les décrets-lois liés à l'économie.

Nous avons aussi instauré aux cotés de cette mission l'idée d'encadrer et de former.

L'UTICA est représentée dans les régions à travers les unions régionales mais nous faisons face à la bureaucratie. Nous avons besoin d'une ouverture plus importante pour encourager aussi bien les chefs d'entreprises que les artisans et pouvoir plus facilement contribuer au développement du pays et structurer un peu mieux les entreprises. Nous avons aussi lancé un projet pour aider les artisans dans la commercialisation et la valorisation de leurs produits. Il s'agit de les aider à faire connaître leur production et d'accéder plus facilement aux marchés demandeurs.

❑ *Pour l'emploi quelles sont les propositions de l'UTICA ?*

WB : L'emploi est aujourd'hui un véritable problème. Nous n'avons pas d'agenda politique clair. Le climat est marqué de turbulences ici et là. L'emploi ne peut être créé si on n'a pas la possibilité de faire la promotion du pays. Nous avons besoin de stabilité et de la sécurité dans le pays. C'est à ce moment là qu'on peut faire la promotion de la Tunisie et présenter ses atouts, ses sites de production et les secteurs porteurs dont le pays dispose pour pouvoir attirer plus facilement l'investissement et conclure des partenariats.

❑ *Ne croyez vous pas que cela nous ramène au dilemme est-ce que c'est la stabilité politique qui permet de créer l'emploi ou bien c'est la création de l'emploi qui est la condition de la stabilité politique ?*

WB : Notre rôle en tant qu'organisation patronale n'est pas d'assurer la sécurité ni la stabilité politique. On a dit, dès le départ, que le problème

majeur de la Tunisie est essentiellement économique. Malgré cela on constate qu'on est entrain de tout faire et de parler de tout sauf de l'économique. Ce que nous demandons c'est d'assurer la sécurité qui est une responsabilité de l'Etat. C'est le minimum. C'est notre droit à tous en tant qu'individu pas seulement en tant que chef d'entreprise. Aujourd'hui, nous ne savons pas quelle forme de société on veut nous imposer. On ne connaît même pas la date des élections. Il ne faut pas oublier que le gouvernement en place, aujourd'hui, est provisoire et par conséquent il ne peut prendre de décisions à moyen et long terme. Il y a de grands problèmes qui demandent un travail de longue haleine et une réflexion sérieuse à l'instar de la caisse de compensation, la réforme de l'enseignement ...

«Le problème majeur de la Tunisie est essentiellement économique. Malgré cela on constate qu'on est entrain de tout faire et de parler de tout sauf de l'économique»

Cela n'empêche nous travaillons pour créer de la richesse dans le pays. Cela reste toutefois en-dessous des exigences et des attentes des citoyens. La question qui se pose comment pouvons-nous investir dans une région où il ya des problèmes où il n'ya pas de zones industrielles, dont la création demeure une responsabilité de l'Etat. Comment

voulez-vous qu'on avance lorsque le commerce parallèle ne cesse de miner et de handicaper l'économie du pays par une concurrence déloyale avec des produits qui viennent sur le marché tunisien sans payer de charges et qui ne sont pas conformes à la réglementation.

«Je doute fort qu'il y ait une régression pour les acquis de la femme. La révolution n'a pas été faite à cause du statut de la femme».

❑ *Croyez vous que le choix d'un modèle de société qui remettrait en question les acquis de la femme aura des conséquences économiques ?*

WB : Je doute fort qu'il y ait une régression pour les acquis de la femme. La révolution n'a pas été faite à cause du statut de la femme. Mais si jamais il y avait réduction des acquis de la femme pour l'obliger à rester à la maison on va alors écraser et nuire à la moitié de la société et priver le pays de la moitié de ses potentialités.

❑ *Dans vos déclarations on a l'impression que c'est pareille qu'il s'agisse d'un président de l'UTICA, homme ou femme. Qu'apporte de plus une femme à la tête d'une organisation patronale ?*

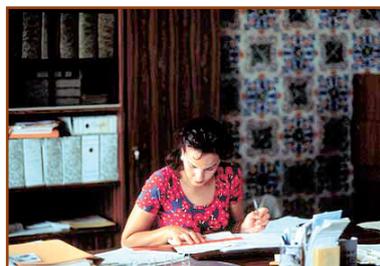
WB : Franchement. Je n'ai pas été choisie à la tête de l'UTICA parce que je suis une femme. Je suis avant tout chef d'entreprise. Je pense que c'est plus important d'avoir la confiance de tout le monde, hommes et femmes, tous secteurs confondus. Une femme à la tête de l'organisation patronale est une première en Tunisie. C'est un exemple que nous donnons au monde entier en affirmant que nous sommes toujours pionniers. Cette expérience encourage les femmes à être encore plus créatives et donne une image à l'international affirmant qu'il ne peut y avoir de régression pour ce qui est des acquis de la femme. Et puis je pense que le côté féminin est toujours là. Oui une femme peut apporter beaucoup à l'entreprise avec avant tout la force et l'art de fédérer, de regrouper et de la rendre plus solidaire. Pour moi c'est un défi mais c'est aussi une belle expérience.

*Interview réalisée par
Mouna Mtibaa*

Intégration économique de la femme en Tunisie :

Un pari gagné ou

un défi à relever ?



La femme tunisienne bénéficie depuis quelques décennies des acquis sociaux et politiques qui font qu'elle soit partie prenante de la vie sociale et économique de la Tunisie d'aujourd'hui. Elle est, en effet, un acteur incontournable de la vie professionnelle en Tunisie et accède à tous les secteurs avec tous les mérites. Ses compétences sont reconnues et son impact sur l'économie du pays est aujourd'hui incontestable avec à la clé, des femmes d'affaires, des femmes décideurs, chefs d'entreprises ou encore à la tête de petits commerces.

Néanmoins, il faut savoir que «les inégalités entre les hommes et les femmes sont socialement construites et ne sont pas, par conséquent, de caractère biologique» (*Laura Feal, Assistante technique de la Fondation CIDEAL en Algérie*). Partant de là, lorsqu'on se penche aujourd'hui de plus près sur la question genre du point de vue de l'intégration économique de la femme en Tunisie, on se demande si on peut affirmer que la femme tunisienne est totalement intégrée dans le paysage économique tunisien ? Est-ce actuellement, une question sans équivoque que l'égalité genre dans le traitement des hommes et des femmes dans les milieux professionnels en Tunisie ? Ne persiste-t-il aucun obstacle à l'ascension et à l'intégration totale de la femme en Tunisie?

La femme, vecteur de l'économie tunisienne

La majorité des femmes tunisiennes ont vite compris que pour arracher une certaine émancipation, il fallait garantir leur indépendance financière. Qu'elle que soit leurs moyens, leurs éducations,

leur milieu ou leur statut social, la plupart de ces femmes ont systématiquement résolu cette équation et se sont lancées dans le monde du travail pour exister en tant qu'être à part entière et s'accomplir dans la société.

Grace à des institutions spécialisées dans l'assistance économique et professionnelle et quel-

ques mécanismes mis en place pour faciliter son intégration économique, la femme accède, depuis quelques années, plus facilement à la vie active, à différentes échelles, et trouve les moyens qui lui faut pour se construire professionnellement tels que les micro-crédits par exemple, la médiation financière ou encore les fonds pour l'emploi. Intégrer la femme dans la vie économique, encadrer ses projets et l'aider à se mettre à son propre compte, a nettement amélioré ses capacités et l'a, incontestablement, placée dans la concurrence. Les différentes formations aux multiples techniques du commerce et de l'industrie lui ont aussi permis de mieux comprendre les circuits de distribution et de commercialisation ce qui a affiné ses connaissances en la matière.

Des mécanismes de soutien fructueux ont démontré leur réussite dans le domaine de l'intégration économique des femmes en Tunisie, tels que les microcrédits, service qui vient appuyer les femmes porteuses de projets prometteurs. Au sein de l'UNFT, par exemple, le système de microcrédits est opérationnel depuis 2005 et s'est vite placé au cœur du centre d'assistance aux activités économiques de la femme en Tunisie. Cette structure d'appui a permis à plusieurs femmes appartenant à des milieux névessiteux et à des catégories vulnérables, ainsi qu'à des femmes ayant des qualifications mais qui sont au chômage de créer leur propre activité économique. Enda Interarabe de son côté, est aussi reconnue en ce domaine en boostant l'économie des régions, et ce, en soutenant les microprojets des femmes dans les régions. Ces deux exemples de mécanismes ont beaucoup contribué à améliorer les conditions de vie des femmes ces dernières années.

La face cachée d'une intégration inachevée

Le droit à l'égalité économique n'est pas garanti de façon systématique que ce soit en Tunisie ou dans le monde de façon générale : «L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a signalé que les femmes sont encore derrière les hommes en matière de contrôle des ressources fondamentales comme l'argent, la propriété, la terre, la richesse et l'accès aux biens matériels».

Intégrer la femme dans la vie économique, encadrer ses projets et l'aider à se mettre à son propre compte, a nettement amélioré ses capacités et l'a, incontestablement, placée dans la concurrence.

Alors qu'au niveau du soutien politique plusieurs mécanismes sont mis en place en Tunisie pour favoriser l'entrepreneuriat et l'emploi des femmes, et que plusieurs politiques cibles ont été mises au point en faveur de l'intégration économique de ces femmes, toutes ces mesures ne sont malheureusement pas toujours appuyées par les structures institutionnelles et la coordination qu'il faut pour les aboutir sur le terrain.

Législation et stratégies inadaptées

Il y a visiblement un grand manque de stratégies prédéfinies et globales qui permettront de créer un environnement professionnel favorable à l'entrepreneuriat, et qui sera capable d'atténuer les barrières face à l'intégration des femmes.

Il est évident que plusieurs aspects restent à revoir et notamment plusieurs lois demandent à être revues ou appliquées concernant l'inégalité des salaires, l'ascension professionnelle, le harcèlement sexuel, le non-respect du concept genre dans les structures administratives, étatiques, éducatives, culturelles... Les lois concernant la participation de la femme dans différents domaines peuvent être aussi améliorées pour imposer une meilleure représentativité.

Accès limité aux ressources

Malgré tous les efforts fournis, et bien que constituant 22% des travailleurs, 26% des bénéficiaires de microcrédits et 5,8% des promoteurs agricoles, les femmes rurales continuent de souffrir d'un manque de formation à l'emploi, d'alphabétisation, de problèmes d'accès à la sécurité sociale et d'égalité de salaire dans les domaines non qualifiés, selon Sihem Badi, Ministre tunisienne de la femme¹.

Les femmes sont également désavantagées par d'autres formes d'exclusion dans des domaines comme l'accès à la consommation, l'accès aux revenus, les opportunités d'emploi, la mobilité sociale, la représentation politique, ainsi que la satisfaction

de besoins fondamentaux tels que les services collectifs, le logement, l'éducation, la santé...

A l'origine de ces manquements, on peut identifier des pressions relatives au manque de temps et d'énergie liées aux responsabilités spécifiques de genre.

Accès et maintien dans le marché du travail

Il est à noter également que les femmes en Tunisie continuent d'être fortement touchées par le chômage. En effet, on enregistre un taux de chômage record qui est actuellement de 28,2% des femmes contre 15,4% pour les hommes selon une étude élaborée par la coopération technique Allemande (GIZ).

«Les femmes sont sujettes à des attitudes discriminatoires au niveau de l'accès et du maintien dans le marché du travail»

Les résultats d'une récente étude sur «la réglementation et la participation des femmes au marché du travail en Tunisie» présentée lors d'une table ronde organisée par la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE), affirment

1. Sihem Badi, *Le Monde.fr* du 06.03.12

que le taux d'activité féminine est de seulement 24,9% contre 70,1% pour les hommes, ce qui démontre que «les femmes sont sujettes à des attitudes discriminatoires au niveau de l'accès et du maintien dans le marché du travail». Ces résultats ne peuvent qu'inciter les décideurs à revoir la législation en faveur du principe de non discrimination afin de mieux protéger socialement et économiquement les femmes.

Reconnaissance relative

Par contraste, la globalité du travail effectué par les hommes est plus valorisée et reconnue que celle effectuée par les femmes. Ce phénomène est visible à travers les rémunérations inégales, les échelons, les primes... L'effort fourni par les femmes reste la plupart du temps invisible et non comptabilisé. Non pas qu'il y ait un vide juridique sur la question mais l'application des textes n'est pas toujours évidente, par manque de structures de contrôle et de suivi les appuyant sur le terrain.

La clarté des textes face au flou de la réalité

Le bénéfice des droits économiques par les femmes est incontestablement lié au travail et à d'autres droits sociaux et culturels tels que le stipulent plusieurs déclarations internationales. Il est clairement reconnu que les droits économiques des femmes garantissent les droits de l'être humain et encouragent le développement équilibré des sociétés.

Dans le 1er article de la déclaration de l'Assemblée Générale des Nations Unies sur l'Élimination de la Discrimination contre la Femme (1967), est établi le principe de non-discrimination : «la discrimination à l'égard des femmes, du fait qu'elle

nie ou limite l'égalité des droits de la femme avec l'homme, est fondamentalement injuste et constitue une atteinte à la dignité humaine».

De même dans la déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948), qui reconnaît dans son article 38, le droit de toutes les personnes au travail, à leur libre choix, à la garantie de conditions équitables et satisfaisantes et à la protection contre le chômage. Dans le même article, il est également mentionné le droit à la non-discrimination en matière salariale et à une rémunération équitable qui assure une existence conforme à la dignité humaine.

La Convention pour l'élimination de toutes les formes de discrimination contre la femme CE-DAW (1979) : Établit l'accès au travail comme un droit inaliénable des femmes. En outre, elle souligne le droit des femmes à avoir des propriétés et à pouvoir les administrer, le droit à recevoir des prêts, à s'organiser pour l'emploi et l'auto emploi et à vivre dans un habitat salubre.

Tout ces textes, et tant d'autres, garantissent les droits économiques des femmes dans le monde et en font l'égal de l'homme dans tout les aspects liés à l'intégration économique, et sont pour la majorité ratifiés sans réserve par la Tunisie, à l'exception de la CEDAW, mais reste pour la plupart non appliqués ou ignorés par les décideurs. Tant que cet état de fait persistera, il n'y aura pas d'avancée réelle pour la femme en matière d'intégration économique et professionnelle en Tunisie. Il y a eu certes une avancée considérable en matière d'accès au travail, mais elle reste incomplète en l'absence de plusieurs acquis dont la femme est aujourd'hui dépourvue.

*Dossier réalisé par
Najoua Zouhair*

Mouna Ben Hlima,

*Présidente Directrice Générale d'une chaîne hôtelière,
gérante et chef de chantier de rénovation d'hôtels*

**Une femme
parfaitement
intégrée !**

□ *Mouna Ben Hlima, vous êtes née dans le monde des affaires, vous auriez pu choisir un autre cursus professionnel mais vous avez choisi d'en faire votre métier, pourquoi ?*

MBH : C'est prendre les initiatives, c'est réaliser, entreprendre, développer et construire des choses nouvelles et les mettre sur pied. Je suis quelqu'un, qui je pense, ne pourra jamais se satisfaire d'être à la maison ou de ne pas être active. C'est pour moi «une cause» professionnelle.

□ *Vous gérez aujourd'hui une grande entreprise familiale, dans laquelle vous embauchez des centaines d'employés, est-ce que la parité genre est pratiquée dans votre entreprise ?*

MBH : Croyez moi ce n'est pas un sujet auquel je pense, peut-être à tort ou à raison, parce que, quand on embauche, on regarde le profil, on ne voit pas si c'est une femme ou un homme. On regarde surtout les compétences et les qualifications et on décide sur cette base.

Malheureusement, lorsqu'on cherche des profils pour certains métiers on est obligé de se référer aux formations des écoles hôtelières. Il y a des métiers qui sont à profil féminin tels par exemple les femmes de chambre, la gouvernante, le secrétariat... et d'autres qui sont majoritairement masculins surtout au niveau de la cuisine, la plonge ou la sécurité, et donc on n'y peut rien. Ainsi, quand on embauche dans le domaine de la restauration il y a beaucoup plus de candidats hommes que de femmes et lorsqu'on embauche en étage pour tout ce qui est hébergement il y a beaucoup plus de femmes que d'hommes. Mais n'empêche que nous trouvons des hommes et des femmes dans les différents métiers.

❑ *Est-ce que dans votre entreprise, pour le même poste et les mêmes compétences, hommes et femmes sont payés les mêmes salaires ?*

MBH : Oui tout à fait, je pense qu'on est même en avance par rapport à la France en la matière puisque nous avons une convention collective et des grilles salariales à respecter, et cette grille salariale ne mentionne nullement le sexe de l'employé.

❑ *Etes-vous au courant de certaines mesures mises en place pour favoriser l'intégration économiques des femmes et en avez-vous bénéficié au cours de votre carrière ?*

MBH : Non, je ne suis pas au courant de ces mesures et je n'en ai jamais bénéficié. Ce n'est pas un réflexe que j'ai, j'ai le sentiment que je profite de tous mes droits, je les pratique et j'en profite pleinement. Il ne me viendrait jamais à l'esprit de me défaire de l'un de mes droits. Parfois même,

des droits qui ne sont pas tout à fait les miens je les prends quand même (rires)

❑ *Avez-vous rencontré des obstacles ou des désagréments en tant que femme d'affaires au début ou tout au long de votre carrière ?*

MBH : Je ne peux dire que ce soit des obstacles. J'ai rencontré des réactions de surprises qui ont vite fait de disparaître parce que, finalement, on juge selon l'efficacité et les compétences. Etant «Madame» chantier de la famille comme je le dis en rigolant, c'est très rare pour les ouvriers du bâtiment d'avoir pour patron ou chef de projet une femme. Et comme je suis dans les chantiers depuis 1999, donc ça fait 14 ans maintenant, les premiers temps les chefs d'entreprises qui obtenaient les appels d'offres, étaient inconfortables, je sentais un malaise spontané mais ces sentiments se dissipaient au bout de quelques réunions quand ils voient que je maîtrise parfaitement mes dossiers.

Par contre les ouvriers sur le chantier, ont du mal à accepter que je leur fasse une remarque, mais en ce qui me concerne je ne prends pas ces réactions en tant que femme, je le prends en tant que procédure de travail. Je considère que même si j'étais un homme je ne devrais pas m'adresser directement aux ouvriers mais plutôt parler à leur chef hiérarchique donc j'évite de m'adresser directement à eux.

❑ *Alors si je comprends bien, vous vous sentez aujourd'hui complètement et parfaitement intégrée en tant que femme d'affaire dans le paysage économique du pays ?*

MBH : Ce n'est absolument pas un sujet qui fait partie de mes préoccupations. Je considère même que ce sont des questions dépassées. Personnellement,

ment, je pense que cette bataille homme/femme n'est ni la mienne ni celle de mes grands parents, ça a été une bataille menée suite au Code du Statut personnel de 1956. Je considère, qu'aujourd'hui, la plupart des droits égalitaires existent sur le papier, il faut juste les appliquer. Certes elles ne sont pas totales ni parfaites, il faudra certainement les revoir.

Si une personne, une femme en l'occurrence, donne la preuve de son efficacité, elle peut décrocher des missions à distance et réaliser son travail à domicile.

Par contre, il ne faut pas fermer les yeux sur les milieux moins favorisés où le combat est toujours là, où le droit existe mais on a du mal à l'appliquer et là je fais parler mon expérience du terrain et non pas celle de la chef d'entreprise privilégiée. Certains chefs d'entreprises refusent d'embaucher une femme parce qu'ils se disent : dans quelques temps elle va se marier, elle voudra prendre un congé. Dans un an, elle sera enceinte et va prendre deux mois de congé de maternité. Après elle dira, mon fils est malade je dois l'amener chez le médecin, ou je n'ai personne pour garder les enfants, et ça c'est un aspect qui porte atteinte énormément à l'image d'égalité qu'on veut donner homme/femme. Donc, quelque part, je

me dis que c'est aussi aux femmes et à la société civile de défendre ces droits et de faire prendre conscience aux femmes de leurs droits pour qu'elles en profitent pleinement, les exercent et qu'elles ne se laissent pas abuser. Et deuxièmement, ces femmes doivent prendre conscience, qu'il est difficile dans le monde professionnel de profiter de manière égale de ses droits, d'avoir les mêmes salaires et les mêmes avancements en ayant à chaque fois les inconvénients de la charge des enfants. Il faut que les parents consacrent une partie des rémunérations qu'ils perçoivent pour la garde des enfants ou autres services (et créer par conséquent de l'emploi pour d'autres) afin de décharger les femmes de ces devoirs et qu'elles puissent se consacrer pleinement à leur travail et disposer des mêmes disponibilités en termes d'heures de travail.

❑ *Ce qui nous ramène vers les procédures, les lois ou les dispositifs mis en place. Pensez-vous qu'il faudrait, aujourd'hui, les revoir de quelque manière que ce soit pour faciliter l'intégration économique des femmes en Tunisie ?*

MBH : Je vais peut-être vous surprendre, mais pourquoi des lois ? Moi, je pense au secteur privé où on a la possibilité du travail à mi temps ou du travail par mission. Et je pense que c'est plus une question de générations et de mentalités qu'une question de législation et de lois. Je pense que la nouvelle génération de manager réalise tout ce qu'on peut faire à distance via internet. Et si une personne, une femme en l'occurrence, donne la preuve de son efficacité, elle peut décrocher des missions à distance et réaliser son travail à domicile et subvenir, en parallèle, aux obligations familiales ... faire son travail à distance. Là bien évi-

demment je parle des cadres, ceux qu'on appelle les cols blancs.

Maintenant, si on parle d'ouvriers, encore une fois je ne vois pas d'exemples concrets de changement de lois, on peut obtenir des postes à mi temps ou à trois quarts du temps.

□ *Il y a à titre d'exemple des cas de discrimination en raison du sexe, de harcèlement sexuel, de discrimination en termes de salaire ou d'ascension professionnelle... Dans votre secteur, il y a la convention collective qui régule mais pas dans les autres secteurs.*

MBH : Quelque soit le secteur, la régulation n'a rien à voir. Il faut que les gens portent plainte et prennent leur destinée en main et arrêtent de se plaindre puisque la législation existe. Il faut porter plainte et demander l'exercice de ses droits. Les acquis existent et il faut les arracher.

Une grande partie des lois égalitaires qui existent n'est pas appliquée. Je pense que c'est à la société civile d'y remédier.

Une grande partie des lois égalitaires qui existent n'est pas appliquée. Je pense que c'est à la société civile d'y remédier. C'est un rôle éducatif que la société doit avoir pour une meilleure prise de conscience des femmes de leurs droits. Ces femmes acceptent les injustices parce qu'elles ignorent leurs droits. Elles sont résignées parce qu'elles ne savent par quels sont leurs droits. Il faut des campagnes de sensibilisation là dessus.

□ *Et pour finir, que pensez-vous des inégalités en matière d'héritage dans les sociétés musulmanes et en Tunisie, croyez-vous que ces lois peuvent entraver l'intégration économique des femmes en Tunisie ?*

MBH : C'est ce que je vous ai dit, les égalités existent mais ne sont pas totales. Il ya encore effectivement quelques lois discriminantes notamment celle de l'héritage. Et ce sera la prochaine bataille sachant qu'il ya une bonne partie d'hommes qui sont pour l'égalité dans l'héritage. Je ne sais pas pourquoi, mais je considère qu'un combat de femmes mené pour le droit des femmes est perdu d'avance. Il faut que ce combat soit mené par des hommes et des femmes convaincus des valeurs modernes, progressistes et égalitaires. Quant je vois une manifestation où il y a 90% de femmes, je me dis que tout cela se passe sous le regard complice d'hommes qui pourraient rejoindre les rangs et faire que la bataille soit crédible plutôt que d'être stigmatisée en bataille de femmes.

N.Z.

Monia Gastli Elbéji,

Responsable du programme GIZ «intégration économique des femmes en région MENA»



La femme entre réalités et attentes

❑ *Vous êtes responsable du programme GIZ de l'intégration économique des femmes en Région MENA au bureau de Tunis depuis juin 2011, Pouvez-vous nous parler de vos différentes activités ?*

MGE : Au sein de ce programme régional, nous privilégions l'esprit de comparaison, les lois, les pratiques et agissons dans 4 pays : la Tunisie, le Maroc, la Jordanie et l'Égypte. En Tunisie, nous travaillons essentiellement sur le secteur privé et l'entreprenariat, notamment avec les hôtels et les associations de développement. Nous prodiguons des conseils en matière de politique d'emploi avec le patronat (La CONECT, la Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie, et la CNFCE, la

Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises).

Nous avons trois activités concrètes sur le terrain: La première est la campagne médiatique lancée «Ana Houna», qui met la lumière sur la femme et le travail à travers des courts métrages que nous avons financé. La deuxième activité, se sont les chaînes de valeurs sensibles au genre que nous avons mis en place notamment à Zaghouan (l'Eglantier), à Ain Draham (le Myrte) et à Tozeur (le tressage de feuilles) à travers une meilleure intégration des femmes dans ces filiales. Et pour finir, le projet d'intégration des femmes tunisiennes dans le secteur du tourisme.

Notre rôle ultime est de garantir une égalité/équité genre en matière de travail et d'intégration économique et dans cette dynamique nous visons les femmes. Pour travailler, nous nous basons sur les statistiques et les données nationales de chaque pays, et concernant la Tunisie, ça a toujours été l'INS, l'Institut National des Statistiques, les études du CREDIF et des associations, ainsi que des études internes.

❑ *Quelles sont ces études internes et comment sont-elles effectuées et utilisées dans vos activités?*

MGE : Nous avons récemment effectué deux études majeures. La première, faite par Abdelkhalik Bchir, chercheur sociologue en 2011-2012. Elle a porté sur les conditions de vie familiale/professionnelle et a été présentée aux différentes parties concernées. Cette étude sera publiée d'ici Septembre/Octobre prochain. L'idéal serait de trouver un partenaire de publication et de mise en œuvre de cette étude et de ses recommandations qui visent le privé et le public.

Et la deuxième a été faite par Souad Triki et Houdda Touiti, toutes deux économistes spécialistes de la question genre. Cette étude a été reprise en 2012 par Souad Triki, du point de vue statistique afin de la mettre à jour et elle sera co-publiée avec la CNFCE.

La GIZ s'est basée sur ces deux études ainsi que sur d'autres études-diagnostic du secteur touristique et hôtelier, pour mener les analyses des chaînes de valeurs sensibles au genre et conclure du taux de participation féminine en Tunisie.

❑ *Quel est le taux de participation féminine aujourd'hui en Tunisie et qu'en pensez-vous ?*

MGE : Le taux de participation féminine est de 25,8% selon l'INS sur toute la Tunisie (statistique de 2012). C'est un chiffre qui peut s'expliquer par les politiques mises en œuvre et la législation tunisienne qui se trouvent assez avancées en matière d'emploi des femmes. Ce qu'il faut savoir c'est que d'un autre côté, nous avons un taux de chômage de 25,6%. C'est un niveau record atteint en 2012 (INS).

Le taux de chômage des femmes diplômées a atteint, en 2012, 39,1% sur toute la Tunisie, toujours selon l'INS, contre 15,6% pour les hommes. Par contre ces taux se rapprochent : 15,4% pour les femmes et 11,4% pour les hommes ayant un niveau d'instruction primaire.

Aujourd'hui, les femmes réussissent dans plusieurs domaines et la politique d'éducation mise en place devrait logiquement permettre à la femme un meilleur accès au marché de l'emploi. A l'école primaire, 50% des inscrits sont des filles, pareil au supérieur. Au niveau de l'emploi, cela devrait donner 60% des femmes sur le marché de l'emploi. Où sont-elles ? Est-ce dû à la socialisation des femmes et aux pratiques sociales, est-ce la législation du travail qui ne favorise pas leur intégration sur le marché de l'emploi ? Ce sont les grandes questions ?

❑ *Quels sont les secteurs où on obtient le plus grand taux de participation féminine aujourd'hui en Tunisie, et ceux, où au contraire, il y a le taux le plus faible, et pourquoi à votre avis ?*

MGE : Le taux de participation féminine est observé dans trois secteurs majeurs : le service, le textile, et l'agriculture, où deux tiers des femmes actives en Tunisie sont concentrées. On note également une forte moyenne de participation de la femme dans la fonction publique notamment dans

l'éducation ou la santé. A mon avis, les femmes préfèrent ces postes pour la sécurité qu'ils offrent, elles acceptent de percevoir des salaires moindres pour avoir la sécurité de l'emploi contrairement à l'homme. Il est aussi probable que la société avec ses pratiques les cantonne à ces métiers pensant assurer la continuité de leur rôle reproductif.

Quant au taux de participation le plus faible, je dirais que c'est l'entrepreneuriat. Aujourd'hui, nous avons un taux global, mais il nous reste à actualiser nos données à travers une enquête nationale. Le taux de participation des femmes dans le secteur hôtelier et celui du tourisme sont également très bas et en dessous de la moyenne nationale (25,8%). Le secteur des télécommunications souffre aussi de l'absence des ressources féminines. Pour expliquer ces phénomènes, je reviens toujours aux pratiques sociales. L'esprit entrepreneurial ou d'initiative est très peu développé chez la femme. Il faut savoir aussi, que la femme a moins accès aux crédits que l'homme en Tunisie.

❑ Qu'en est-il de l'intégration économique des femmes en régions ?

MGE : Il y a des inégalités persistantes notamment dans quelques régions : Le Sud-Est compte le taux de participation le plus faible 17% ainsi que Le Centre-Ouest qui est à 18,7%, contre 32% au Nord-Est (INS 2012).

Il est important d'analyser et de décortiquer ces chiffres par délégation. Il faut que ces statistiques soient désagrégées par sexe, par région, et par délégation pour avoir une vision plus claire. Pour le moment, tant que ce n'est pas encore fait, personne ne sait comment agir concrètement face aux disparités dans toutes ces poches.

Dans les régions le taux de chômage est encore plus alarmant que dans le grand Tunis, le taux de chômage des diplômés au Sud-Est est de 61% ce qui peut être expliqué aussi par les mentalités, les filles accèdent à l'éducation supérieure mais reviennent dans les régions pour se marier et fonder un foyer et finissent par ne pas travailler.

❑ Pour finir, que pensez-vous de la législation tunisienne en la matière ? Quels sont ses acquis et ses manquements ?

MGE : Je pense qu'on a une législation du travail assez avancée qu'on peut adopter et améliorer au fur et à mesure. A mon sens, le problème aujourd'hui réside essentiellement dans l'application de ces lois. Le Code du Statut Personnel par exemple, est avancé en la matière par rapport aux autres pays arabes excepté pour l'article 23 qui stipule que seul l'homme est le chef de famille. La Constitution de 1959 est aussi, à son tour, clairement garante de l'égalité entre l'homme et la femme, dans son article 6, sans qu'il y ait une allusion explicite à la non-discrimination au travail. On espère qu'avec la nouvelle Constitution les articles seront aussi clairs en la matière.

Il reste évidemment à améliorer certains aspects, tels les congés de maternité qui sont aujourd'hui en dessous des normes internationales. Il faudrait ratifier nos lois par rapport à la convention de l'OIT 183/2000 relative au congé prénatal. Il faut savoir que c'est un congé sensé être obligatoire.

Alors que le droit syndical est très important dans l'intégration économique des femmes, seules 40% sont syndiquées et rare sont celles qui accèdent à des postes de responsabilité dans leurs syndicats.

N.Z

Mme Badra Alawa,

Experte de l'OIT :



«Les coopératives meilleure alternative pour valoriser la production des femmes»

Mme Badra Alawa, experte de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) était l'invitée de la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise qui organisait un débat sur le thème : «Femmes leaders en Tunisie : vecteur de l'équilibre économique, politique, social et culturel». Entretien :

❑ *Quelles sont les composantes de la stratégie de l'OIT pour renforcer l'entrepreneuriat féminin ?*

BA : L'OIT a adopté une stratégie de promotion de l'entrepreneuriat féminin visant les femmes chefs d'entreprises, chefs de projets ou encore celles actives dans le milieu rural, le secteur formel ou informel, que ce soit dans les domaines de l'agriculture ou de l'artisanat.

Dans le cadre de cette stratégie, l'OIT a développé différents outils en matière de formation au management de projets et des principes de gestion adaptés aux différents groupes cibles en l'occurrence la femme active dans le secteur agricole ou l'artisanat ou encore au sein des institutions. Notre projet vise à s'assurer que les institutions intègrent la dimension genre aussi bien dans leurs structures, leurs politiques ou encore dans la planification et la mise en œuvre de leurs programmes.

L'objectif de cette stratégie c'est de permettre aux femmes de créer et de développer leurs projets pour générer davantage de revenus et garantir une plus grande participation économique. Ce fait nécessite que les femmes accèdent à tous les services de financement mais aussi aux services de soutien aussi bien juridiques que financiers.

❑ *Concrètement de quelle manière ces projets ont-ils été mis en œuvre ?*

BA : Une vingtaine d'outils ont été développés et des projets ont vu le jour utilisant cette stratégie et les outils développés par l'équipe technique de l'OIT. Il y a eu des conclusions affirmant la nécessité de soutenir les petites et moyennes entreprises qui sont génératrices d'emploi pour les jeunes et pour les femmes.

Les femmes sont particulièrement présentes dans le secteur informel d'où l'importance de soutenir ces femmes et les aider et accompagner pour passer du secteur informel au secteur formel.

❑ *Que propose l'OIT pour soutenir les femmes dans le secteur informel ?*

BA : Un projet sera prochainement mis en place en Egypte et en Tunisie pour améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi mais aussi pour les aider à monter leurs propres entreprises.

Notre projet permettra de fournir à ces femmes les compétences nécessaires aussi bien techniques pour valoriser leurs productions agricoles ou artisanales qu'en matière de gestion. Mais le plus important, nous chercherons à aider nos partenaires à faire partager cette logique de rassemblement et de regroupement. Il s'agit d'aider les femmes à monter leur propres projets mais aussi à se rencontrer pour créer les synergies nécessaires dans la mesure où elles se retrouvent la plupart du temps dans les maillons faibles de la chaîne des valeurs.

Un projet sera prochainement mis en place en Egypte et en Tunisie pour améliorer la situation des femmes sur le marché de l'emploi et les aider à monter leurs propres projets

Il s'agit de mieux analyser leur présence dans le circuit économique et dans les différentes chaînes

de valeurs là où elles se trouvent. Mieux comprendre cette situation pour mieux les aider à améliorer aussi bien leur accès aux circuits de production et de commercialisation de leurs produits.

Il est important de donner aux femmes une plus grande maîtrise de leur participation à la chaîne de valeurs et les outils de se rassembler. A ce titre les coopératives sont un outil très important. Pour cela on espère aider les femmes à se regrouper non seulement pour valoriser leurs produits et améliorer la chaîne de la commercialisation mais aussi pour se constituer en coopérative et promouvoir ainsi des modèles qui peuvent fonctionner et viser le plus grand nombre de femmes.

❑ *En quoi consiste le programme de l'OIT portant sur le travail décent pour les femmes ?*

BA : C'est un projet qui s'intitule «le progrès après la révolution : travail décent pour les femmes en Egypte et en Tunisie». Il s'intègre dans un vaste programme du BIT portant sur «le travail décent». La période d'exécution s'étale de 2012 jusqu'à 2015. Il est financé par le ministère finlandais des affaires étrangères.

Notre principal partenaire dans l'exécution de ce projet en Tunisie est le ministère des affaires de la femme et de la famille. Il s'agit de soutenir son rôle en matière de développement des politiques et de renforcer les points focaux en rapport avec notre projet dans les ministères.

Ce projet a quatre objectifs. D'abord améliorer la situation des femmes auprès des institutions de dialogue social donc auprès des organisations d'employeurs et des syndicats des travailleurs, améliorer la capacité des femmes membres de ces institutions et leur représentation au niveau de ces institutions sociales.

En Tunisie un chantier est entamé en coordination avec la chambre des femmes chefs d'entreprises et l'UTICA. On travaille aussi avec l'UGTT sur la question de la représentativité des femmes au sein des structures syndicales mais aussi au renforcement des capacités des femmes membres sur différentes questions thématiques qui sont en lien avec la participation économique des femmes.

Le deuxième objectif c'est l'intégration de la dimension genre dans le travail des institutions nationales spécialisées dans l'emploi afin d'améliorer l'accès des femmes aux services de soutien à l'emploi ou à l'entrepreneuriat.

Le troisième volet concerne une intervention directe ciblant les femmes là où elles se trouvent aussi bien celles qui sont actives sur le marché de l'emploi que celles qui veulent monter leurs propres projets dans les zones rurales ou urbaines. Nous cherchons à leur fournir les outils développés dans le cadre de notre stratégie pour la promotion de l'entrepreneuriat féminin à travers un travail sur les compétences aussi bien techniques que managériales. Il s'agit aussi d'apporter un soutien aux groupements économiques surtout en matière d'économie sociale solidaire, un thème important qui nous aidera à atteindre nos objectifs.

Le quatrième objectif c'est la génération de données sur le travail genre au plan national. L'appui au développement d'études et de données sur les aspects genres que ce soit dans les études et les recensements qui sont à planifier que ceux qui sont en train d'être fait tout en proposant la réalisation de recherches sur des thématiques nouvelles selon les besoins actuels.

M.M.

L'entrepreneuriat : une solution alternative au chômage féminin

Il existe aujourd'hui en Tunisie, en matière d'entrepreneuriat féminin, de beaux succès story. Plusieurs entreprises Tunisiennes de renommée internationale proposent des bilans des plus élogieux qui fleurissent dans le monde des affaires.

L'accès d'une femme, Wided Bouchamaoui, pour la première fois de l'histoire de la Tunisie, à la présidence de la plus importante organisation patronale du pays, l'UTICA, en une conjoncture économique et politique des plus délicates, en est le témoignage le plus éloquent.

Quelques chiffres révélateurs témoignent aussi des avancées importantes réalisées par les femmes dans le monde entrepreneurial. La femme tunisienne, qui représente désormais un peu plus de la moitié de la population active du pays avec 27,9%, s'est imposée de manière forte dans différents secteurs. Ainsi sa contribution est estimée à 49,4% pour les services, 26,4% pour l'industrie et 16,7% pour l'agriculture.

Toutefois le fossé ne cesse de se creuser entre hommes et femmes en matière d'emploi. Les femmes ont été particulièrement atteintes par la crise économique que traverse le pays. Les incidences de cette situation sur les femmes ont été des plus sérieuses puisque le taux de chômage féminin a atteint des niveaux alarmants. Il se situe actuellement à 26,9% contre 18,8 % en 2009. Il s'agit d'une moyenne du chômage féminin la plus élevée dans le monde où le taux de chômage des femmes se situe, en moyenne, à 6,5%.

La Tunisie se retrouve aujourd'hui à la croisée des chemins de la plus délicate étape de son histoire. Les femmes Tunisiennes, fortes d'un parcours riches et d'acquis d'avant-garde, se mobilisent sur tous les fronts pour apporter leur contribution à la Tunisie de demain. Renforcer le leadership féminin, entre autre dans le domaine économique, s'impose de ce fait comme une priorité.

Dans ce numéro le CREDIF apporte des éclairages pour valoriser et informer sur la contribution, l'apport et la lutte des femmes dans le domaine de l'entrepreneuriat. Il s'agit d'un secteur phare qui permet de mesurer la présence des femmes comme vecteur agissant dans la vie économique du pays.

Profil de l'entrepreneure Tunisienne : Une femme mûre, stable et confiante

La Femme Chef d'Entreprise type est âgée de plus de 40 ans, mariée avec deux enfants, selon une étude publiée en 2010 par la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'Entreprises (CNFCE)¹.

Elle est essentiellement diplômée puisque plus 74,5% des femmes chefs d'entreprises sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. La part des femmes ayant un niveau d'enseignement secondaire s'élèvent à 21,5% et enfin celles qui ont un niveau primaire ne représentent que 3,9%.

Plus de la moitié des entrepreneures (55%) exerçaient préalablement en tant que salariées. Celles qui poursuivaient des études s'élèvent à 18,3% et

celles qui étaient sans emploi sont minoritaires avec une part de 4%. « Cette répartition explique l'accès tardif de la femme chef d'entreprise au monde des affaires », lit-on dans cette étude.

Il apparaît en outre qu'une femme chef d'entreprise sur deux opère dans un secteur sans aucun rapport avec celui de ses parents. Celles qui opèrent dans le même secteur font moins de 30%. Le reste (21%) opère dans un secteur proche de celui de leurs parents. L'idée généralement répandue selon laquelle il s'agit souvent d'une reprise ou d'une excroissance au sein d'un groupe familial est donc erronée, selon l'étude.

Toutefois, il va sans dire que dans la mesure où la culture entrepreneuriale n'est pas très répandue en Tunisie, une femme chef d'entreprise même si elle ne suit pas les traces d'un père ou d'un mari dans le secteur où ils s'activent, est toutefois plus audacieuse pour se lancer dans la création d'entreprise si elle a des antécédents familiaux en la matière. Le sociologue Ahmed Khouaja explique que « la femme tunisienne est très entreprenante mais son travail n'est pas socialement valorisé et le plus souvent n'est pas rémunéré », dit-il. La femme entrepreneur suit dans ce domaine « une logique particulière forte d'un capital social et de l'appui d'un père ou d'un mari » dit-il.

On relève toutefois que la plupart (75%) des Femmes Chefs d'Entreprises ont lancé leur projet « pour être plus indépendantes », disent-elles. Celles qui étaient amenées à poursuivre une entreprise familiale déjà existante représentent à peine 11%.

Elles sont totalement impliquées dans leurs projets et disposées à s'impliquer davantage si néces-

1. Etude réalisée en collaboration avec le Programme de Modernisation de l'Industrie (PMI)

saire. La quasi-totalité des femmes, soit 91,4% ne voit pas dans l'attitude des hommes dans l'univers professionnel un obstacle. Ce fait confirme que les femmes chefs d'entreprises ne sont pas confrontées à une ségrégation liée au genre en Tunisie. «Le fait qu'elles soient des femmes, ne les a pas obligées à subir le poids de préjugés ou de prises de position différentes».

D'ailleurs, dans la même perspective une majorité (70%) ne perçoit pas la vie familiale comme un obstacle à la vie professionnelle. Ce constat confirme qu'il est possible de concilier vie familiale et vie professionnelle, confirment plusieurs études dont la plus récente est celle réalisée par le CREDIF sur l'autonomisation économique des femmes: emploi et entrepreneuriat.

Bien au contraire, «s'établir à son propre compte permet une flexibilité de temps. Ce fait m'a permis de m'occuper au mieux de mon fils et de mon foyer et d'être plus disponible pour ma famille qui me sollicite toujours en premier parce que disent-ils je suis mon propre patron et je dispose librement de mon temps», explique Faten Baatout Daldoul, dirigeante d'une entreprise d'expertise comptable qu'elle a créée depuis une dizaine d'années après avoir exercé deux ans de travail salarié.

Une opinion partagée par Mme Anissa Rouabah, propriétaire d'un point de vente de produits d'artisanat qui explique que «l'engagement du mari et de l'ensemble des membres de la famille dans le projet, soit directement soit par les simples encouragements, permet de faciliter la vie à la femme chef d'entreprise qui n'a plus à expliquer ses multiples déplacements ni son travail à des horaires parfois extrêmes car tout le monde est là pour savoir ce qu'elle fait et pour la soutenir», dit-elle.

Pour Souad triki, économiste spécialiste en genre, «les femmes entrepreneures vivent toutes le même dilemme de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale». Le soutien apporté par leurs conjoints est le plus souvent de manière conditionnelle, dit-elle, et ne manque pas de rappeler à ces femmes «que la réussite du projet ne doit pas entraîner le désengagement des charges familiales et domestiques ni, des fois, une plus grande autonomie», a-t-elle encore relevé.

Caractéristiques des entreprises dirigées par des femmes

Dans le monde entrepreneurial, le tableau proposé par la chambre nationale des femmes chefs d'entreprise marque une présence intéressante mais qui reste largement en dessous des attentes.

Effectivement, la Tunisie compte entre 15 et 18 mille femmes chefs d'entreprise, dont près de 700 sont membres de la chambre qui dispose des sections dans les 24 gouvernorats aux côtés des Unions régionales de l'UTICA.



La femme chef d'entreprise est tout autant l'artisane, qui dispose d'une patente, que celle qui se trouve à la tête d'une entreprise de plus d'un millier d'employés. Il s'agit le plus souvent d'une PME, qu'elle gère et dont elle est généralement (55%) la

seule propriétaire. C'est dire que l'entrepreneuriat féminin est un secteur des plus hétérogènes et présente des statistiques qu'il est aisé d'interpréter de différentes manières et qui prêtent à équivoque.

Ainsi, la femme est plutôt présente dans la micro-entreprise et dans le secteur informel où elle arrive généralement par nécessité en recherchant une source de revenus supplémentaire pour le foyer ou encore pour subvenir aux besoins de l'ensemble de la famille. Le taux de pauvreté parmi les femmes chef de foyer étant des plus importants en Tunisie.

Pour ce qui est de la taille de l'entreprise, on constate qu'il s'agit le plus souvent d'entreprise de petite taille, dont le tiers sont à caractère familial et ne disposant presque pas de salariés. Seules 18% des entreprises gérées par des femmes ont entre 20 à 49 salariés et 11% ont plus d'une centaine de salariés.

Plus prudentes, les femmes entrepreneures sont plutôt implantées dans des secteurs porteurs et ne nécessitant pas de gros investissements. Elles sont ainsi présentes essentiellement dans le secteur du tissage et de l'habillement, les services (38%), l'artisanat (12%) ou encore les industries agricoles de transformation.

«Je reconnais que mon choix de quitter le travail salarié pour créer mon entreprise a été facilité par le fait que le secteur des services ne nécessite pas de gros investissements et par conséquent on n'encourt pas de grands risques. Notre activité consiste en fait à mettre à la disposition de notre clientèle un savoir-faire et un capital confiance», affirme Mme Baatout.

Le choix porté ainsi par les femmes sur les secteurs des industries agricoles, de l'artisanat et des

services font que les chances de survie de l'entreprise sont beaucoup plus significatives.

On relève aussi que les femmes entrepreneures ont su développer une démarche managériale qui s'inspire des spécificités féminines. Selon l'économiste Souad Triki «les comportements des femmes dans les entreprises, notamment leurs pratiques managériales, différent de ceux des hommes dans la mesure où les femmes seraient plus consensuelles et plus averses aux risques».

Les entrepreneures ont-elles les moyens de leurs ambitions ?

Les femmes tunisiennes font face à de nombreuses difficultés dans leur parcours pour s'installer à leur propre compte particulièrement en ce qui concerne l'accès aux microcrédits.

Les difficultés d'accès aux sources de financement, bien qu'ils soient un mal partagé tout autant par les hommes que par les femmes, s'imposent avec une plus grande acuité en ce qui concerne ces dernières du fait qu'elles disposent rarement de propriétés en leur nom et se trouvent par conséquent privées de la possibilité de proposer des garanties pour les prêts bancaires.

Selon le sociologue Ahmed Khouaja, «la libre entreprise nécessite un capital, une expérience et une formation. Autant de facteurs qui ne sont pas toujours garantis pour les entrepreneures ce qui freine en quelque sorte leurs activités ».

Bien qu'ENDA et la banque tunisienne de solidarité (BTS) mettent à la disposition des femmes de nombreuses facilités financières, il n'en demeure pas moins qu'il existe très peu de programmes qui répondent aux besoins des femmes qui veulent al-

Femme rurale : une dynamique entrepreneuriale invisible



La Tunisie compte près de 1500 femmes à la tête d'exploitations agricoles. Seules 4% parmi les entrepreneurs agricoles sont des femmes et seules 4% détiennent des titres de propriétés foncières.

Bien que ces statistiques ne reflètent en rien la contribution de la femme aux activités agricoles et autres secteurs du monde rural, elles restent toutefois significatives puisqu'elles offrent une plate-forme pour une meilleure visibilité d'un segment de la population féminine installé en milieu rural et dont la présence se situe aux alentours de 33%. Ce taux était de 53% en 1999.

L'appui à l'autonomisation des femmes et à la promotion de l'entrepreneuriat féminin en milieu rural figure en bonne place dans l'agenda des organisations internationales actives dans ce domaine. On cite à cet égard le programme de l'Organisation internationale du Travail (OIT) qui a consacré une enveloppe de 10 millions de dinars à la création de microprojets au profit de la femme rurale en Tunisie et en Egypte.

L'activité de la femme dans le monde rural renvoi impérativement à la question de la propriété terrienne. La faible présence des femmes comme propriétaires de leurs terres est une dominante culturelle de la société tunisienne à l'intérieur du pays qui fait que les femmes acceptent de céder leurs parts d'héritage à leurs frères contre des dédommagements financiers.

MM

ler encore plus loin et agrandir leurs entreprises.

Pourtant il n’y a aucun doute sur le fait que «les femmes sont plus régulières dans le remboursement de leurs crédits», constatent les experts. de la Banque Mondiale évoquant le comportement managérial des femmes tunisiennes.

Une étude sur le décalage du respect des délais des échéances prévus a montré à titre d’exemple, que pour le secteur du tissage et de l’habillement les femmes sont plus régulières dans le remboursement des échéances à hauteur de 18,4% contre 9,9% pour les hommes.

Les experts de la banque mondiale constatent d’ailleurs que les projets des femmes, qui arrivent

à survivre au moins 5 ans, deviennent plus stables que ceux des hommes avec la même durée de vie.

«La vitesse de disparition des projets, initialement plus élevée pour les projets dirigés par des femmes, diminue plus vite pour les femmes que pour les hommes. Les projets gérés par des hommes ont tendance à mieux survivre la deuxième année que ceux gérés par des femmes, mais l’écart se creuse durant la troisième année de vie du projet», lit-on dans une étude d’évaluation des mécanismes de financement de la micro-entreprise en Tunisie.

D’autres obstacles se dressent devant les femmes entrepreneures dont particulièrement les barrières culturelles ainsi que l’absence d’une culture entrepreneuriale dans la société tunisienne.

Probabilité estimée (%) de survie des projets financés par la BTS

La probabilité de survivre plus que	Projets créés		Projets en extension	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
6 mois	97,0	97,7	98,9	98,5
12 mois	94,3	94,4	98,4	96,9
2 ans	89,8	88,1	95,4	94,0
3 ans	85,2	81,0	92,9	87,0

Source: Enquête de suivi des mécanismes de financement des microprojets, (ONEQ, 2006)

Il s’agit aussi d’un manque en savoir-faire managérial et surtout de difficultés d’accès aux réseaux de commercialisation de leurs productions.

Titulaire d’un BTS en artisanat, Mme Anissa Rouebah, artisane et propriétaire d’un point de vente de matières premières pour artisans, a vite décidé de se mettre à son propre compte. Après s’être contentée durant 15 ans de faire de la pein-

ture sur soie et sur verre, un hobby d’enfance, elle émerge avec la création d’un centre de vente de matières premières pour artisans et dans une deuxième étape d’un centre de formation dans différentes spécialités.

Les difficultés, Mme Anissa en parle en long et en large. En premier lieu, il s’agit des entraves à la

commercialisation de la production, citant en particulier l'absence d'espaces aménagés à cet effet et la rareté des salons spécialisés. «L'Etat non plus n'encourage pas assez les artisans et les artisanes. Il suffit de voir le type de produits artisanaux utilisés pour la décoration des administrations et autres établissements publics où on trouve souvent des produits chinois», dit-elle.

Les sources de financement constituent aussi un grand handicap dans la mesure où les différents mécanismes disponibles offrent de petits prêts ce qui empêche les artisanes d'opérer des extensions dans leurs entreprises. «J'ai récemment reçu une commande qui dépassait de loin mes capacités de production et que j'ai pu honorer avec beaucoup de difficultés en raison d'une rupture de stocks en matières premières», confie Mme Rouabah. Depuis la fermeture de la SOCOPA, la disponibilité des matières premières est un véritable calvaire pour les artisans, a-t-elle ajouté accusant les sociétés privées importatrices de ces produits d'exercer une mainmise sur le secteur et de dicter leur loi aux artisans.

Selon différents intervenants et experts internationaux, dont ceux de l'OIT, la solution la plus indiquée c'est la création de coopératives.

«Les coopératives, qui sont des rassemblements à but non lucratif, offrent un véritable label international favorisant la commercialisation de la production des femmes artisanes, des agricultrices ou autres sur le marché international» assure Dr Ouled Abdallah Belaïd, sociologue expert en économie sociale.

Selon Dr. Belaid la solidarité est une culture et une tradition en Tunisie. Ce fait permet de développer

des initiatives entrepreneuriales chez la femme à travers notamment la création de coopératives.

Le rassemblement de dix à 15 femmes dans une région déterminée pour créer une coopérative permet ainsi de faciliter l'accès à des avantages fiscaux et de surmonter des difficultés managériales «en mettant en commun leurs potentialités et en partageant les charges et les frais de gestion pour la commercialisation de leur production», a-t-il estimé.

Cette approche est d'autant plus intéressante qu'elle offre aussi aux femmes la possibilité de passer du secteur formel à une activité plus organisée et par conséquent plus productive, explique M. Belaïd.

Il s'agit aussi de renforcer des activités génératrices de revenus dans des secteurs tel celui des plantes médicinales, celui de l'artisanat ou encore dans des activités d'économie sociale qui permettent l'intégration de diplômés en sciences humaines ayant des difficultés d'accès au marché de l'emploi.

A cette approche, Mme Rouabah réplique «oui théoriquement les coopératives sont une très bonne idée mais dans la pratique c'est une autre affaire. La mentalité qui règne aujourd'hui répugne à tout partage et la concurrence est assez agressive», dit-elle. Plusieurs associations ont été mises en place à l'initiative de l'UTICA, pour apporter une aide aux artisanes dans ce domaine telle l'association «les doigts d'or» mais le projet n'a rien apporté de nouveau et nous restons bloquées, a-t-elle ajouté.

Les femmes diplômées plus portées sur l'entrepreneuriat

Les diplômées universitaires affichent des taux beaucoup plus élevés de chômage que les hommes

puisqu'on constate, de plus en plus, un écart genre important au niveau de la population active.

Le taux de chômage féminin a atteint en 2012 une moyenne de 49,4% pour les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur contre 21% pour les jeunes hommes de la même catégorie.

Une récente étude, réalisée sur «les jeunes et l'accès aux mécanismes financiers» dans les gouvernorats de Gafsa, Kasserine, et Médenine, intitulée «Évaluation des services financiers et non-financiers dans le sud de la Tunisie»², a constaté que les jeunes tunisiens, hommes et femmes, «considèrent l'entrepreneuriat comme une occasion pour eux d'être proactifs, d'être leur propre patron et de transformer une idée novatrice ou axée sur le marché en une organisation à but lucratif» tandis que d'autres considèrent cette activité comme un «dernier recours» ou une solution temporaire leur permettant de générer des revenus.

«Dans l'ensemble, nous avons trouvé les femmes plus enthousiastes pour l'entrepreneuriat que leurs homologues masculins». Ce fait peut s'expliquer par les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder au marché du travail formel, lit-on dans cette étude réalisée par Mercy corp, une organisation internationale engagée dans le soutien des zones ayant subies des changements brusques.

Cet engouement des jeunes femmes pour la création d'entreprise est en fait loin d'être le reflet d'une culture de l'entrepreneuriat ou des origines familiaux d'entrepreneurs. Il s'agit plutôt d'une solution et d'une démarche adoptée par ces jeunes femmes diplômées de l'université pour trouver une solution au chômage de longue durée ou elles se trouvent mais aussi une alternative à une certaine difficulté à s'insérer sur le marché de l'emploi.

«L'écart hommes-femmes transcende en fait la nature des diplômés puisque le taux de chô-



2. Cette étude a été réalisée dans le cadre du Programme Arab Partnership Initiative Décembre 2011-Janvier 2012.

mage des femmes est supérieur de 10 points par rapport à celui des hommes chez les techniciens supérieurs; de 12 points chez les maîtrisards et de 13 points chez les ingénieurs», note une étude de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives.

«Les motivations des femmes sont personnelles et déclenchées par des circonstances extérieures qui poussent les femmes à la création d'entreprises», explique une étude canadienne. Ce fait est vérifiable pour ce qui est du cas des tunisiennes. «Les femmes au chômage sautent le pas plus facilement pour revenir à l'activité si un emploi se présente ou si les conditions familiales et sociales l'imposent», explique l'économiste Habib Touhami.

Des études ont aussi montré que les PME, initiées par des femmes diplômées de l'enseignement supérieur, ont une plus grande chance de survie en raison de la démarche prudente des femmes entrepreneurs mais aussi pour avoir probablement bénéficié, auprès des mécanismes de financement des micro-crédits, d'investissements plus consistants.

Ce potentiel, dont recèle les jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur, ouvre la

voie pour la prospection de nouveaux viviers pour l'entrepreneuriat féminin et l'affirmation de leur leadership dans le monde des affaires et de l'économie.

L'essaimage, la formation aux techniques managériales et le développement des mécanismes d'information sur les potentialités financières qui peuvent être mobilisées peut contribuer de manière significative à résoudre le problème du chômage féminin.

En tout état de cause, la solidarité féminine est à cet égard du plus grand secours. La chambre Nationale des femmes chefs d'entreprises vient en fait de lancer une initiative des plus significatives avec la mise en place d'un programme de coaching par des seniors de jeunes entrepreneures, explique Leila Belkhiria, femme d'affaire et vice-présidente de la chambre des femmes chefs d'entreprises.

Cette initiative est des plus importantes puisqu'elle apporte des solutions concrètes, un soutien et un savoir-faire en techniques managériales aux jeunes entrepreneures et une initiation à la culture d'entreprise.

Mouna Mtibaa

L'autonomisation économique des femmes : emploi et entrepreneuriat

Cet article présente les résultats d'une étude menée par le CREDIF et conduite par une équipe formée d'économistes et de sociologues. L'étude vient d'être achevée et fera l'objet d'une publication du CREDIF.

Si, au plan juridique, les femmes tunisiennes ont aujourd'hui le statut de partenaires égales de l'homme, elles sont supposées habilitées et appelées à jouer pleinement un rôle dans le développement économique du pays. Cependant le chômage les frappe d'avantage que les hommes. L'entrepreneuriat est considéré comme une voie d'accès à la vie active et comme outil permettant de faire valoir les savoirs et les compétences acquises. Or s'agissant des femmes des stéréotypes subsistent dans les esprits malgré l'évolution de la société, et de nombreux freins liés à leur statut social affectent à la fois leur motivation et leur liberté d'initiative.

Parmi les stéréotypes et les idées reçues, qui renvoient une image négative affectant l'emploi des femmes, celui qui voit dans celui-ci un risque de réduction des chances d'emploi pour les hommes. Une telle idée reçue non seulement nie l'égalité des droits de tous les citoyens nonobstant leur sexe, mais aussi, elle empêche de reconnaître que

l'emploi des femmes crée des besoins en services nouveaux, stimule la création d'entreprises et génère de l'emploi. Une autre idée reçue réside dans la croyance que les femmes sont averses au risque alors que la réalité est tout autre. De part leur statut social, les femmes sont confrontées aux contraintes incontournables de la vie dont la gestion de la vie de famille au quotidien et à long terme, la procréation et l'éducation des enfants dans un monde où les valeurs sont instables et les connaissances en évolution rapide, ce qui exige des prises de décisions dans un environnement incertain. Aussi, de part leur émancipation et leur accès à la vie publique, elles sont confrontées à des situations nouvelles qu'elles doivent gérer sans disposer d'un référentiel sûr et socialement assuré. Tout cela exige prise de risque, créativité, flexibilité...pour s'adapter à de nouveaux contextes, se projeter dans un futur incertain, se développer, développer les personnes de son entourage, autant de qualités qui caractérisent l'esprit entrepreneurial.

Malgré tous les changements qu'a connus la société tunisienne le rôle social traditionnel de la femme est encore vivace. Les devoirs qu'il implique et les valeurs qui lui sont associées ralentissent l'accès des femmes à l'activité économique en dehors de la sphère domestique. S'agissant de l'entrepreneuriat cela renforce la tendance à exercer une activité à domicile et dans l'informel plutôt que dans le secteur formel. Tout cela réduit les chances d'autonomisation économique des femmes. On entend par autonomie l'ouverture de perspectives et du champ des possibles associée à la liberté d'agir et d'explorer, sans restriction, tous les possibles.

L'entrepreneuriat, comme «possible», est déterminé par des variables liées à l'individu ainsi qu'aux caractéristiques propres de l'environnement où il évolue. La recherche dans le domaine a montré que le processus de création est déterminé par des facteurs macroéconomiques et juridiques désignés globalement par «**l'environnement des affaires**», par des facteurs culturels notamment ceux qui sont propres à l'environnement local en plus des facteurs liés au profil de la personne porteuse de projet¹.

En conséquence une étude portant sur l'entrepreneuriat féminin doit adopter une approche systémique et prendre en compte, outre les facteurs propres à l'environnement national des affaires, les facteurs propres à l'environnement local tels que le marché local, les infrastructures, la disponibilité de fournisseurs et de main d'œuvre qualifiée,

les valeurs et les normes sociales particulièrement celles qui s'appliquent aux femmes, à l'emploi, à la création d'entreprise, à la réussite économique... Elle doit également prendre en considération les variables liées à la personne. S'agissant des femmes, il faudra considérer leur potentiel entrepreneurial et les facteurs qui favorisent son éclosion ou au contraire le freinent et l'étouffent.

Partant de ces principes, l'étude sur «l'autonomisation économique des femmes : emploi et entrepreneuriat» s'est proposé d'investiguer, de manière inclusive, l'engagement des femmes dans des initiatives économiques, qu'il s'agisse de la création d'entreprises dans le secteur formel, l'exercice d'une activité économique dans le secteur informel ou l'intention de créer chez les porteuses de projets. L'investigation a concerné quatre volets : une appréciation du potentiel entrepreneurial féminin, la nature du processus entrepreneurial, la problématique de l'entrepreneuriat féminin et ceci, à travers une revue de la littérature, une enquête de terrain auprès de femmes entrepreneures du secteur formel et informel et des porteuses de projets.

Les régions choisies et leur dynamique entrepreneuriale

Le choix a porté sur des régions différentes de part leur dynamique entrepreneuriale comme il apparaît dans le tableau ci-après. Il s'agit de Bizerte, Jendouba et Gafsa.

1. Denieul P-N. (1992) *Les entrepreneurs du développement, l'ethno-industrialisation en Tunisie, l'exemple de Sfax*, L'Harmattan : Courlet C. et Soulage B. ed. (1994) *Industrie, territoires et politiques publiques*, L'Harmattan, collection Logiques Economiques, Paris ; Courlet C. & Pecqueur B. (1996) 'Districts industriels, systèmes productifs localisés et développement' in Abdelmalki L. & Courlet C. ed. *Les nouvelles logiques du développement*, L'Harmattan - Logiques Economiques - pp. 91-102 ; R. Zghal (dir) (2007) *L'entrepreneuriat. Théories, Acteurs, Pratiques*, Editions Sanabilmed, Tunis.

Tableau 1 :
Répartition des entrepreneures par secteur d'activité

	Bizerte		Jendouba		Gafsa		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Commerce + service	18 755	73	11 576	81	7 841	75	38172	76
Industrie	3 150	12	1 109	8	1 018	10	5277	10
Autres activités	3 785	15	1 604	11	1 525	15	6914	14
Total	25690	51%	14 289	28,5%	10 384	28,5%	50363	100%

Source : *www.ins.tn : Entreprises privées selon l'activité principale et le gouvernorat (RNE 2010)*

Le secteur du commerce comporte essentiellement celui de détail et la réparation d'articles domestiques.

Le secteur des services comporte les hôtels et restaurants, les transports, la poste et télécommunications, les activités financières, l'éducation et la formation, la santé et les services sociaux. Les autres activités portent essentiellement l'agriculture et l'artisanat.

Les trois gouvernorats qui ont fait l'objet de l'étude ont un taux de croissance de la population plus faible que la moyenne nationale et un solde migratoire négatif. Ce sont donc des gouvernorats peu attractifs et fournisseurs de main d'œuvre à d'autres gouvernorats du pays. Ceci donne un sens particulier à l'entrepreneuriat, particulièrement celui des femmes.

Des trois gouvernorats, celui de Jendouba, à vocation agricole, groupe la plus faible proportion de la population vivant dans un milieu communal.

Cette population représente 27,9% contre 62,12% et 74,4% respectivement dans les gouvernorats de Bizerte et de Gafsa. De même le pourcentage de diplômés, femmes et hommes, y est relativement plus faible que dans les deux autres gouvernorats, et le taux de chômage parmi les femmes y est exceptionnellement moins élevé que parmi les hommes. C'est à Gafsa que l'on trouve le plus fort taux de diplômés comparé aux deux autres gouvernorats mais aussi le plus fort taux de chômage particulièrement parmi les femmes (28,3% contre 18,6% à Bizerte et 19,8% à Jendouba). Le taux national de chômage d'après la même enquête emploi de 2011 est de 13,9% et celui des femmes de 16,7%.

Au plan infrastructure, les trois régions bénéficient de taux d'électrification, de desserte en eau potable d'assainissement et de communication proches des moyennes nationales. Ce n'est pas le cas en matière d'entrepreneuriat tous secteurs confondus sauf le gouvernorat de Bizerte comme il apparaît dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 :
Indicateurs d'infrastructure et d'entrepreneuriat

Variables	Bizerte	Jendouba	Gafsa	Moyenne nationale
Taux global d'électrification	99.2%	98%	98.7%	99.2%
Taux desserte en eau potable	96.7%	80.4%	98.8%	96.5%
Taux branchement ONAS	92.7%	84.7%	68.1%	78.3%
Densité téléphone fixe et GSM/ 1000 habitants	92.9	79.3	87.4	102.9
Nombre d'entreprises/10.000 habitants	5.3	3.9	2	5.5

Source : Ministère du développement régional et de la planification, septembre 2012

Le potentiel entrepreneurial féminin

On entend par potentiel entrepreneurial l'ensemble des facteurs qui nourrissent la propension des femmes à s'engager dans la réalisation d'un projet d'entreprise. La constitution de ce potentiel est influencée par les opportunités d'emploi existantes, la formation et l'expérience professionnelle avec tout ce qu'elles peuvent générer comme compétences, ambitions, besoins de se réaliser, valeurs d'autonomie et de succès. Le cadre juridique qui façonne l'environnement des affaires, le statut émancipé de la femme de même que la pauvreté ou la charge d'une famille, sont également autant de facteurs qui renforcent potentiellement la création d'entreprises.

L'incitation à la création d'entreprise et l'encouragement de l'initiative par l'Etat tunisien remonte à près de 40 ans à la suite de l'échec d'une politique économique collectiviste. Cela a démarré avec la création de l'agence pour la promotion de l'industrie «API» en 1972 (devenue ensuite l'agence de la promotion de l'industrie et de l'innovation) dont la mission résidait dans la mise en œuvre d'une politique de promotion du secteur industriel à travers l'appui aux entreprises et aux promoteurs. Puis, progressivement et tout au long des décennies qui ont suivi, un cadre institutionnel a été mis en place offrant des incitations fiscales et financières à la création et au développement d'entreprises, comportant des institutions financières dédiées, des structures de formation et d'appui, aux nouveaux promoteurs.

Toutefois, malgré l'ampleur des dispositions législatives et institutionnelles favorables à l'entrepreneuriat, il persiste un déficit de la dynamique entrepreneuriale dans les régions les moins industrialisées et un taux de chômage structurel élevé dans le pays.

Une étude réalisée pour le compte du ministère de l'industrie en 2007-2008 apporte quelques explications à cet état de fait. En s'appuyant sur la comparaison avec les expériences d'autres pays, elle explique la faiblesse de la dynamique entrepreneuriale dans les régions et le pays en général par de nombreuses insuffisances. L'étude cite entre autres la dispersion des structures d'appui locales et régionales, le manque de coopération interinstitutionnelle, la non implication de la société civile dans le soutien et l'offre de services aux porteurs de projets. De même, elle relève le manque d'autonomie des structures régionales placées sous l'autorité d'un pouvoir centralisé dans la prise de décision notamment au niveau des agences de l'Etat et des institutions financières, un déficit d'innovation des projets de création, le manque d'accompagnement des promoteurs avant, pendant et après création notamment au plan psychologique et social, le manque de moyens financiers de porteurs de projets ne disposant pas du fonds propre nécessaire au lancement de leur start-up². Tout cela comporte des effets sans distinction de genre sur la propension à la création. S'agissant des femmes, il existe sans conteste d'autres freins liés à leur statut dans la société qui apparaissent

nettement à travers les différentes phases du processus entrepreneurial.

Le processus entrepreneurial et la conduite de l'étude

La création d'entreprise n'est pas un acte isolé mais un processus qui se prolonge au-delà de la création proprement dite. Selon Borges et al³. Il se compose de quatre étapes : l'initiation, la préparation, le démarrage et la consolidation. A chacune de ces étapes interviennent des facteurs qui sont favorables ou non à la stimulation de l'intention d'entreprendre, l'envie d'entreprendre, le passage à l'acte et enfin les stratégies de développement de l'entreprise et la poursuite de la création d'autres entreprises.

Une revue de la littérature dans le domaine permet de distinguer quatre catégories de variables influençant le processus entrepreneurial :

- L'environnement des affaires national et les opportunités qui s'y présentent,
- Le milieu et les valeurs sociales,
- Les facilités et l'infrastructure disponibles dans l'environnement local,
- Les facteurs individuels.

Ces facteurs concernent évidemment autant les hommes que les femmes, mais pour ces dernières, il faudra ajouter des variables supplémentaires relatives au genre. C'est ce qui explique que, dans la

2. Ministère de l'industrie (2209) Action PMI n°686 *Le développement de l'entrepreneuriat*.

3. Borges, C. ; Simard, G. et Filion, L.J. (2005) : «Création d'entreprises : examen de la documentation». *Cahier de recherche n° 2005-02*, HEC Montréal.

plupart des pays, les femmes entrepreneures restent minoritaires.

En effet, en passant en revue la littérature dans le domaine de l'entrepreneuriat, on constate que les différences de genre ont un impact réel sur l'initiative économique, particulièrement en ce qui concerne la motivation, le schéma de financement, le choix de l'activité, la taille de l'entreprise et le leadership.

L'examen de l'état des lieux, relatif à l'emploi, le chômage et l'entrepreneuriat féminin en Tunisie ainsi que la revue de la littérature concernant l'entrepreneuriat, nous ont conduits à poser un certain nombre de questions et tirer certaines conclusions qui sont à l'origine des hypothèses théoriques et du modèle conceptuel.

L'étude s'est intéressée à l'entrepreneuriat dans sa dimension d'option choisie par nécessité en l'absence de source de revenu autre que l'auto-emploi, aussi bien que dans sa dimension de choix motivé par divers besoins et aspirations. De même elle prend en considération la catégorie de femmes entreprenantes dans le secteur informel en tant que population confinée dans ce secteur ou au contraire vivant leur expérience comme un sas qui s'ouvre sur le secteur formel et des perspectives futures de développement. Elle inclut également les entrepreneures potentielles que sont les porteuses de projets.

Contrairement à d'autres qui l'ont précédée, cette étude ne s'est pas limitée aux chefs d'entreprises du secteur formel ni au entrepreneuriat comme voie d'autonomisation économique des femmes.

Elle a mis en perspective ce dernier phénomène avec la recherche d'emploi et l'expérience salariale en tant que variables affectant le processus entrepreneurial.

L'objet des investigations a couvert toutes les composantes du processus entrepreneurial depuis la préparation, à la création, jusqu'aux perspectives d'avenir que perçoivent les sujets en rapport avec leur affaire. Les différentes étapes de ce processus ont été mises en perspective avec les caractéristiques personnelles de l'entrepreneure et celles de son contexte social, économique et institutionnel.

Le processus de la recherche de terrain a débuté avec l'organisation de focus groups organisés dans les régions. L'analyse de leurs résultats a amené à la révision du modèle conceptuel établi suite à la recherche théorique et à l'établissement des trois questionnaires adressés aux trois catégories d'entrepreneures. Une enquête a été menée auprès d'un échantillon de 350 femmes entrepreneures en activité ou potentielles. Cet échantillon a été établi en fonction du nombre d'entreprises privées recensées par l'INS⁴ dans chacun des gouvernorats choisis comme terrain de l'enquête ; il est réparti comme suit : 51% Bizerte, 28,5% Jendouba et 20,5% Gafsa.

Les données recueillies au moyen de l'enquête ont été analysées selon trois méthodes. Le choix des méthodes a été guidé par trois soucis : dresser le profil des entrepreneures de chaque catégorie et dans chaque région, vérifier les hypothèses relatives aux variables dépendantes telles que présentées dans le modèle conceptuel, vérifier l'existence

4. Voir tableau 1 ci-dessus

de profils différenciés d'entrepreneures dans chacune des trois catégories objet de l'enquête.

Profil, expériences et attitudes des entrepreneures du secteur formel

Les 175 entrepreneures enquêtées sont concentrées à près de **79% en milieu urbain**, **2,3%** seulement exercent **en milieu rural** et **18,9% en milieu semi urbain**. Toutefois on a pu trouver dans cette enquête des entrepreneures avec pignon sur rue dans tous les milieux, urbain, semi urbain et rural.

C'est une population relativement jeune puisque **24,6%** sont âgées de 21 à 30 ans et **36%** entre 31 et 40 ans. Néanmoins l'entrepreneuriat féminin n'est pas un phénomène nouveau : **25%** des personnes enquêtées sont âgées de 41 à 50 ans.

Les entreprises créées sont relativement jeunes, celles qui n'ont pas dépassé les 3 ans représentent **41,7%** de l'échantillon donc elles n'ont pas dépassé la phase critique d'installation et de stabilisation et peuvent être considérées comme encore vulnérables. D'un autre côté, l'existence d'une forte proportion de jeunes entreprises peut être interprétée comme étant le signe **d'une dynamique entrepreneuriale féminine en expansion**. Les entreprises créées depuis 4 ans et plus, représentent **58,3%** de l'échantillon dont **24,6%** sont en activité depuis plus de 10 ans. On en déduit que **l'entrepreneuriat féminin n'est pas un phénomène nouveau** dans les régions étudiées, et il n'est pas non plus menacé d'extinction, bien au contraire. L'entrepreneuriat féminin apparaît donc comme l'une des composantes de la dynamique économique régionale et nationale qui mérite l'attention nécessaire pour son entretien et le renforcement de sa contribution au développement.

Peu d'entrepreneures exercent leurs activités à domicile (**4,6%**). Les domaines d'activité sont divers avec une relative concentration sur les secteurs de l'artisanat (**21,1%**), du commerce (**23,4%**) et des services dont la formation et les professions libérales (**45,40%**) ; l'agriculture et l'industrie sont des secteurs peu investis par les entrepreneures.

L'entrepreneuriat chez la majorité de la population étudiée est mû par les facteurs «pull» d'attraction, d'envie de créer (**74,6%**). Les motifs évoqués par les plus grandes proportions d'interviewées se rapportent à des besoins de réalisation de soi et, dans des proportions moins importantes, à la disponibilité d'un capital social de relations, parentales ou autres, susceptible d'aider à la réalisation d'un projet. L'entrepreneure bénéficie généralement d'un soutien pour la création. **Ce soutien est essentiellement familial et masculin** : **73,1%** des répondantes affirment avoir été soutenues par des hommes de la famille contre **53,1%** par des femmes de la famille. Si les entrepreneures créent par obligation c'est principalement en raison de **besoins matériels** (**34,74%**) et davantage à cause de **problèmes liés à l'emploi** (**52,54%**) : pas d'opportunité de trouver un emploi, qui plus est adapté à la qualification, perte d'un emploi, expérience de salariée insatisfaisante.

Même si la plus forte proportion de cet échantillon mise sur ses propres ressources ou celles qu'elle peut mobiliser auprès de son entourage familial, nombreuses sont celles qui recourent au crédit en provenance d'institutions financières.

Le temps qui sépare l'engagement du processus de création et le démarrage de l'activité est généralement court : **72,5%** des entrepreneures déclarent avoir attendu moins de six mois pour démar-

rer leur activité ; au total 90,1% ont attendu moins d'un an. On peut rapporter cela à la simplification des procédures administratives, au soin apporté à la préparation, à la création ou à d'autres raisons. Néanmoins, la petite taille des projets et leur faible intensité technologique ont certainement favorisé l'écourtement de la période nécessaire au démarrage effectif du projet. En effet, toutes les réponses aux questions relatives à la conduite de l'affaire, dénotent que l'on a affaire à de petites entreprises voire des entreprises uni-individuelles. Les 175 entreprises du secteur formel qui constituent notre échantillon **n'emploient que 125 personnes dont 63 femmes et 62 hommes**. On ne compte aucune femme parmi les cadres supérieurs mais 28 hommes, par contre les agents d'exécution sont en majorité des femmes : 54 contre 17 hommes. Les entrepreneures semblent reproduire une politique de recrutement dont elles ont été elles-mêmes victimes : réserver les postes de cadres aux hommes et les emplois subalternes aux femmes. En effet plus de la moitié des entrepreneures enquêtées (51,3%) ont occupé un **emploi salarié en majorité subalterne** (38,2% parmi elles comme ouvrière et 30,4% comme employée de bureau) et seulement 7 sur les 102 entrepreneures qui ont bénéficié d'un emploi, ont occupé un poste de cadre supérieur.

Le choix que font les entrepreneures de leurs recrues se fait principalement parmi les **connaissances (41,1%** des réponses) et parmi les **membres de la famille (26,3%)**, seules 20 entrepreneures recourent aux bureaux d'emploi soit 11,4% des réponses.

Quant à leur intention de poursuivre leur activité à long terme 87,4% des répondantes le déclarent contre 22, soit 12,6%, qui répondent par la négative. Pour une forte majorité, la création représente

donc un projet à long terme et à développer. Celles qui nourrissent l'intention de développer leur entreprise sont au nombre de 149 soit 86,1% de l'échantillon. Leurs stratégies sont diverses allant de la diversification des produits ou des marchés jusqu'à l'initiation de nouvelles activités. Les vecteurs de développement qui attirent le plus d'entrepreneurs sont la diversification des produits, l'accroissement de la production et l'introduction de nouvelles activités.

Profil, expériences et attitudes des entrepreneures du secteur informel

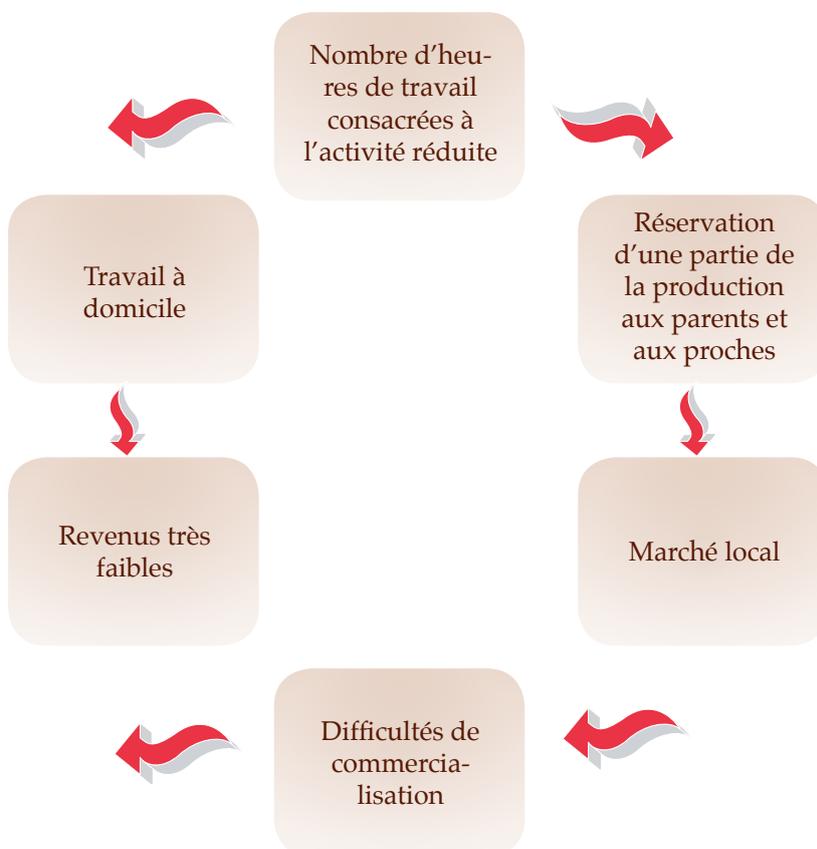
Les entrepreneures du secteur informel enquêtées dans les trois régions (Bizerte, Jendouba et Gafsa) sont au nombre de 104. On rencontre ces entrepreneures dans tous les milieux, urbain, rural et semi urbain. C'est dans ce milieu que se trouve la plus forte proportion de notre échantillon. Comparée aux entrepreneures du secteur formel, cette population est relativement âgée (près de 60% ont entre 31 et 50 ans) ; peu instruite (15,4% sont analphabètes et 44,2% sont de niveau primaire ou kottab). Néanmoins l'échantillon comporte **une petite proportion (5,8%) de diplômées de l'enseignement supérieur**.

Les 2/3 des actives dans l'informel sont mariées et 25% sont célibataires. Elles ont un comportement démographique très varié puisque le nombre d'enfants par personne varie entre 1 et 2 enfants avec une relative concentration au niveau de 3 enfants (23,4%) et de 4 enfants (20%). 29% d'entre elles sont soutiens de famille, une responsabilité partagée principalement avec le mari (61,2%) et accessoirement avec le père (12,6%) ou la mère (10,7%). **68,3% exercent leur activité à domicile**

contre 31,7% hors domicile. Cela est lié à la nature des activités qui sont concentrées principalement sur **l'artisanat (64,1%)**, le reste des entrepreneures de l'informel sont actives dans les secteurs de l'agriculture (9,7%), le commerce (11,7%) et les services (14,6%). La majorité de l'échantillon exerce son activité depuis plusieurs années : 51% depuis plus de dix ans.

Un peu plus de la moitié de l'échantillon déclare exercer l'activité par envie (55,7%), le reste l'exerce par nécessité. Pour 98%, le marché est local ce qui réduit les opportunités de créer de la valeur suffisante pour rémunérer convenablement l'effort. Ainsi la majorité des entrepreneures de l'informel semble évoluer dans une sorte de cercle vicieux qui peut être schématisé comme suit :

Le cercle vicieux de l'informel



Les résultats de l'enquête montrent que 87,5% des interviewées comptent poursuivre leur activité à long terme. Pour celles qui n'ont pas l'intention de le faire, les raisons d'arrêter leur activité se trouvent principalement dans l'obtention d'un emploi et dans une moindre mesure, le mariage. Poursuivre l'activité à long terme rime avec son

développement. En effet, 80% des répondantes affirment leur intention de développer leur activité au moyen de deux vecteurs principaux à savoir le volume de production et les produits : augmentation de la production (77,6%) diversification des produits (70,6%).

Profil, expériences et attitudes des porteuses de projet

Il s'agit d'une population jeune puisque près de 60% n'ont pas dépassé les 30 ans. Cependant, parmi les promotrices potentielles 9 sont âgées de plus de 40 ans dont une âgée de plus de 50 ans. L'intention de créer ne s'arrête pas avec l'âge d'autant que l'on a affaire à une population instruite : aucune analphabète, 45,8% de l'échantillon sont du niveau supérieur et 20,8% du niveau secondaire second cycle. 20,8% sont déjà des soutiens principales de famille, en association avec le père, le mari et dans une moindre proportion la mère. Les créatrices potentielles sont pour **près de la moitié actives économiquement**. Il ressort de ces résultats que l'exercice d'une activité, l'expérience d'un emploi salarié, de l'autonomie économique et/ou de la responsabilité de soutien familial, tout cela peut constituer un facteur stimulant de l'intention d'entreprendre. Mais est-ce que ces entrepreneures potentielles sont motivées par l'emploi et persévérantes dans sa recherche ?

Lorsqu'on examine les données relatives à cette question, on constate que près du quart des répondantes n'ont pas cherché à être recrutées (23,7%), peut-être en l'absence d'opportunités locales, peut-être aussi parce qu'elles ont un profil d'entrepreneures prédisposées au travail indépendant. A côté de celles-ci, plus de la moitié de celles qui l'ont fait (56,9%) n'ont pas prolongé leur recherche au-delà de 2 ans.

La quasi-totalité des interviewées affirment leur intention de créer leur entreprise sûrement sinon probablement, les facteurs pull qui stimulent l'envie de créer sont principalement, du point de vue

fréquence de citation, l'envie d'exercer sa spécialité et l'envie de diriger. Sur les 72 porteuses de projets interviewées, 61 ont déclaré qu'elles étaient sûres de passer à la réalisation. Interrogées sur leur engagement actuel dans la préparation à la création, 53 ont répondu par l'affirmative ce qui dénote la volonté réelle de créer une entreprise chez près des trois quarts de l'échantillon soit 73,6%.

Les porteuses de projets semblent en majorité bénéficier de la bienveillance de leur environnement social : 88,7% d'entre elles affirment bénéficier d'un soutien social. Ce soutien provient principalement du cercle familial, ses femmes et un peu plus ses hommes ; il provient aussi, pour un petit nombre, des agents administratifs des structures d'appui et celles financières

Contexte régional et entrepreneurial

La comparaison entre les régions renvoie à une situation paradoxale où les ressemblances coexistent avec des différences d'intensité dans certains cas et de nature dans d'autres.

Les entrepreneures dans le secteur formel à Bizerte bénéficient d'un environnement plus riche d'opportunités d'investissement. Bien qu'une proportion assez importante d'entre elles investissent dans l'artisanat (22,5%) comme dans les autres régions, elles sont plus nombreuses à investir dans les secteurs du commerce (30,3%) et des services (28,1%). Elles sont relativement nombreuses à créer par envie (74,2%). Celles qui créent par nécessité ont souffert dans des proportions moins importantes que dans les autres régions de chômage (43,5% contre 63,6% à Jendouba et 53,3% à Gafsa) et d'expérience salariée insatisfaisante, mais davantage

de perte d'emploi. Lorsque les entrepreneures de la région de Bizerte passent à la création, elles sont plus nombreuses à disposer des ressources nécessaires pour financer leur projet à 100% par leurs propres moyens (60,7% contre 35,3% à Jendouba et 37,1% à Gafsa). Elles sont moins nombreuses à être soutenues par des hommes de la famille (69,7%, contre 80,4% à Jendouba et 71,4% à Gafsa) encore moins par des femmes de la famille (44,% contre 62,7% à Jendouba et 60% à Gafsa), par des agents administratifs des structures d'appui (6,7% contre 21,6% à Jendouba et 37,1% à Gafsa), ou par des agents administratifs des institutions financières (1,1% contre 9,8% à Jendouba et 40% à Gafsa). Parallèlement, elles sont moins nombreuses à évoquer des obstacles sur le chemin de la création liés aux attitudes décourageantes d'agents administratifs (3,4% contre 25,5% à Jendouba et 22,9% à Gafsa) ou à d'autres facteurs liés aux procédures administratives tels que la non disponibilité des informations, la corruption, la non obtention des avantages prévus par la loi pour les créateurs d'entreprise. **Tout se passe comme si, plus la région est entrepreneuriale, plus les femmes sont autonomes dans la réalisation de leur projet.**

Par contre les entrepreneures de la région de Bizerte se heurtent à davantage de difficultés relatives à l'infrastructure dont l'obtention d'un branchement au réseau d'électricité (31,5% contre 13,7% à Jendouba et 20% à Gafsa) ou à celui de l'eau courante (14% contre 5,9% à Jendouba et 11,4% à Gafsa).

Les entrepreneures de Jendouba enquêtées donnent des réponses qui, dans l'ensemble, les placent dans une position intermédiaire entre celles données par les enquêtées de Bizerte et celles

de Gafsa. Elles sont tantôt plus proches de leurs homologues de Bizerte tantôt de celles de Gafsa. Néanmoins elles se distinguent des deux sur de nombreux points.

Concernant les facteurs d'attraction à la création d'entreprise, les entrepreneures de Jendouba sont les plus nombreuses à classer le motif «exercer son savoir faire» au premier rang : 35,3% contre 11,4% à Gafsa et 21,3% à Bizerte. Celles qui créent par nécessité à cause du chômage se rencontrent dans des proportions plus importantes dans cette région (63,6% contre 53,3% à Gafsa et 43,5% à Bizerte). Il en est de même de celles qui évoquent comme raison l'expérience insatisfaisante de salariée (36,4% contre 13,3% à Gafsa et 13% à Bizerte). Celles qui ont financé leur projet à 100% au moyen de leurs ressources propres sont proportionnellement les moins nombreuses à Jendouba (19,6% contre 34,3% à Gafsa et 58,4% à Bizerte) sans pour autant être les plus nombreuses à recourir au crédit. C'est dans cette région que l'effet de spill over de la création est le moins intense : 19,6% considèrent que leur initiative a découragé leurs proches à créer leur entreprise contre 5,7% à Gafsa et 3,4% à Bizerte.

Le profil des entrepreneures de Gafsa est nettement marqué par des différences avec celui des deux autres régions. D'abord, ces entrepreneures sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses à assurer un rôle de principal soutien économique pour la famille (71,4% contre 42,7% à Bizerte et 41,2% à Jendouba). Elles sont davantage dispersées sur divers secteurs y compris les TIC et l'agriculture alors que les entrepreneures de Bizerte et de Jendouba sont concentrées principalement sur les trois secteurs que sont l'artisanat, le commerce et les services.

Les entrepreneures de l'informel dans la région de **Bizerte** appartiennent à tous les âges. C'est dans cette région que l'on trouve la plus forte proportion d'actives dans le secteur qui sont âgées de plus de 50 ans (36,4% contre 21,4% à Jendouba et 9,5% à Gafsa)

Les entrepreneures de l'informel de **Jendouba** se distinguent quant à elles par leur très forte concentration sur les activités artisanales (78,6% contre 57,1% à Gafsa et 59,3% à Bizerte).

Les entrepreneures du secteur informel de la région de **Gafsa** se distinguent par l'exercice de leur activité à domicile pour la plus grande majorité (90,5% contre 71,4% à Jendouba et 67,3% à Bizerte).

Les porteuses de projet de la région de Bizerte sont particulièrement concentrées en milieu urbain (77,8% contre 38,1% à Jendouba et 26,7 à Gafsa).

Les porteuses de projet de **Jendouba** sont proportionnellement les plus concentrées en milieu semi urbain (42,9% contre 20% à Gafsa et 16,7% à Bizerte) et les plus nombreuses d'un niveau primaire/kottab (33,3% contre 26,7% à Gafsa et 5,6% à Bizerte).

Les porteuses de projets de la région de **Gafsa** sont davantage concentrées en milieu rural (53,3% contre 19% à Jendouba et 5,6% à Bizerte). Elles sont proportionnellement plus nombreuses que dans les autres régions à exercer une activité à domicile (26,7% contre 23,8% à Jendouba et 19,4% à Bizerte) et hors domicile (60% contre 52,4% à Jendouba et 25% à Bizerte). Elles sont proportionnellement les plus nombreuses à être décidées de réaliser leur projet (93,3% contre 90,5% à Jendouba et 77,8% à

Bizerte). Celles qui veulent réaliser un projet par nécessité sont poussées par les besoins matériels avec un pourcentage plus élevé que dans les autres régions (77,8% contre 55,6% à Bizerte et 36,4% à Jendouba).

L'analyse typologique des données a dégagé trois types d'entrepreneures du secteur formel, trois types d'entrepreneures du secteur informel et une relative homogénéité du groupe des porteuses de projets dans les trois régions.

Dans le secteur formel, il y a une majorité (68%) de celles appelées «Les stimulées par le savoir et l'expérience» et qui bénéficient d'un capital de savoir / savoir faire acquis par la formation et / ou l'expérience dans un emploi salarié, «les handicapées de la finance» qui représentent 27% et «les leaders fortunées» un peu plus de 5% qui sont animées par l'envie de diriger et ont disposé des moyens financiers nécessaires à la création de leurs entreprises.

Dans le secteur informel, le groupe le plus important est constitué par «les entrepreneures potentielles» qui sont relativement plus disposées à développer leur activité et acquérir une patente ; elles représentent 50% de l'échantillon. Un groupe minoritaire (16%) est constitué par des «entrepreneures éphémères» engagées dans leur activité par nécessité et prêtes à l'abandonner en cas d'obtention d'un emploi. Le troisième groupe qu'on a appelées «les résilientes» et qui représente un peu plus du tiers de l'échantillon, est composé d'entrepreneures poussées vers leur activité par les besoins matériels, rencontrant plusieurs obstacles mais décidées à développer leur activité et à la poursuivre à long terme.

En conclusion, les résultats de l'étude montrent que dans l'ensemble, malgré les nombreux obstacles qu'il renferme, le contexte tunisien demeure favorable à l'entrepreneuriat : un arsenal juridique important encourageant l'investissement, l'existence d'institutions dédiées au soutien à la création, un environnement familial généralement bienveillant apportant assistance matérielle et psychologique à l'entrepreneure. Ce qui confirme encore davantage le caractère favorable du milieu vis-à-vis de l'entrepreneuriat féminin, c'est l'impact psychologique positif que génère l'initiative économique de la femme sur son entourage que ce soit en termes d'attitudes envers les entrepreneures ou de stimulation de l'envie d'entreprendre chez les proches.

Le tissu d'entreprises créées par des femmes est, en fait, en majorité constitué par de très petites unités unipersonnelles ou employant un petit effectif. Mais la population d'entrepreneures est en évolution : plus jeune, plus instruite, plus familiarisée avec les TIC notamment Internet pour la commercialisation et réalisant davantage de valeur ajoutée.

Les porteuses de projets qui ont reçu une formation en entrepreneuriat ont une vision relativement globale du processus de création et s'y préparent sur plusieurs plans notamment à travers l'élaboration d'un plan d'affaires qui les oriente, entre autres, vers l'exploration du marché et la définition d'un schéma de financement.

Les entrepreneures dans le secteur informel, qui projettent de continuer leur activité et la dévelop-

per, sont disposées à franchir le pas et à passer au secteur formel.

Quelque soit le milieu, urbain, rural ou semi-urbain, il renferme un potentiel entrepreneurial féminin qui se manifeste par l'existence de femmes chefs d'entreprises, d'entrepreneures exerçant une activité génératrice de revenu dans l'informel et d'autres femmes qui fréquentent des structures d'appui qui les préparent à l'entrepreneuriat.

L'entrepreneuriat féminin comme tout entrepreneuriat prend racine dans le milieu, plus le milieu offre d'opportunités, plus l'entrepreneuriat a tendance à se développer, à se diversifier et à se pérenniser. Les résultats des analyses comparatives entre les régions en ont fourni plus d'une preuve (cf. particulièrement les différences entre la région de Bizerte et celle de Gafsa).

Grâce à une méthodologie de recherche adductive dans l'élaboration des hypothèses, associant le qualitatif au quantitatif dans l'investigation et l'application plusieurs techniques d'analyse des données, l'étude a permis d'identifier ce qui distingue les différentes catégories d'entrepreneures (des secteurs formel et informel et des porteuses de projets) et ce qui les unit, les effets des contextes régionaux ainsi que les différents types d'entrepreneures à l'intérieur de chaque catégorie. S'appuyant sur une analyse fine des résultats chiffrés, l'étude a abouti à des recommandations en vue de favoriser l'éclosion de l'important potentiel entrepreneurial féminin et sa concrétisation par un flux soutenu de création d'entreprises.

(Synthèse de l'enquête du CREDIF)

Tunisie - Le Women empowerment économique

Tout passe par la microfinance!

«Capacitation», «développement du pouvoir d'agir», «autonomisation», «responsabilisation», «émancipation» ou «pouvoir-faire» sont tous des synonymes du mot anglais «empowerment» dont la signification n'est autre que «l'octroi de plus de pouvoir aux individus ou aux groupes pour agir sur les conditions sociales, économiques, politiques ou écologiques qu'ils subissent». Dans le web, nombreux sont les témoignages de la réussite tunisienne dans ce volet.



Né au début du XXe siècle aux Etats-Unis, le concept de l'«empowerment» a vite fait d'être adopté par les femmes luttant pour la reconnaissance de leurs droits. Aujourd'hui, l'autonomisation est devenue l'un des mécanismes de développement le plus adopté par les pays émergents. En Tunisie, ce sont les femmes - surtout celles qui vivent dans le milieu rural et dans les quartiers défavorisés – qui ont bénéficié de la bénédiction de ce cadre d'émancipation. En effet, ces deux dernières décennies, la capacitation de la gent féminine sous nos cieux a pris un peu plus de relief au niveau de l'amélioration des conditions économiques et sociales des xx (génétiquement parlant) et ce par le biais des mécanismes d'octroi des microcrédits.

Sur la toile, que ce soit dans les pages web internationales ou bien sur les sites nationaux, nom-

breux sont les témoignages qui attestent de la réussite tunisienne dans ce volet.

Comme à l'accoutumé et tel un Web-Trotter, le Credif a fait sa propre enquête pour voir ce qu'on raconte sur le «WWW».

La success story d'Enda Inter-arabe

Notre randonnée sur la toile débute avec le site «lecourrierdelatlas.com» qui dans le dossier «**La femme tunisienne - Un modèle dans le monde arabe?**» nous pouvons lire un magnifique article intitulé «Microfinance: une bouffée d'air pour les entrepreneuses». Ce dernier met en relief la «success story» de l'établissement «Enda interarabe»: «...Avec 120 mille micro-entrepreneurs, dont 80% de femmes, Enda inter-arabe est une véritable



caricature d'Essma Ben Hmida,
co-fondatrice et directrice exécutive d'Enda Inter-arabe

réussite en Tunisie. Partie avec 22 mille euros de capital en 1995, elle finance aujourd'hui près de 35 mille projets pour un montant total de 110 millions d'euros. Avec un taux de croissance annuel de 50%, elle envisage de créer une banque solidaire. Une réussite qui est tout sauf une surprise. Dès le début, elle cible la clientèle de femmes.»

Toujours dans ce même article Fadhel Gaouzi, conseiller fiscal à Carthage, justifie cette réussite par les qualités que présentent les femmes par rapport aux hommes dans la gestion de leurs entreprises. *«C'est bien connu, elles sont méthodiques, organisées et bonnes gestionnaires. On a constaté qu'une femme qui créait une micro-entreprise avait deux fois plus de chances de réussir qu'un homme»*, affirme M. Gaouzi. *«Une cible de choix qui garantit une stabilité pour les caisses d'Enda: un taux de remboursement de près de 100%»*, souligne l'auteur de cet article.

C'est le cas de Jamila, une femme mariée d'une quarantaine d'années qui a bénéficié d'un crédit

de 5 mille dinars auprès d'Enda inter-arabe: *«Je m'ennuyais à la maison, j'avais besoin d'une activité professionnelle. J'ai eu envie de créer ma propre boîte et j'ai eu l'idée d'une crèche à Tunis...»*, affirme cette mère de deux enfants.

De son côté, le webzine «unitedfashionpeace.com» dans la rubrique «ethical-planet» à travers l'article **«le microcrédit est la voie de l'émancipation des femmes!»** a aussi braqué les feux de ses projecteurs sur le rôle important que joue l'organisation «Enda Inter-arabe». En outre, avec 212 mille clients actifs, principalement des femmes, 68 agences, 1100 employés et un encours de 140 millions DT, selon les chiffres de mars 2013. : *«Très active dans les microcrédits adressés aux femmes issues des catégories vulnérables, sous l'égide de sa Vice Présidente Esma Ben Hmida, elle s'inscrit directement dans une démarche de Women empowerment économique afin de libérer les femmes du prisme réducteur de la pauvreté et des non droits sociaux»*.

L'autonomisation, un rempart contre l'intégrisme

Nous apprenons aussi que «*Le Women empowerment économique s'inscrit aujourd'hui, comme seul rempart contre les récupérations religieuses et politiques qui risquent d'enfermer les femmes à vie comme un être de seconde zone. Une bataille âpre et dans la durée que mène de front une femme battante, consciente. C'est par l'économie et l'autonomisation que les femmes acquerront un véritable statut et pourront se battre contre les stigmates conservateurs qui ont embrigadé une bonne partie de la population au féminin. Mais l'accès au microcrédit et au micro entrepreneuriat ne sera efficace que s'il est accompagné d'une éducation citoyenne et d'une initiation à la connaissance des droits politiques des femmes. Une bataille que ne peut faire Enda, qui est apolitique, mais qu'elle est cependant prête à accompagner pour autant. Récit d'un entretien à bâton rompu qui fait le bilan des acquis mais aussi des défis qui attendent les femmes de l'après révolution du jasmin.*

Toujours dans ce dossier on peut aussi citer un entretien assez intéressant conduit avec Esmâ Ben Hmida, co-fondatrice en 1990 avec Michael Cracnell d'Enda Inter-arabe et directrice exécutive de cette première institution de microfinance en Tunisie. Parmi les grands enseignements qu'on peut tirer de cette interview, c'est que cette institution a été mise en place «*afin d'appuyer les femmes tunisiennes en vue de s'auto-émanciper et développer «le fameux empowerment» pour pouvoir faire face à la vague d'intégrisme (...). Tout le travail d'Enda allait sur l'émancipation, la prise de décision des femmes par le travail. Le microcrédit leur permettait de se valoriser et de devenir entrepreneuse. Les femmes commençaient aussi à prendre des décisions à la maison, elles envoyaient les filles*



les activités d'Enda Inter-arabe en 2011 et 2012.

à l'école. Elles contribuaient effectivement au développement du pays», souligne Mme Ben Hmida. Elle ajoute: «Or aujourd'hui, ce que vient nous rappeler le courant islamiste, c'est tout le contraire de cela. C'est comme si tout ce qui a été accompli depuis vingt ans par ENDA pouvait être effacé du jour au lendemain. Et c'est ce qui est malheureusement en train de se passer, avec les foulards et l'excision des petites filles (quelques cas ont déjà été enregistrés dans les zones rurales), les écoles wahabites. (...). En tant qu'ENDA cela m'a découragée. C'est la parenthèse mais en même temps, je me dis que 20 ans de travail chez ENDA c'est quand même pas mal. En 20 ans, nous avons changé les mentalités sur les femmes, au sein du ménage. En 82, j'étais à Hay Ettadhaman et à cette époque, les femmes ne pouvaient pas décider et ne sortaient pas beaucoup, elles n'avaient pas beaucoup d'activités hors domicile. Aujourd'hui par contre, elles sont actives, elles sont entrepreneurs, elles sont chef de ménage et elles peuvent avoir une autorité au niveau de la communauté», renchérit la directrice exécutive d'Enda interarabe.

Il reste à signaler que l'ONG Enda Inter-arabe possède un compte facebook ([facebook.com/endaarabe](https://www.facebook.com/endaarabe)) où on peut suivre toutes les activités de cette institution.

Mais qui dit institutions de microfinance sur le territoire tunisien, évoque aussi la banque tunisienne de solidarité qui a joué aussi les premiers rôles dans le financement des PME/PMI créées et dirigées par des femmes tunisiennes. C'est le cas avec Fatima, une jeune femme qui vit dans le village de Rogba, un petit bourg du sud de la Tunisie. Selon son témoignage cité dans l'ar-

ticle «**Microfinance: une bouffée d'air pour les entrepreneuses**» (publié sur lecourrierdelatlas.com), Fatima a obtenu un prêt de 2 mille DT de la Banque tunisienne de solidarité pour créer un atelier de broderie traditionnelle à destination des touristes européens. «*Mon affaire tourne bien, je me verse 400 dinars (200 euros) de salaire mensuel*», souligne-t-elle.

Parallèlement, le site de l'Union Nationale de la Femme Tunisienne (UNFT), «unft.org.tn» met à la disposition de celles qui veulent entreprendre une fenêtre sur son centre d'assistance des activités économiques de la femme et ce à travers la rubrique «**Intégration économique de la femme: Système des micro-crédits de l'UNFT**».

L'enquête du CREDIF fait tâche d'huile

Sur le site «webmanagercenter.com», on peut aussi lire un article intitulé «**Tunisie : Le CREDIF publie les résultats d'une étude-enquête sur l'entrepreneuriat féminin**». Nous apprenons dans ce papier virtuel que «*Cette étude a été menée sur un échantillon de 57 personnes (entrepreneures, porteuses de projets, responsables de structures d'appui à la création de projets) dans les régions de Bizerte, Gafsa et Jendouba*». Il reste à signaler que selon l'étude, la majorité des femmes choisissent de s'engager dans l'activité économique parce qu'elles aiment ce travail. Les contraintes financières, l'absence d'opportunités d'emploi et le souci de perpétuer le savoir-faire traditionnel figurent, également, parmi les raisons qui poussent les femmes à choisir de telles activités (...).».

Par ailleurs, Dalenda Larguech, directrice générale du CREDIF, lors de la présentation des résultats de cette enquête (le 17 mai à Tunis) a indiqué que «l'étude s'inscrit dans le cadre des efforts déployés pour lutter contre le chômage. Le sujet de l'étude est lié à la division sexuelle du travail», nous informe webmanagercenter.com

Toujours sur le même site d'information, **l'article «Tunisie-Allemagne:**

Projet «Ouissal» pour une présence renforcée de la femme dans la vie économique» est revenu sur la rencontre organisée en partenariat entre Konrad Adenauer, le Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR), le ministère des affaires de la femme et la chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE) autour du projet de parrainage tuniso-allemand baptisé «Ouissal». L'auteur de l'article nous informe que «ce projet qui s'adresse aux femmes tunisiennes et allemandes, vise à promouvoir leur participation socio-économique dans un contexte de développement durable».

L'article nous révèle aussi que «le projet «Ouissal» comprend la mise en réseau local et international des femmes ainsi que l'amélioration de leur savoir faire, leurs compétences communicationnelles et leur maîtrise des nouvelles technologies. Pour la directrice de «Ouissal», Clara Gruitrooy, des 250 femmes qui ont présenté leurs candidatures pour faire partie du projet, 30 seulement ont été admises».

La ministre des affaires de la femme et de la famille Sihem Badi a précisé lors de cette rencontre que «L'échange de la Tunisie avec l'étranger est désormais basé sur l'égalité et le respect des caractéristiques culturelles et identitaires des deux partenaires». L'ouverture sur d'autres expériences étrangères, a-t-elle ajouté, s'avère avantageux en cette phase transitoire.

De son côté, Jens Plötner, ambassadeur allemand en Tunisie a souligné que «ce projet s'adresse à la force la plus vive de la société tunisienne à savoir la femme».

Abdel Aziz HALI



الجمعية التونسية للتصرف و التوازن الاجتماعي

Tunisian Association for Management & Social Stability

taamstn.org

facebook.com/taamstn

Tél: 71 857 020

TAMSS

Association Tunisienne de Gestion et de Stabilité Sociale

Un espace de développement communautaire au service de la femme

TAMSS est une association de développement communautaire dont l'objectif est de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des populations vulnérables. Elle est implantée dans le quartier de Borj Louzir à l'Ariana.

En Juillet 2011, TAMSS a étendu ses activités à deux régions du centre de la Tunisie défavorisées et oubliées par l'ancien régime : Sidi Bouzid et Gafsa et travaille en collaboration avec des associations locales sur plus de dix gouvernorats de la Tunisie.

Ses activités sont axées autour de deux principaux volets à savoir le renforcement des capacités personnelles et des capacités professionnelles. Une vingtaine de personnes travaillent dans l'association à titre permanent (salariés) ou à temps partiel (formateurs et consultants).

L'association porte une vision assez particulière puisqu'elle vise la création d'une communauté réinsérée et une vie de famille digne. Il s'agit aussi d'œuvrer en vue de promouvoir une femme socialement et économiquement active et à aider les jeunes à réaliser leurs rêves et à s'accomplir.

L'association défend des valeurs universelles appelant au respect des droits humains, à l'égalité des chances et à la préservation de la dignité des personnes. Il s'agit aussi de veiller au respect des principes de transparence dans la gestion de ses affaires et du respect de l'environnement.

Plusieurs activités sont proposées par TAMSS sur différents aspects de la solidarité et de l'intégration sociale. Ces actions sont axées sur la réhabilitation sociale et l'organisation d'actions préventives contre l'exclusion des jeunes et des enfants en difficultés.



Chema Gargouri, présidente de TAMSS

L'association mène aussi des activités en vue de promouvoir l'esprit entrepreneurial chez les jeunes et les femmes marginalisés par le renforcement de leurs capacités managériales et l'initiative privée. Ces actions consistent dans l'organisation d'activités en rapport avec la formation professionnelle afin de permettre aux jeunes et aux femmes sans qualifications d'avoir un métier et un savoir-faire (décor d'intérieur, couture, peinture, électricité,....).

Depuis le 14 janvier 2011, TAMSS a inscrit dans ses projets des activités liées à la sensibilisation et à l'éducation citoyenne afin de contribuer à l'accompagnement du processus démocratique en Tunisie.

Les projets de TAMSS sont :

- **Pôle SEC (Soutien à l'emploi et à la citoyenneté) :** ce projet vise à favoriser l'émergence d'une population de femmes citoyennes, intégrées et actives dans la vie socioéconomique dans les zones défavorisées du gouvernorat de l'Ariana par l'accès à des formations sur le montage d'un plan d'affaires, le leadership, les médias sociaux ou encore des modules sur la citoyenneté et les droits fondamentaux.
- **Women in democracy (WIND) :** Il vise à promouvoir l'émergence de femmes leaders, par le renforcement de leurs capacités économiques et sociales dans les gouvernorats de Tunis et de Sfax.
- **Appui à l'insertion économique :** Ce projet consiste à soutenir, former et accompagner 60 jeunes de Sidi Bouzid et Gafsa dans leur quête d'emploi ou création de leurs propres projets.
- **Projet Live Your Tour :** consiste à créer un réseau transfrontalier pour favoriser le tourisme durable entre l'Italie, le Liban, l'Espagne et la Tunisie. L'équipe du projet est composée de 9 partenaires dans ces différents pays du bassin méditerranéen.
- **Projet MENTOR** consiste à renforcer durablement les capacités institutionnelles de 60 jeunes associations tunisiennes à travers des formations et un suivi individuel ; et à mettre en place un réseau d'échange entre les associations partenaires, pour renforcer le tissu associatif.
- **TILI : Tunisian Labor Initiative** est un projet qui vise à promouvoir des conditions de travail décentes dans le secteur informel à travers la création d'un cadre juridique et économique plus inclusif pour les travailleurs informels.



Rachida Enneifer :

La journaliste rebelle

Membre aujourd'hui de la Haute autorité indépendante de la communication audio-visuelle (HAICA), Rachida Enneifer semble avoir réconcilié ses deux domaines d'activité favoris : le droit et le journalisme. Son parcours n'a pas été facile, mais elle a pu relever plusieurs défis.

«Enfant rebelle», c'est ainsi qu'elle se qualifie. Dès son jeune âge, Rachida Enneifer s'est distinguée par une personnalité forte, qui n'acceptait pas facilement la défaite. Née le 3 janvier 1953 à la Médina, dans une famille de «beldi», son père la présentait déjà comme un modèle pour ses frères et sœurs. Elle et sa sœur aînée sont issues d'un premier mariage. Son père était un zeitounien qui exerçait le métier de magistrat. Homme cultivé et nationaliste, ce dernier engageait avec sa fille des discussions enflammées sur des thèmes relatifs à la politique (étant sympathisant de la tendance youssefiste) et la religion. Rachida avait une grande complicité intellectuelle avec lui. Malheureusement, la mort l'a emporté très tôt, alors qu'elle n'avait que 13 ans.

«Jamais comme ma mère !»

Sa mère était une femme au foyer qui a fréquenté l'école pendant deux ans, avant que ses parents ne décident d'interrompre son cursus scolaire. Chose qu'elle a toujours considéré comme une injustice. Ce fait l'a amené à pousser ses filles à aller toujours plus loin dans les études. Et Rachida Enneifer n'a pas failli au rêve de sa mère, en devenant femme active, confirmée et indépendante.

Pourtant, leurs rapports n'étaient pas toujours harmonieux, surtout pendant la période d'adolescence. «Comme toute fille qui voulait affirmer sa personnalité face à sa mère, je la défiais constamment». Au fait, Rachida, l'adolescente révoltée, voyait mal la soumission de sa mère et son acceptation de certains compromis, dont le remariage du père. Elle ne voulait surtout pas reproduire le modèle de cette dernière. C'est pour cela, qu'elle a choisi un itinéraire différent. «Je ne voulais pas être contrainte à arrêter mes études, ni me ma-

rier à n'importe quel prix et avec n'importe qui, de peur de subir le même sort». Rachida est allée jusqu'à sacrifier la vie de famille classique, pour un mode d'existence, où elle est seule maîtresse de son destin. Ce n'était pas facile à accepter par sa mère. Mais, voyant que «j'étais épanouie et que je vivais pleinement ma vie, elle a fini par admettre mes choix. De là, est née une forte complicité entre nous».

Une passion, le journalisme

Après des études primaires et une partie des études secondaires chez «Les Sœurs blanches», Rachida a décidé, contre la volonté de ses parents de changer de lycée, en partant vers celui de la rue de Russie. «C'était un des mes premiers moments de révolte et un acte d'affirmation de mon autonomie».

En ayant son bac Lettres, en 1970, et poussant jusqu'au bout la logique de la révolte, elle voulait faire des études de cinéma mais ce n'était pas possible en Tunisie, car il était nécessaire de partir à l'étranger et sa famille n'était pas d'accord. Il fallait alors accepter les choix d'orientation qui lui ont été proposés en Tunisie : faire des Lettres françaises ou des études de Droit. Elle avait opté pour le deuxième choix. Mais ce n'était pas suffisant pour elle. «Je voulais un métier dans le domaine de la communication qui correspondait plus à mon tempérament». La solution était de s'inscrire dans une licence de journalisme en parallèle de ses études de droit.

Sa passion pour le monde de la presse s'est confirmée en intégrant le champ professionnel. Rachida était parmi les premières diplômées en journalisme en Tunisie et elle n'a pas tardé à trouver un poste au journal La Presse, en 1976. Pendant une année, elle s'est occupée d'actualité internationale,

une rubrique qui la contraignait à rentrer tard à la maison, et donc une révolte supplémentaire contre le système existant. Ensuite, elle s'est spécialisée dans la rubrique « société », en réalisant des enquêtes de terrain, des reportages, la chronique des tribunaux, et c'est là, qu'elle a pu développer réellement son potentiel. Plus tard, Rachida Enneifer a créé une page consacrée à la femme. Elle la voulait représentative du combat de cette dernière pour s'affirmer dans la société et de sa propre lutte pour défendre ses droits. Mais elle a fini par se heurter à une autre vision de la rédaction en chef qui cherchait à axer la page plutôt sur la mode, la cuisine... «Le jour où on m'a collé une grande photo d'un mannequin, j'ai décidé d'arrêter cette page».

Inlassable, elle a lancé une autre rubrique «d'économie politique» cette fois, afin de répondre à un besoin chez le public de comprendre certaines questions économiques, surtout avec la création en Tunisie de «la bourse des valeurs». Mais là aussi, «on a estimé qu'il y avait un ton très critique vis-à-vis des choix économiques nationaux». La rubrique a donc été suspendue. Rachida en a créé d'autres, relatives aux problèmes du citoyen avec l'administration et au patrimoine, suscitant toujours, par moment, le mécontentement de la direction du journal. Loin de se sentir frustrée, elle repartait de plus belle, estimant qu'il y avait une marge de liberté qu'il fallait exploiter. «Pour des journalistes rebelles, indépendants et sans étiquette politique, comme moi, c'était la seule façon de faire du journalisme professionnel», souligne-t-elle.

L'engagement féministe

Sans songer à quitter le journal, Rachida a fini par penser à une autre alternative pour pouvoir

exprimer ses idées. C'était alors, le lancement, vers le début des années 80, par le «Club Femme» avec d'autres femmes du Club Tahar Haddad, d'une revue mensuelle, intitulée «Nissa» (Femmes). L'objectif était de défendre les droits des femmes. «Il s'agissait d'une expérience très passionnante, mais aussi hasardeuse, car il était difficile de diriger le journal à plusieurs. Nous étions plus de 60 femmes dans l'équipe. Sept numéros ont été publiés, avant que le groupe n'éclate à cause de différends internes. «Nous n'avions pas la même perception du féminisme. Le mouvement lui-même passait par une crise relative à son rapport avec le politique notamment avec l'amplification de la dictature et la répression, vers le milieu des années 80».

Ce débat a fini par créer une scission au sein du groupe. Certaines pensaient que la bataille pour la démocratie devait primer sur la défense des droits des femmes. D'autres, estimaient qu'il fallait faire le contraire. Et il y avait une troisième voie, celle représentée par Rachida Enneifer, laquelle optait pour un combat à mener en parallèle sur les deux fronts. Très vite, donc, des clans se sont formés «ce qui a affaibli le mouvement féministe tunisien et a renforcé une sorte de carriérisme féministe qui n'a pas été forcément bénéfique à la cause des femmes en Tunisie». Rachida rêvait, elle, d'un féminisme ancré dans l'expérience tunisienne et pas seulement accroché aux agendas des organisations internationales.

Présidence de l'Association des Journalistes Tunisiens

Outre son militantisme dans le mouvement des femmes, Rachida Enneifer s'est engagée dans la bataille pour la liberté d'expression et la défense

des droits des journalistes à travers son adhésion à l'Association des Journalistes Tunisiens qu'elle a présidé pendant deux mandats successifs: 1980-1982 / 1982-1984.

Loyale et démocrate, elle a refusé de briguer un troisième mandat. Mieux, elle a, elle-même, œuvré, avec les autres membres du bureau pour changer le statut de l'association, afin de limiter les mandats du président à deux seulement. Son geste a été mal interprété par le pouvoir en place qui a vu en cela un clin d'œil à la présidence à vie de Bourguiba. Le ministre de l'Information de l'époque, Abderrazak Kéfi l'a même convoquée un jour pour lui demander les raisons derrière sa décision. «Mes arguments n'étaient pas convaincants pour lui. Il avait conclu que je voulais critiquer le pouvoir politique».

Rachida a quitté la présidence de l'association, avant de faire son retour au bureau exécutif en 1988 en tant que secrétaire générale. Ce retour coïncidait avec les tentatives du pouvoir d'infiltrer les différentes organisations dans le pays et pour mettre à genou les médias. Elle n'en garde pas de très bons souvenirs.

Carrière universitaire

Peu après, plus précisément en 1990 et après la guerre du Golfe, Rachida a décidé de quitter carrément le journalisme, car le régime de Ben Ali a fini par exercer une totale mainmise sur la presse. «Le verrouillage était tellement terrible qu'il fallait soit d'accepter de renoncer à ses principes, soit de recevoir un salaire et rester inerte. Et pour moi, les deux choix étaient inacceptables».

Elle a travaillé, alors, en tant que consultante pour

la Fondation Friedrich Naumann. «Cette nouvelle expérience m'a permis de prendre du recul et de reprendre le chemin de l'université. En réintégrant la Faculté de droit en 96, elle a entamé un diplôme d'études approfondies et un doctorat. Son sujet de thèse portait sur la protection du littoral dans les pays du Maghreb. «J'aurais bien voulu travailler sur le droit de la communication, qui est un sujet plus proche de ma formation initiale, mais la répression dans le pays était telle qu'il était impossible de faire des recherches dans ce domaine».

Et puis, venait la révolution pour la délivrer, à l'instar de tous les Tunisiens, du poids de la répression. «J'ai pu revivre ma citoyenneté qui m'a été arrachée par l'ancien régime». Rachida reste cependant consciente qu'il y a «tout un travail de réapprentissage de la liberté et de construction d'un pays démocratique à faire». Pour cela, il ne faut pas se précipiter et c'est ce qu'elle reproche aux hommes politiques qui veulent cueillir les fruits trop rapidement. «On ne construit que dans la durée».

En faisant partie de la HAICA, elle sent qu'elle participe à ce projet en gestation de la Nouvelle Tunisie. Mieux, cette nouvelle mission, lui permet de concilier ses deux carrières de juriste et de journaliste. «J'ai toujours dit que j'ai deux vies».

Et la vie de famille dans tout cela ?

Rachida Enneifer avait choisi de ne pas se marier et elle ne le regrette pas. «De toutes les manières, je n'ai jamais éprouvé le besoin d'avoir un enfant. Car c'est une responsabilité à part entière et je n'aurais jamais accepté la partager avec d'autres activités».

Hanène Zbiss

I am here – Je suis là – أنا هنا **انا هنا**



**LES FEMMES SONT AUTODÉTERMINÉES,
ACTIVES ET INFLUENTES
DANS L'ÉCONOMIE ET LA SOCIÉTÉ.**

Une initiative visant à renforcer le rôle des femmes dans l'économie en Egypte, en Jordanie, en Tunisie et au Maroc

انا هنا - JE SUIS LÀ

Les femmes sont présentes, actives et compétentes, les femmes contribuent à l'économie et leur travail fait la différence. Cependant, leur contribution est souvent mal reconnue, elles demeurent invisibles et leur travail est mal rémunéré.

Le but de notre initiative est d'engendrer et de cultiver une réflexion sur la situation des femmes et les alternatives économiques qui leur sont offertes. Nous croyons que l'information et la discussion peuvent favoriser une prise de conscience sur le potentiel des femmes, sur leurs activités dans le monde du travail et sur leur importance pour l'économie. Nous espérons montrer que de nouvelles opportunités sont possibles pour les femmes et que des exemples de réussites existent.

Les fondateurs de ANA HUNNA sont des ONG d'Égypte, de Jordanie, du Maroc et de Tunisie engagées dans l'égalité des sexes, les médias et les activités économiques. Pour plus d'information sur les films, les événements proposés et les ONG qui mènent l'initiative, veuillez visiter la page facebook, la site web ou prendre contact directement avec nous.

Ana Hunna: info@ana-hunna.org | Pays: Egypt@ana-hunna.org | Jordan@ana-hunna.org | Maroc@ana-hunna.org
Tunisie: ana-hunna.org | Visit us at: www.ana-hunna.org | FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/ANAHUNNA



LE POUVOIR DES FEMMES DANS LES FILMS

ANA HUNNA est une initiative basée sur des films, documentaires ou de fictions, certains pré-existants et d'autres produits spécialement dans le cadre du projet.

Ces films dépeignent des femmes singulières d'Égypte, de Jordanie, de Tunisie et du Maroc – des femmes actives, des femmes qui travaillent, des femmes qui se prennent en charge, des femmes qui développent et réalisent leur propre projet de vie.

Rejoignez-nous pour les événements de ANA HUNNA ! Notre programmation de films sera présentée dans de multiples événements publics en Égypte, en Jordanie, en Tunisie et au Maroc. Réalisateurs, acteurs et d'autres invités seront présents au cours de ces événements pour partager leur expérience et leur opinion, et susciter débats et discussions. Nous serons heureux de vous y accueillir.

انا هنا

I am here - Je suis là - أنا هنا

LES NOUVEAUX COURTS METRAGES **انا هنا** DE 2013

Les documentaires

OM AMIRA Najl Ismail | Egypte

Une femme du Caire fait vivre sa famille, s'occupe de sa fille malade et est la gardienne de sa rue. Comment fait-elle face à ses nombreux rôles?



BEYOND THE SKY Vesna Shalabi | Jordanie

Poursuivant son rêve, une jeune Jordanienne devient hôtesse de l'air. Quelles sont les attentes et les obstacles qu'elle rencontre dans sa famille et dans la société?



THE STORY OF "N" Laila Samy | Egypte

Une femme travaille depuis plusieurs années dans un salon de beauté au Caire: comment surmonte-t-elle le mépris de la société égyptienne à l'égard de sa profession?



ENNAJEH Chiraz Bouzidi | Tunisie

Dans le village tunisien Ennajej, les femmes font vivre leur famille en faisant la collecte des ordures pour le recyclage. Comment vivent-elles les privations et les risques du quotidien?



Les films de fiction

LEUR NUIT Narrimane Faqir | Maroc

Pour subvenir à ses besoins et à ceux de son enfant, une femme marocaine travaille de nuit comme gardienne de parking. Avec quelles réalités et personnes entre-t-elle en contact?



SELMA Mohamed Ben Attia | Tunisie

Une jeune veuve tunisienne veut prendre sa vie en main et devenir conductrice de taxi. Devra-t-elle affronter sa famille et la société?



UNE FEMME ET DEMI Kamel Laaridhi | Tunisie

Après des années, deux femmes tunisiennes se retrouvent et l'une d'elles se met à travailler pour l'autre: Que feront-elles lorsque leur alliance rafraîchie se retrouve face à des défis?



RAYA LBAYDA Layla Triqui | Maroc

Dans une usine de poisson de la ville marocaine de Safi, des femmes travaillent dans des conditions épuisantes. Comment leur vie changera-t-elle lorsqu'une d'entre elles s'élèvera contre l'oppression établie?



Tous les films durent 15-30 minutes.

Ana Hunna: info@ana-hunna.org | Pays: Egypt@ana-hunna.org | Jordan@ana-hunna.org | Maroc@ana-hunna.org
Tunisie: ana-hunna.org | www.ana-hunna.org | Facebook: www.facebook.com/ana-hunna | Twitter: [#AnaHunna](https://twitter.com/AnaHunna)

L'inventrice Hayet El Omri

La fierté de Regueb



Lauréate de la médaille d'or aux Olympiades des Jeunes Inventeurs qui se sont déroulées du 22 au 24 février à Hammamet et meilleure inventrice en 2012, Hayet Omri, la trentaine et déjà une carrière pleine de réussites.

Du foyer de la révolution tunisienne, Sidi Bouzid, la chercheuse et universitaire Hayet El Omri tire ses origines, plus précisément de Regueb où elle est née et où elle a fait ses études primaires et secondaires. Est-ce une coïncidence que la meilleure inventrice en 2012 soit originaire de cette région qui a donné l'étincelle du Printemps Arabe? Peut-être. Une chose est sûre est qu'encore une fois Sidi Bouzid porte très haut le nom de la Tunisie. La fierté est double quand le succès porte l'empreinte d'une femme.

Après une maîtrise et un master à l'INSAT (Institut national des sciences appliquées et de technologie) en ingénierie chimique industrielle en 2007, Hayet El Omri a entamé ses études doctorales, lesquelles se sont soldées par l'obtention de son doctorat, cette année, en chimie organique. Entretemps, elle a entamé ses projets de recherche, tout en exerçant comme assistante contractuelle à l'INSAT.

Ses travaux ont été axés sur l'étude de la purification de l'acide phosphorique. Cette opération étant jusque là très couteuse, ce qui empêchait l'usage de cet acide dans un autre domaine que la fertilisation. L'apport scientifique d'Omri était justement de découvrir une méthode pour le purifier à moindre coût, en utilisant les déchets organiques. «Ainsi, j'ai touché d'une pierre deux coups : diminuer les quantités de déchets qui se sont accumulés depuis la révolution et obtenir un acide phosphorique pur», déclare-t-elle à la Radio Nationale. Grâce à ce travail elle a pu recevoir le Prix de la meilleure invention en 2012.

La chercheuse tunisienne est déjà à son quatrième brevet d'invention en chimie organique. Elle est aussi active dans le domaine associatif puisqu'elle a créé sa propre association «@Valeur», outre ses contributions au sein d'autres associations internationales.

Et Hayet n'arrête pas de se distinguer. Le dernier prix en date qu'elle a eu était la médaille d'or aux Olympiades des Jeunes Inventeurs, organisées à Hammamet par l'Union Européenne, en février 2013. Un événement d'envergure qui a réuni une centaine d'inventeurs arabes, africains et européens. C'est à cette occasion que les Tunisiens l'ont connu, notamment après que le Président de la République par intérim lui ait rendu hommage.

Nul n'est prophète dans son pays

Malgré ce succès, la chercheuse s'est heurtée à l'immobilisme de l'université tunisienne qui n'a rien trouvé pour la récompenser que de refuser de la recruter, en dépit de ses nombreux diplômes. Un vrai scandale !

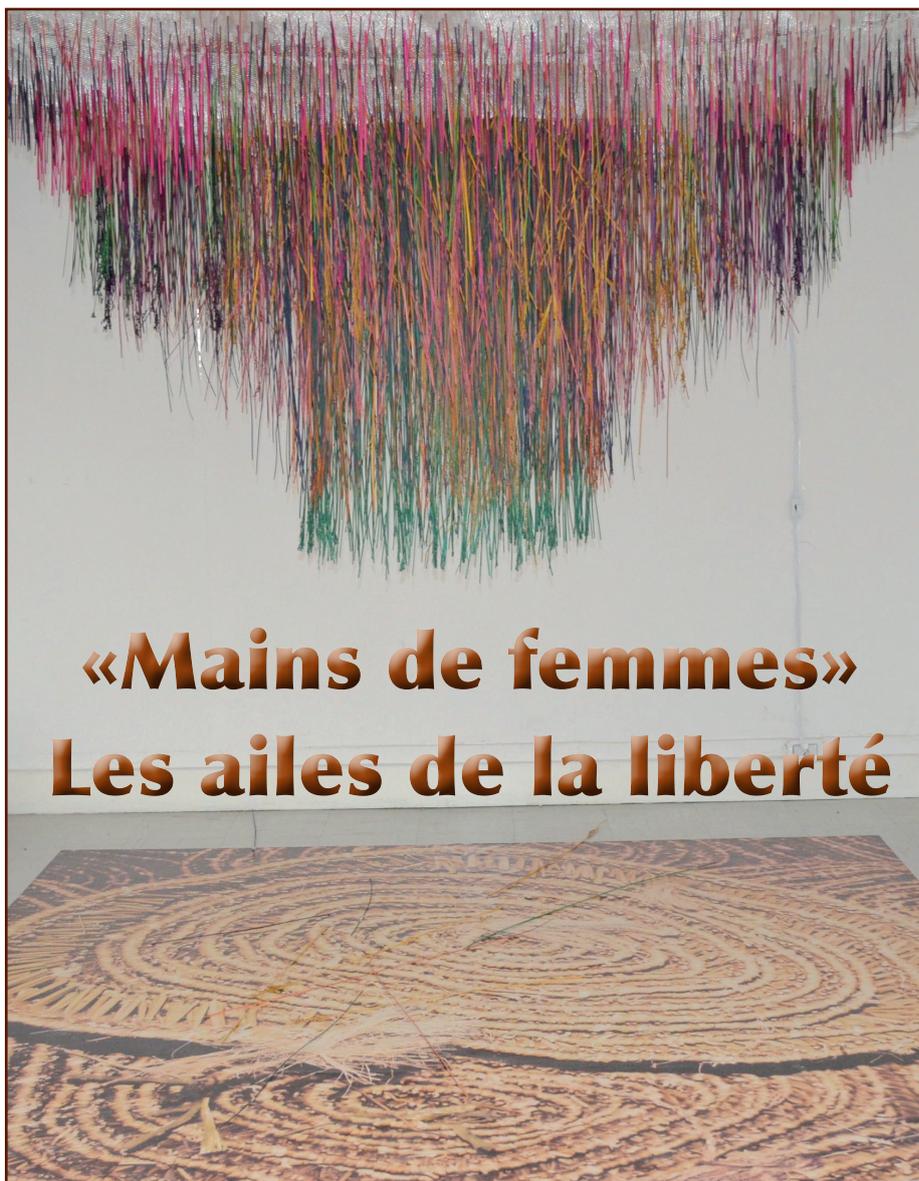
Et ce n'est pas tout ! Car quand, elle a proposé les résultats inédits de ses recherches à des entreprises nationales, dont le Groupe Chimique Tunisien, toutes les portes lui ont été fermées, alors que des sociétés étrangères ne cessaient de la solliciter. De quoi frustrer n'importe quel talent national et l'obliger à quitter le pays ! Mais Hayet refuse de le faire parce qu'elle est convaincue qu'elle est plus utile en Tunisie qu'ailleurs.

Ce qui l'aide aujourd'hui à garder le moral, haut malgré tout, est qu'elle bénéficie de l'appui de sa famille et notamment de son père dont elle est la fierté.

Hayet compte poursuivre son chemin de recherche et d'invention «à l'image de la femme tunisienne qui se distingue par sa volonté de réussite dans tous les domaines de la vie», a-t-elle déclaré à La Presse.

Bonne chance pour la suite !

H. Z.



«Mains de femmes» Les ailes de la liberté

L'exposition «Mains de femmes» s'est tenue au centre national d'art vivant du 29 juin au 06 juillet. Elle est l'aboutissement d'un travail commencé il y a plus d'un an et initié par l'association française Rivages, soutenu par plusieurs institutions françaises et en partenariat avec le centre national d'art vivant de Tunis et l'union des familles musulmanes de Marseille.



Cette exposition qui voyagera plus tard à Marseille consiste en la présentation du travail de cinq femmes créatrices : tissage, peinture, installation et vidéos ont été au rendez vous. Amel Gharbi, Alia Louati, Akila Mouhoubi, Syrine Tira et Jalila Khelil sont ces jeunes artistes qui ont relevé le défi d'aborder une tradition et un matériau, chacune selon le moyen d'expression qu'elle s'est choisi.

Le jonc est abordé, par Amel Gharbi, avant tout comme une matière. Sa morphologie est étudiée dans le but de structurer une relation spatiale entre l'élément et la lumière. Les fils de jonc entre espacement, enchevêtrement ou croisement offrent une expression esthétique qui se base plastiquement sur le tissage de plans, la création de mouvements et d'un jeu de couleurs.

Akila Mouhoubi reprend les fils de jonc sous forme de traits et de lignes, d'espaces bi-dimensionnels, cette fois-ci à meubler, pour créer un espace plus vaste et plus dynamique. Le module est repris sous différentes formes. En alternant lignes obliques, horizontales ou verticales, la couleur, le vide

et le plein, l'artiste s'inspire des gestes des artisanes au moment de tisser les fils «couper, aligner, assembler, colorer, trier».

Une autre expérience, non moins intéressante, est proposée par Alia Louati. Il s'agit de récupérer les déchets du jonc à la suite de l'opération de tissage et d'en faire une matière de base pour la production du papier. Les expressions qu'elle récolte sont visuellement forts intéressantes. Le recyclage permet de dévoiler une exploitation et une force d'expression nouvelle et riche.

Ce projet est constitué de plusieurs éléments comme un workshop qui visait à mettre en valeur un savoir faire traditionnel qu'est le tissage par le fil de jonc. Artisanes et designers se sont rencontrées afin d'étudier les modalités d'enrichissement du produit, de sa relecture à la lumière des nouvelles exigences esthétiques actuelles.

C'est ainsi qu'ateliers de formation entre Marseille et Tunis ont eu lieu afin de concrétiser ces objectifs mais aussi afin de transmettre ce savoir-faire, qui tend à disparaître, à d'autres femmes de la rive nord de la méditerranée. Car tel était l'autre but de



cette action : aider des femmes dans la précarité pour sortir de leur situation critique par l'art et la création et par la transmission et la sauvegarde d'un savoir qu'on délaisse de plus en plus. C'est ainsi que ces femmes, qu'elles soient artistes ou simples citoyennes, s'accommodent d'espaces d'expression et de création qui favorisent l'échange et permettent à la femme d'accéder à ses droits autant économiques et sociaux que culturels et politiques.

Parce qu'au moment où la Tunisie célèbre le cinquante sixième anniversaire de la République, le troisième après la fuite de Ben Ali et le deuxième après les premières élections, nous en sommes toujours à discuter du droit des femmes tunisiennes, qu'elles soient artistes, artisanes, politiciennes ou simples citoyennes et du degré autorisé d'appropriation de l'espace public !



En marge de l'exposition, nous en avons discuté avec Sana Tamzini, l'actuelle directrice du centre national d'art vivant, diplômée de l'école des Beaux arts de Tunis et titulaire d'un diplôme d'études approfondies en arts plastiques de la Sorbonne. Jusqu'à sa nomination en 2011, elle était enseignante universitaire à l'école de design de Denden. Elle a participé à de multiples expositions en tant que commissaire ou en tant qu'artiste.

Sa formation de base en tant qu'architecte d'intérieur ne l'a pas empêché en tant qu'artiste installatrice, comme elle aime à se présenter, de centrer son travail autour de la problématique de l'espace et de son aménagement par la lumière. L'espace qu'elle aborde et qu'elle questionne transgresse les limites disciplinaires, et souvent bornées, du milieu universitaire et académique. L'espace abordé est exclusivement l'espace partagé, public et théoriquement accessible à toutes et à tous. Mais la réalité est autre et c'est là où intervient le rôle de l'artiste et c'est là aussi ou, en tant que directrice du centre, Sana encourage et accueille ce genre d'initiatives.

Dans un pays qui passe par une phase sensible de son histoire mais aussi charnière et déterminante, l'espace public est au centre du pouvoir et, est aussi, une force aux mains des plus forts. Si Sana cherchait auparavant à révéler la relation de l'utilisateur avec son espace, sa mémoire et l'histoire des lieux qui est l'histoire des Hommes, elle se pose aujourd'hui d'autres questions : comment faire face à la violence dont use certains pour expulser les autres ou les rendre invisibles, comment faire pour que l'espace joue son rôle initial qu'est l'échange et le dialogue : «Etre la» ou «Hadhirat», Politique 1 et 2, Regards croisés sur Choucha, ... sont une des réponses via l'art et la création qui donnent un élément de réponse à l'inquiétude qui règne quant au statut de la femme, de la jeunesse dans cet espace : tout simplement en créant, en investissant les lieux et en brisant les murs du silence souvent invisibles.

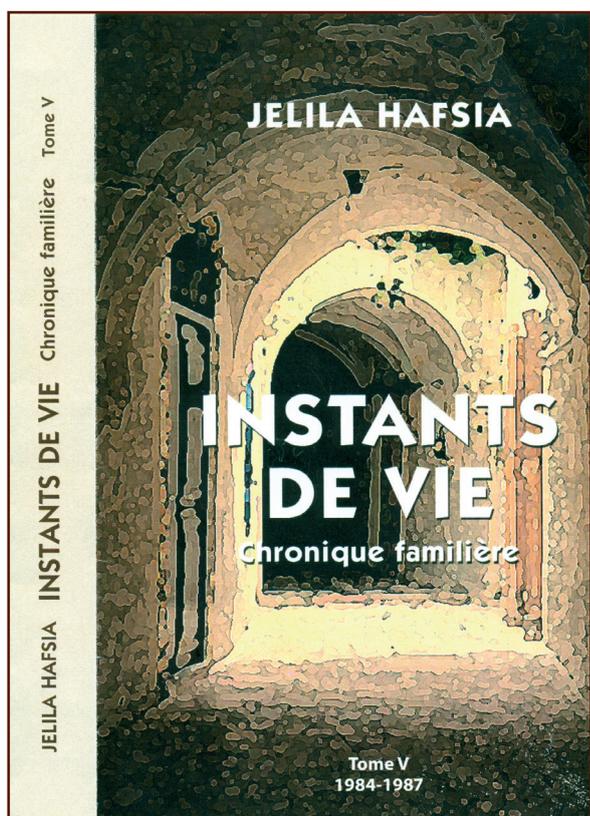
Seule la résistance fera pousser les ailes de la liberté.

Neïla Saadi

Jelila Hafsia

INSTANTS DE VIE

Chronique familiale



Après un premier tome paru en 2007, Jelila Hafsia nous livre d'autres pages de son journal intime.

Le lecteur découvrira, parallèlement au récit attachant de la vie d'une femme libre dans les années 1970, les événements d'une période décisive pour l'histoire de la Tunisie, celle des années Bourguiba.

Des événements historiques, mais aussi un personnage hors du commun, sont ici racontés par celle qui a côtoyé le premier président de la Tunisie et son entourage pendant plusieurs années.

Avec sa description des turbulences politiques et des mille traits de la société tunisienne de l'époque, Jelila Hafsia nous associe également à ses interrogations personnelles, ses révoltes et ses plus profondes souffrances, comme à ses enthousiasmes renouvelés, qui constituent autant d'instantanés de vie toujours courageusement traversés.

J.H.

«Une période de notre histoire se termine... où, d'ailleurs, commence le passé ? L'héritage culturel se fait chaque jour, il a toujours été créée au présent, c'est le présent qui devient le passé, c'est-à-dire l'héritage... ces instants et quelques autres autour du monde dans «notre» passé...».

Forum Femmes Méditerranée de Marseille



Un prix littéraire International Une Lauréate Tunisienne : 2012-2013

Chaque année, depuis 1994, le Forum Femmes Méditerranée de Marseille organise un concours international de nouvelles destiné aux femmes des pays du bassin méditerranéen et dont les premiers prix sont récompensés d'un séjour à Marseille.

Ce séjour hautement culturel et savamment diversifié comporte un volet loisir des plus intéressants, d'autant plus que Marseille est consacrée ville culturelle pour l'année en cours.

Les lauréates reçoivent leurs prix lors d'une soirée fortement médiatisée dans un espace officiel de cette ville méditerranéenne.

Tout cela se passe sous les meilleurs auspices grâce à une organisation des plus efficaces, œuvre d'une équipe de femmes émérites composée d'organisatrices chevronnées et de bénévoles attentionnées.

Toutes ces dames veillent au bon déroulement des programmes sans départir d'une amabilité constante et exquise.

Chaque année un thème étant proposé au concours de la nouvelle organisé par F.F.M «**TERRASES**» était le thème échu pour l'année 2012-2013.



Ce thème m'a interpellée, j'ai participé au concours et eut la chance d'obtenir un prix d'encouragement.

J'ai ainsi répondu à l'invitation du F.F.M, et ai fait le voyage à Marseille.

Comme de juste, le séjour y fut culturellement magnifique (visite de quartiers anciens, musées, monuments, spectacles, défilés équestres, musiques etc...). Sur le plan loisir le séjour m'en fut pas moins intéressant.

J'ai pu établir avec les autres lauréates présentes (une bulgare, une bosniaque, une algérienne et une française), une relation amicale des plus enrichissantes.

Une atmosphère d'ouverture sur les autres de tolérance et de respect mutuel nous accompagnait...

Nous avons parlé de nos pays respectifs, de nos aspirations, de nos rêves...

Encore une fois, la capitale phocéenne m'a ouvert ses bras. Cela me donne bon espoir sur le sort des femmes de mon pays et sur mon pays lui-même.

Faisant partie de la riche mosaïque méditerranéenne, et ayant une histoire des plus prestigieuse, mon pays continuera d'octroyer à la femme tunisienne les droits qu'elle mérite.

Elle continuera à jouer son rôle de pionnière en matière d'instruction et d'émancipation ... La culture rependra tous ses droits ...

Ce prix d'encouragement me redonne courage en une TUNISIE de grandeur, de paix et de liberté...

Najette Ouergui

Redémarrage de L'Observatoire Genre et Egalité des Chances du CREDIF



Reconçu à la lumière des nouvelles approches mais aussi sur la base de ses réalisations antécédentes, l'Observatoire du CREDIF qui fait l'objet de redynamisation depuis environ une année, entame une nouvelle phase qui s'annonce porteuse en termes de projets et de perspectives.

C'est à travers un double mouvement de reconstruction mais aussi de production que ce mécanisme fonctionne aujourd'hui, orienté par les recommandations d'un comité scientifique, constitué d'experts nationaux en matière d'indicateurs genre et de techniques d'observation.

S'ouvrir sur les approches qualitatives, élargir le réseau de partenariat et s'outiller des nouvelles techniques d'investigation scientifique afin d'observer les disparités genre et d'aider à l'action et à la décision, telles étaient les axes majeurs d'intervention, encore «embryonnaire» et modeste, de l'Observatoire Genre et Egalité des Chances.



Le Qualitatif : une autre démarche pour la mise en place des bases de données

L'activité statistique était la base des produits de l'Observatoire pendant une bonne vingtaine d'années. Rapports annuels, supports statistiques et études spécifiques étaient élaborés essentiellement à partir des données recueillies du système

statistique national, produites par les institutions gouvernementales.

La pertinence des approches qualitatives, adoptées de plus en plus par les disciplines de sciences économiques et sociales, revient à l'opérationnalité de leurs outils qui éclairent les dimensions latentes et complexes des phénomènes globaux. Outils, susceptibles de mettre en exergue des aspects relatifs aux disparités genre, demeurant sous-analysés.

C'est sous cet angle que l'Observatoire, ayant consacré un nombre non négligeable de ses travaux à la question de participation des femmes à la vie économique et publique, a entamé un projet de mise en place d'une base de données qualitative sur les compétences féminines, avec l'appui du Centre Danois d'Information sur le Genre, l'Égalité et la Diversité (KVIN-FO), qui a instauré la base de données «Who is She ?» depuis 1990.

«Who is She ?» en Tunisie

Du Danemark, la base a été dupliquée en Jordanie en 2006, au Liban en 2008, ensuite en Egypte et en Palestine en 2010. A présent, le KVIN-FO fournit l'appui financier et technique à la Tunisie et au Maroc afin de mettre en place la base de données. A cet effet, un atelier régional de formation, a été tenu au CREDIF du 12 au 14 juin 2013, auquel ont participé les chargés de la base de données des différents pays concernés par le projet.



Bien que de vocation technique et usuels qui facilite l'accès à l'information sur des femmes reconnues dans leurs domaines d'intervention, le projet se basera sur une réflexion structurée et sur une reconstruction objective du concept «compétences féminines».

Il est à noter que le CREDIF, ayant déjà répertorié des compétences féminines d'un point de vue documentaire, tend à travers ce nouveau projet, de susciter des questionnements sur la sous ou la sur-représentativité des femmes dans les domaines économiques, politiques, civiques, culturels et autres. Par ailleurs, la base de données «Who is She ? Tunisie» sera un outil de visibilisation du potentiel des femmes et de valorisation de leurs compétences et savoir-faire et un outil de recherche mis au profit des journalistes, des universitaires, des bailleurs de fonds et des décideurs.

La base de données sur les associations œuvrant pour l'égalité des chances entre les sexes en Tunisie : une nouvelle ouverture sur la société civile

Le panorama associatif tunisien a été marqué par de profondes mutations et s'est notamment enrichi en nombre au lendemain de la Révolution

du 14 janvier. Le CREDIF avec l'appui du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA), s'est engagé dans une étude visant à répertorier les associations œuvrant pour l'égalité des chances et à présenter une lecture sociologique de leur rôle dans la réduction des disparités entre les sexes en Tunisie.

Effectué sur la base d'une enquête de terrain qui a touché 528 associations dans tous les gouvernorats et qui s'est étalée de septembre à décembre 2012, ce travail sera valorisé à travers deux supports : un guide analytique et une base de données en ligne, répertoriant les associations œuvrant pour les droits des femmes et l'égalité des chances entre les sexes en Tunisie, tels qu'annoncé dans le mot de bienvenue de Mme Dalenda LARGUECHE, Directrice Générale du CREDIF lors du séminaire de présentation des résultats préliminaires du Projet, qui a également mentionné que l'accent sera essentiellement mis sur les deux cents et quelques associations intervenant dans le domaine des droits de femmes et l'égalité des chances.

De sa part, Mme Leila JOUDANE, la représentante du Bureau de l'UNFPA à Tunis, a dans son allocution d'ouverture, mis en relief l'importance

du partenariat entre le CREDIF et l'UNFPA qui remonte à une vingtaine d'années. Elle a aussi souligné leur intérêt commun à l'ouverture sur la société civile et à la question du rôle de la femme dans l'espace public.

Le séminaire a eu lieu au CREDIF le 18 juin 2013 avec la participation des universitaires et des représentants des d'institutions internationales, gouvernementales et non gouvernementales.

Il a été meublé par deux intervention don la première a été présentée par Mme Dorra MAHFOUDH, la coordinatrice scientifique du projet et la deuxième par M. Mourad BECHEIKH, consultant chargé de la mise en place de la base de données. Mme MAHFOUDH, qui a exposé les différentes phases du projet et ses principaux résultats, a souligné sa spécificité et «sa plus-value» qui revient



à l'usage des approches qualitative et quantitative à l'analyse de l'engagement des associations par rapport à la question d'égalité des chances entre les sexes en Tunisie. Elle a déduit que «les formes du travail associatif et les modes de militantisme

diffèrent de plus en plus» et qu'elles méritent d'être davantage explorées par un travail complémentaire d'ordre qualitatif.

D'autre part, le travail a mis en exergue une «véritable lutte sur terrain et de fortes inégalités entre les associations pour s'approprier les locaux». Mme MAHFOUDH a signalé le phénomène de la féminisation des salariés des associations qui nécessite une étude spécifique, ainsi que la multiplication rapide des associations caritatives et les disparités entre les objectifs annoncés par l'association et ses activités réelles.

Par ailleurs, les spécificités techniques de la base de données ont été présentées par M. Mourad BECHIKH, qui estime qu'elle sera «un moteur de la relation entre le CREDIF et les associations féminines en Tunisie». Il a mentionné l'importance des variables issues de l'enquête et qui dépassent la

centaine pour chaque association, ainsi que du caractère qualitatif d'une grande partie des données collectées.

Le débat s'est articulé autour d'une discussion enrichissante pour l'équipe du projet, sur les aspects méthodologiques de l'enquête, notamment en ce qui concerne l'échantillonnage et la construction théorique du concept d'égalité des chances.

Organisateurs et participants ont souligné l'extrême importance du travail d'actualisation de la base. suggérant l'implication des associations naissantes après l'enquête.

La parole a été également donnée aux associations représentées venant de l'Ariana, de Jendouba, de Sousse, de Tozeur et de Djerba, ayant



soulevé les problèmes de disparités régionales, d'infrastructure, de locaux, d'accès à l'information et à la formation et de discrimination à l'égard des femmes.

Lors de la séance de clôture, Mme LARGUECHE a affirmé que ce projet relève d'un choix stratégique du CREDIF de faire de la société civile une thématique de recherche à part entière et de fournir aux différents usagers une base de données multifonctionnelle. Mme JOUDANE a valorisé le partenariat entre l'UNFPA et le CREDIF qui a «su garder une distance objective avec la société civile

et qui joue un rôle important de facilitateur dans le monde associatif et d'accompagnateur des ONG».

Ouverture sur les nouvelles approches d'observation

Dans le cadre de la redynamisation de l'Observatoire, une rencontre internationale a eu lieu au CREDIF les 2-3 juillet avec l'appui de l'UNFPA et la participation distinguée de représentantes d'Observatoires et de spécialistes en matière d'indicateurs genre de la France, de l'Amérique Latine, du Danemark, de l'Espagne et de la Tunisie.

Observer les disparités genre dans différents domaines, secteurs et régions dans la phase de transition que vit actuellement la Tunisie, nécessite un travail de reconstruction épistémologique quant aux concepts, aux outils et aux approches analytiques et un étroit partenariat entre tous les intervenants (gouvernementaux et non gouvernementaux) œuvrant pour plus d'égalité de chance entre les sexes en Tunisie. A cet effet, cette rencontre est venue éclairer les grands axes stratégiques de l'Observatoire Genre et Egalité des Chances, pour les années à venir, par les expériences internationales.

Mme Dalenda LARGUECHE, Directrice Générale du CREDIF, dans son allocution de bienvenue, a rappelé l'importance de l'observatoire pour rendre compte de la condition de la femme et ce, essentiellement dans une conjoncture en pleine mutation. Elle a rappelé que l'Observatoire de la Condition de la Femme (OCF), créé au sein du CREDIF en 1993, a rencontré, au fil de l'exercice de ses missions, des limites à la fois conjoncturelles et structurelles et qu'aujourd'hui, de par son positionnement au sein d'un centre de recherche, il doit être en mesure de répondre aux défis auxquels les femmes sont de plus en plus exposées, à travers des analyses quantitatives et qualitatives fiables.

De sa part, Mme Laila JOUDANE, Représentante du Bureau de l'UNFPA à Tunis, a rappelé dans son allocution d'ouverture, l'importance de la reprise des activités de l'observatoire et le renforcement de son rôle de « mobilisateur » des autres acteurs, une fois ses missions et ses thématiques redéfinies.

Mme Sonia BEN DJEMIA, chargée de l'observatoire au CREDIF, a rappelé, dans son interven-

tion introductive, la genèse de l'observatoire de la condition de la femme (OCE), ses réalisations et ses limites, ouvrant ainsi le champ aux expériences pareilles dans d'autres aires européennes et latines.

Les travaux du premier jour ont commencé par la présentation des expériences étrangères dans le domaine des Observatoires Genre, dont la première a été exposée par Mme Annie Guilberte, Directrice Générale du Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles et membre de l'Observatoire de la Parité en France.

La base de données sur les associations œuvrant pour l'égalité des chances entre les sexes en Tunisie : une nouvelle ouverture sur la société civile.

Alejandra VALDES, coordinatrice à l'Observatoire de l'Egalité de Genre de l'Amérique Latine et des Caraïbes, a présenté l'expérience latine en matière d'observation des disparités genre. Etant un Observatoire régional, muni d'une batterie d'indicateurs d'un réseau de partenariat très riche, cette structure propose une lecture globale de la réalité régionale quant à la question de l'émancipation des femmes, leur autonomisation économique et leur participation à la décision.

Par ailleurs, l'observation qualitative de la violence d'un point de vue juridique, a été présentée par Mme Pilar LIOP CUENCA, de l'Observatoire de la violence domestique basée sur le genre en Espagne. La quatrième intervention présentée par Mme Karen SJORUP, Directrice du Centre de Recherches Genre de l'Université de Roskilde, a mis l'accent sur les indicateurs genre et sur l'importance de les croiser avec d'autres variables socio-démographiques, économiques et régionales.

La base de données sera «un moteur de la relation entre le CREDIF et les associations féminines en Tunisie».

Le deuxième jour de la rencontre, a été enrichi par les interventions de Mme Souad TRIKI, M. Hafedh ZAAFRANE et de M. Farouk KRIAA, président du Conseil National de la Statistiques, commentées par les invitées étrangères, ayant présenté des recommandations importantes à l'Observatoire du CREDIF, commençant par la nécessité d'une prise de conscience de la situation actuelle de la Tunisie en restructurant les mécanismes d'observations, de recherche et de production statistique

et en s'ouvrant de plus en plus sur les approches qualitatives et sur la société civile.

Les intervenants ont appelé à transformer l'Observatoire en une force de proposition des lois, un mécanisme effectuant une lecture plurielle à différentes articulations qualitatives et quantitatives et adoptant une approche systémique et globale qui intègre le plaidoyer pour la gendérisation des statistiques nationales et la visibilisation de la participation des femmes à la vie socio-économique à travers les enquêtes de budget-temps.

L'importance de travailler sur la question de la «détection» des formes de discrimination et de violence à l'égard des femmes a été de même traduite en terme de recommandations pour l'Observatoire du CREDIF, qui doit choisir des pistes d'investigation et d'observation «spécifiques» à la lumière de son positionnement, de ses missions et des priorités nationales.

Dans le même ordre d'idée, le débat tout au long des deux jours, a été focalisé sur les questions méthodologiques notamment celles relatives à la pertinence des approches qualitatives pour l'étude des aspects socio-culturels, des perceptions et des attitudes, sur l'importance de l'intégration du genre au niveau du système statistique national et sur l'importance de partenariat et de l'ouverture sur la société civile.

*Sonia BEN DJEMIA AMMARI
Chargée de l'Observatoire Genre
et Egalité des Chances*

La Démocratie a besoin des femmes



Jusqu'au début du vingtième siècle, les femmes ne pouvaient voter que dans quelques rares contrées. Voter était l'apanage des hommes. Un siècle après ce droit est devenu universel. Depuis les femmes ont investi divers bastions dits masculins.

La présence des femmes dans l'arène de la chose publique a connu un boomerang aux conséquences sociales et économiques sans précédents. Ces combats menés par des femmes et des hommes ; pour une égalité des chances et une gestion participative et citoyenne des affaires publiques continuent au quotidien. Cependant la présence et la visibilité des femmes dans la sphère de la décision politique restent faibles par rapport au degré de son implication citoyenne et de son engagement.

C'est en partant de ce constat que le Centre de Recherches d'Etudes de Documentation et d'Information sur la femme a initié le projet «La dé-

mocratie a besoin des femmes». Ce Projet est le fruit d'une coopération réunissant le CREDIF et l'Académie Européenne des Femmes en politique et business (EAF - Berlin). Il consiste en un cycle d'ateliers de formation ayant pour thème «Femmes et action politique» qui ont eu lieu dans différentes régions. Par le biais de ce cycle de formation itinérante, le CREDIF tente d'accompagner des femmes tunisiennes de différentes régions et de différents bords, impliquées dans le processus de transition démocratique, en exerçant leur droit, celui d'investir la scène publique et politique.

Plaidoyer pour une meilleure présence des femmes en politique et vie publique

Les ateliers de formation organisés par le CREDIF ciblent des femmes de tous les âges, de différentes régions, potentiellement éligibles et actives dans la vie publique et politique ou désireuses de le faire.

Ce projet est un plaidoyer pour une meilleure participation des femmes dans la sphère publique et politique et pour une représentativité accrue de ces dernières dans les sphères décisionnelles.

Le projet «la démocratie a besoin des femmes» mise sur le renforcement des capacités des bénéficiaires en proposant des ateliers de formation abordant différents aspects de l'action et de la communication politique.

Des objectifs ambitieux

Par ses différentes composantes «le projet la démocratie a besoin des femmes» appelle les bénéficiaires à :

- Saisir les enjeux d'une implication égalitaire, des hommes et des femmes dans la sphère de décision publique et politique,
- Prendre conscience des blocages existants entravant l'implication des femmes dans la chose publique et politique,
- Saisir les opportunités existantes et les stratégies favorisant l'implication des femmes dans la sphère décisionnelle,
- Partager les expériences et les leçons apprises des unes et des autres.

Le programme des ateliers de formation «Femmes et action politique» consacre tout un atelier au diagnostic de la participation politique des fem-

mes tunisiennes dans le contexte actuel de transition démocratique que vit notre pays. Qu'elles sont les contraintes qui entravent l'implication politique des femmes et surtout les opportunités qui s'offrent à ces dernières. Le programme développe aussi lors d'un atelier interactif, les techniques de la communication politique, son impact et ses pièges. On y traite aussi à travers une réflexion commune l'importance de la mise en réseau des femmes politiques ainsi qu'aux actions possibles afin de mobiliser «les indécises» pour l'exercice de leur droit politique. Ces ateliers ont eu lieu successivement au gouvernorat de Kef, Sousse et Sfax. Chacun des ateliers réalisés a mobilisé une moyenne de 35 bénéficiaires représentant le tissu associatif et politique de la région. D'autres ateliers suivront dans les mois à venir et couvriront d'autres gouvernorats.

Houda Dridi



Hommage à Fatma Haddad-Chamakh :



Philosophe et militante pour les droits des femmes à une expression libre et responsable

Fatma Haddad, femme militante, fierté des femmes de Tunisie et de l'Université tunisienne, s'est éteinte début mai dernier. Une cérémonie a été organisée par le CREDIF en hommage à cette figure emblématique pour son apport et sa contribution au développement de la Tunisie moderne mais aussi pour son militantisme pour les droits des femmes à une expression libre et responsable.

Des témoignages de reconnaissance ont été présentés lors de cette cérémonie, à laquelle a pris

part une pléiade de chercheurs, d'intellectuels et de scientifiques, parmi ceux et celles qui ont connu et côtoyé cette femme qui a beaucoup apporté à la Tunisie.

«Fatma Haddad ? Je voudrais dire combien est douloureuse la perte subite des grandes figures de l'Université tunisienne avec laquelle, nous avons fait tout notre parcours. Fatma Haddad est l'une d'elle», disait la sociologue Lilia Ben Salem, exprimant sa reconnaissance à la philosophe, à l'enseignante et à la militante et rendant hommage à la compétence, au sens de la pédagogie et à l'autorité de Fatma Haddad.

Née en 1936, Fatma Chamakh Haddad est issue d'une famille d'intellectuels nationalistes. Après des études en France et un riche parcours académique, elle est nommée professeur émérite et professeur de philosophie à la faculté des Sciences sociales et humaines de l'université de Tunis. Elle a travaillé et publié sur les droits humains et le droit des femmes en particulier, sur la philosophie politique, ainsi que dans le domaine de la bioéthique en tant que membre du Comité national tunisien d'éthique médicale.

Son parcours militant remonte à ses années de lycée. Profondément bourguibiste, elle exprimait avec force ses réserves vis-à-vis des choix économiques dont particulièrement le recours massif à un système coopératif.

Des témoignages ont été apportés pour rendre hommage à Fatma Haddad, à son parcours et à son militantisme nationaliste avec sa participation à la libération nationale, et sa contribution, par une action efficace, à engager le pays sur la voie du développement en appelant les jeunes à adopter des attitudes responsables et à mener des actions authentiques au service de leur pays. Une attitude et une pensée portées par la philosophe tout au long de son parcours académique mais aussi dans sa pensée personnelle.

Son militantisme s'est également exprimé avec force et engagement en faveur des droits des femmes en revendiquant au nom des femmes : «La jouissance de leurs droits et l'exercice de leur liberté dans le combat pour l'égalité des droits entre les hommes et les femmes», dit-elle tout en précisant qu'il s'agit d'«une liberté responsable loin de toute anarchie».

Outre sa contribution à l'UNFT, où elle a été membre du comité central (1966-1972), Mme Haddad a aussi eu un grand apport scientifique et a marqué de son empreinte le domaine de la recherche et des sciences sur les questions féminines puisqu'elle a été l'initiatrice d'un mastère pluridisciplinaire d'études féminines à l'Institut Supérieur des Sciences Humaines. Ce projet a permis de mettre en pratique son combat en faveur d'une participation égale des femmes et des hommes dans tous les domaines. Elle participera aussi aux activités du CREDIF en assurant la présidence du prix Zoubeïda Bchir depuis sa création et pendant plusieurs années.

Mme Haddad a été aussi secrétaire générale de l'AFTURD et sera par ailleurs chargée de la Chaire UNESCO d'études sur la condition de la Femme sur le thème «Femmes et changement». Dans ce cadre, elle avait initié une formation sur «l'analyse de genre dans les domaines de la recherche, de la planification et de l'organisation» à l'intention de jeunes stagiaires tunisiens et étrangers.

Fatma a été également un membre actif, en tant que philosophe, du Comité National d'Éthique. Elle a été à l'avant-garde pour discuter de la question des rapports entre médecins et malades mais aussi dans le développement d'une réflexion, en 2008, dans un texte intitulé «croyances et croyance», où elle discute les valeurs et principes universels de la bioéthique dans leurs rapports à la diversité culturelle.

Fatma Chamakh-Haddad, une femme, dont on a pas le droit d'oublier. Elle est partie-prenante de notre histoire, de notre patrimoine et de la mémoire vive d'une Tunisie qui a le plus grand besoin, aujourd'hui, de modèles.

MM

ABONNEZ VOUS MAINTENANT



La Revue du CREDIF



BON D'ABONNEMENT

À DÉCOUPER OU À PHOTOCOPIER ET À RENVOYER À L'ADRESSE SUIVANTE :

CREDIF, Av. du Roi Abdelaziz Al Saoûd
rue Farhat Ben Afia -2092 Manar II -
Tunis - Tunisie

Merci de préciser

Nom et prénom :

Adresse complète :

E-mail :

Tél. :

Fax :

Mode de paiement :

Chèque bancaire

virement bancaire sur le compte du CREDIF

Banque de Tunisie

05 206 0000 513 000464 11

Mandat postal

Je souhaite un abonnement de :

6 mois (2 numéros)

1 an (4 numéros)

اشتركوا الآن



مجلة الكريديف



قسمة اشتراك

قصها أو نسخها وإرسالها إلى العنوان التالي :

الكريديف : شارع الملك عبد العزيز آل سعود -
نهج فرحات بن عافية - 2092 المنار ||
تونس - الجمهورية التونسية

الرجاء مدنا بالمعلومات التالية :

الإسم واللقب :

العنوان الكامل :

البريد الإلكتروني

الهاتف :

الفاكس :

طريقة الخلاص :

الشيك البنكي :

التحويل البنكي لحساب الكريديف

البنك التونسي :

05 206 000 513 000464 11

حوالة بريدية :

أرغب في الاشتراك لمدة :

6 أشهر: عددين

سنة : 4 أعداد