



## Projet de coopération entre LA FONDATION 1 MAI CCOO et UGTT (Département des Relations Arabes et Internationales)

**2023 /  
2024**

Étude comparative sur la représentativité  
des femmes dans l'UGTT, au gouvernement,  
dans les partis politiques, dans les institutions  
publiques et les associations.

Avec le soutien de





# REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre gratitude et nos sincères remerciements à toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de cette étude.

Nous citons précisément :

Nos chères collègues au sein de LA FONDATION 1 MAI CCOO surtout nos chères camarades et amies Alejandre et Ofelia.

Nos chères et chers camarades au sein du Département femmes et jeunes, surtout Camarade Samir Cheffi le secrétaire général adjoint du département ainsi que le comité femmes et tous nos collègues au sein du département.

A toutes les femmes qui ont accepté de faire les entretiens.

A toutes les personnes qui nous ont aidé à avoir les données pour ce modeste travail.

# PREFACE

Par Mme Hedia Arfaoui Secrétaire générale adjointe responsables des relations arabes et internationales et membre permanent au conseil général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

L'ouvrage que vous tenez actuellement entre vos mains est intitulé "Étude comparative sur la représentativité des femmes dans l'UGTT, au sein du gouvernement, au sein des partis politiques, dans les institutions publiques et au sein des associations." Cette étude a été initiée dans le dessein de comprendre et d'analyser la position des femmes au sein des divers organes de pouvoir et d'influence en Tunisie.

La route menant à l'égalité des sexes est pavée d'obstacles et de défis. Bien que la Tunisie ait enregistré des progrès notables au fil des décennies, les femmes demeurent confrontées à des barrières systémiques et culturelles qui limitent leur participation entière à la vie politique, économique et sociale. Cette recherche s'inscrit dans l'optique de mettre en lumière ces défis et d'envisager des pistes de réflexion en vue d'améliorer la situation.

Nous avons choisi une approche combinant à la fois des éléments quantitatifs et qualitatifs. L'analyse quantitative nous a permis d'évaluer la situation actuelle et d'observer l'évolution au fil du temps de cette représentativité, que nous souhaitons en adéquation avec les valeurs d'un pays démocratique, progressiste et fondé sur l'état de droit.

# PREFACE

L'approche qualitative, quant à elle, a pour objectif de mieux appréhender les expériences vécues par les femmes leaders au sein des partis politiques, des associations, des syndicats et du gouvernement.

À travers des entretiens approfondis, nous avons recueilli des témoignages diversifiés et riches qui offrent une perspective équilibrée des réalités quotidiennes de ces femmes.

Nous avons exploré les stratégies qu'elles ont déployées pour surmonter les obstacles, les motivations qui les animent, ainsi que les conseils qu'elles dispensent à celles aspirant à des postes de direction.

Toutefois, comme toute entreprise de recherche, cette étude n'a pas été dépourvue de défis méthodologiques, notamment en ce qui concerne la disponibilité relativement restreinte de données pour notre approche quantitative. Cela souligne l'importance pour nous tous d'accorder une attention primordiale à la collecte de données genrées afin de surveiller plus efficacement les tendances et d'intervenir de manière appropriée. Nous avons compensé ces lacunes en renforçant l'analyse qualitative, dans le but d'offrir une image aussi fidèle et exhaustif que possible de la situation actuelle.

Nous aspirons à ce que cette étude contribue à enrichir les débats sur la représentativité des femmes en Tunisie et à susciter des actions concrètes en faveur de la promotion d'une égalité véritable et durable. Les femmes que nous avons rencontrées sont des pionnières, des modèles de résilience et de détermination. Leurs récits doivent être entendus et leurs luttes, reconnues.

# PREFACE

Que ce travail puisse agir comme un catalyseur pour de nouvelles recherches et initiatives visant à renforcer la position des femmes dans tous les domaines de la société tunisienne.

Je tiens à exprimer ma profonde gratitude envers toutes les femmes qui ont partagé leurs expériences avec nous, ainsi qu'à tous ceux qui ont contribué à la réalisation de cette étude. Votre dévouement et votre passion pour la cause de l'égalité des sexes sont une source d'inspiration pour l'ensemble d'entre nous. Nous tenons également à adresser nos respects et nos remerciements les plus sincères à nos collègues du département des femmes et des jeunes, dirigé par le camarade Samir Cheffi et son équipe, qui nous ont généreusement fourni une part importante des données nécessaires à cette étude.

# RESUME

Cette étude comparative sur la représentativité des femmes en Tunisie met en lumière des avancées importantes mais aussi des défis persistants. Bien que le cadre juridique et institutionnel tunisien soit favorable à l'égalité des genres, les femmes restent sous-représentées dans les postes de haute responsabilité, tels que les directeurs Généraux et Secrétaires Généraux, les membres du gouvernement et du parlement ainsi que dans les structures de décision de l'UGTT.

Les progrès sont notables dans certaines institutions publiques et au sein de l'UGTT, où des politiques de quotas ont été mises en place.

Cependant, les stéréotypes de genre et les obstacles socioculturels continuent de limiter la participation des femmes. Pour y remédier, des recommandations incluant le renforcement des politiques de parité, la promotion du mentorat et de la formation, et la sensibilisation pour déconstruire les stéréotypes de genre, sont capitales.

Ces actions sont essentielles pour garantir une participation équitable des femmes à tous les niveaux de décision en Tunisie connu toujours comme étant pays modèle dans la région du MENA (Meadle east north africa).

# MOTS CLES

Représentativité des femmes - Égalité des sexes

Parité - Cadre juridique - Politiques de quotas

Gouvernance - Stéréotypes de genre - Obstacles  
socioculturels

Leadership féminin – Mentorat - Formation continue

Développement socio-économique - Participation politique

Inclusion - Diversité



# MOTS CLES

This comparative study on the representativeness of women in Tunisia highlights significant progress but also persistent challenges. Although the Tunisian legal and institutional framework is favorable to gender equality, women remain underrepresented in high-responsibility positions such as General Directors and Secretaries General. Notable progress has been made in some public institutions and within the UGTT, where quota policies have been implemented. However, gender stereotypes and sociocultural obstacles continue to limit women's participation. The recommendations include strengthening parity policies, promoting mentorship and training, and raising awareness to dismantle gender stereotypes. These actions are essential to ensure equitable participation of women at all levels of decision-making in Tunisia.

## KEY WORDS

Women's representativeness - Gender equality

Parity - Legal framework - Quota policies

Governance - Gender stereotypes - Sociocultural obstacles

Female leadership - Mentorship - Continuous training

Socio-economic development - Political participation

Inclusion - Diversity

# SOMMAIRE

Introduction Générale .....	15
Méthodologie.....	18
Contexte et importance De L'étude.....	23
1. Contexte De L'étude.....	23
2. Importance De L'étude.....	28
Objectifs.....	30
Recherche Documentaire.....	34
1. Objectif Principal.....	34
2. Source De Recherche.....	34
Analyse De Donnés.....	38
<b>Section 1 : Analyse Globale .....</b>	<b>38</b>
1. Situation De La Tunisie Par Rapport Au Reste Du Monde..	38
2. Analyse Comparative Temporelle .....	41
<b>Section 2 : Analyse Comparative Par Institution.....</b>	<b>45</b>
I. UGTT.....	46
1. Population Visée.....	47
2. Période De Collecte De Donnés .....	48
3. Contexte Historique .....	49
4.Représentativité Au Sein Des Grandes Structure Nationale De L'UGTT.....	50
I. GOUVERNEMENT.....	74
1. Période avant 2011.....	74
2. Période 2011 - 2021.....	75
3. Depuis 2021.....	76

# SOMMAIRE

III. Représentativité de la femme au sein du parlement	
Tunisien .....	78
1. Représentativité au parlement avant 2011.....	81
2. Représentativité de la femme au parlement après 2011 .....	83
IV. Représentativité de la femme dans la fonction publique....	87
1. Période avant 2011.....	87
2. Période post révolution 2011-2018 .....	89
3. Période 2019-2023 .....	94
<b>Etude Quantitative</b> .....	103
1. Méthodologie de l'entretien individuel .....	103
2. Guide d'Entretien Semi-Structuré.....	105
3. Analyse des résultats.....	107
• Étape1: Transcription Des Entretiens.....	107
• Étape2: Codage et identification des thèmes .....	125
• Étape3: Analyse Thématique.....	128
• Étape4: Conclusion Et Recommandations.....	133
CONCLUSION GÉNÉRALE .....	137
BIBLIOGRAPHIE.....	141
WEBOGRAPHIE.....	143

# LISTE DES ABREVIATIONS

**UGTT** : Union Générale Tunisienne du Travail

**CCOO** : syndicat Espagnol des ouvrières (Confederación Sindical de Comisiones Obreras)

**Département Femmes** : Département de la femme, de la jeunesse travailleuse et des associations.

**OIT** : Organisation internationale du travail

**BIT** : Bureau international du Travail

**ONU** : Organisation des nations-unies

**GDR** : Global gender report

**MENA** : Middle east north africa

**ARP**: Assemblée nationale

**DG**: Directeur général

**SG** : Secrétaire général

**CAN** : Commission administrative nationale

**ONU** : Organisation des nations unies

# LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b> : Classement de la Tunisie à l'échelle mondiale.....	38
<b>Tableau 2</b> : Global Gender Gap index.....	42
<b>Tableau 3</b> : Gender Gap Index 2014 .....	43
<b>Tableau 4</b> : .....	51
<b>Tableau 5</b> : Répartition des femmes et des hommes par secteur.....	62
<b>Tableau 6</b> : Source Étude des politiques publiques.....	77
<b>Tableau 7</b> : .....	81
<b>Tableau 8</b> : Evolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie.....	83
<b>Tableau 9</b> : Pourcentage des femmes en 2004-2007.....	89
<b>Tableau 10</b> : Comparaison de l'indicateur sur les trois années.....	89
<b>Tableau 11</b> : Pourcentage de féminisation en 2016.....	92
<b>Tableau 12</b> : .....	95
<b>Tableau 13</b> : .....	95
<b>Tableau 14</b> : Pourcentage des femmes dans le top fortune 500.....	99
<b>Tableau 15</b> : Global Gender Gap index.....	99

# LISTE DES FIGURES

<b>Figure 1 :</b> Graphique des écarts moyens.....	39
<b>Figure 2 :</b> Evolution des scores de l'écart de Genre entre 2014 et 2023.....	44
<b>Figure 3 :</b> Évolution de la Présence des Femmes dans les Congrès Généraux de l'Union .....	52
<b>Figure 4 :</b> Représentativité des femmes au conseil national.....	54
<b>Figure 5 :</b> Représentation Géographique des Femmes dans le Conseil National.....	55
<b>Figure 6 :</b> Représentation Sectorielle des Femmes dans le Conseil National.....	56
<b>Figure 7 :</b> Présence des femmes à la CAN.....	58
<b>Figure 8 :</b> Représentativité relative par rapport aux membres de la CAN.....	59
<b>Figure 9 :</b> Représentativité des femmes au sein du bureau exécutif.....	60
<b>Figure 10 :</b> Evolution de la présence des femmes dans les bureaux exécutifs sectoriels.....	66
<b>Figure 11 :</b> Evolution de la présence des femmes dans les bureaux régionaux.....	67
<b>Figure 12 :</b> Répartition de la présence des femmes et des hommes par secteur.....	70
<b>Figure 13 :</b> Evolution de la féminisation du parlement Tunisien.....	81

# LISTE DES FIGURES

<b>Figure 14</b> : Le taux de féminisation du parlement à l'échelle mondiale.....	86
<b>Figure 15</b> : Le taux de féminisation parlementaire mondial en 1997.....	86
<b>Figure 16</b> : Autonomisation politique des femmes.....	100
<b>Figure 17</b> : La tendance 2006-2014.....	102

# INTRODUCTION GENERALE

L'égalité des genres constitue un pilier fondamental de toute société démocratique et équitable. En Tunisie, cette quête d'égalité a été marquée par des avancées législatives et des réformes significatives, visant à améliorer la situation des femmes dans divers domaines de la vie publique et privée. Cependant, malgré ces progrès, la représentativité des femmes dans les instances de décision et de pouvoir reste en deçà des attentes.

Cette étude intitulée "Étude comparative sur la représentativité des femmes dans l'UGTT, au gouvernement, dans les partis politiques, dans les institutions publiques et les associations" se propose de dresser un état des lieux précis de la participation des femmes dans ces différentes sphères. Elle vise à identifier les obstacles structurels et culturels qui entravent l'accès des femmes à des positions de leadership, tout en mettant en lumière les stratégies et les parcours des femmes qui ont réussi à franchir ces barrières.

L'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), les structures gouvernementales, les partis politiques, les institutions publiques et les associations jouent tous un rôle crucial dans la structuration de la vie politique et sociale en Tunisie. La représentativité des femmes au sein de ces entités est non seulement un indicateur de l'égalité des chances mais aussi un facteur essentiel pour la mise en œuvre de politiques inclusives et équilibrées.



# INTRODUCTION GENERALE

Cette recherche adopte une approche mixte, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives. On commencera par une lecture globale des indices internationaux ce qui nous permettra de positionner l'état du pays par rapport aux pays du reste du monde et de voir l'évolution dans le temps de ces indices notamment durant les années post-révolution 2011.

Nous avons également complété notre analyse par une analyse approfondie des données qualitatives recueillies à travers des entretiens avec des femmes leaders. Ces entretiens fournissent des insights précieux sur les défis spécifiques auxquels elles sont confrontées, les ressources et les réseaux qu'elles mobilisent, ainsi que les recommandations qu'elles formulent pour améliorer la participation des femmes dans les processus décisionnels.

L'objectif ultime de cette étude est de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques de genre au sein des institutions tunisiennes et de fournir des recommandations concrètes pour renforcer la représentativité des femmes. En mettant en lumière les expériences et les parcours de ces femmes, nous espérons inspirer de nouvelles générations de leaders féminines et promouvoir des pratiques plus inclusives et égalitaires.

# INTRODUCTION GENERALE

La présente étude s'inscrit dans un contexte mondial de prise de conscience accrue des questions de genre et de la nécessité de garantir une représentation équilibrée et équitable dans toutes les sphères de la société surtout dans un environnement turbulent caractérisé par des mutations profondes à l'instar des changements climatiques, digitales et stratégiques, qui généralement touchent au plein fouet les droits des plus vulnérables de la société : les femmes, les enfants, les immigrés et les zones défavorisées. En Tunisie, le chemin vers l'égalité est encore long, mais chaque étape franchie, chaque victoire obtenue, nous rapproche un peu plus de cet idéal.

Pour mener à bien cette étude, nous avons adopté une méthodologie hybride qui combine des recherches documentaires, des analyses statistiques et des entretiens qualitatifs, garantissant ainsi une comparaison rigoureuse et approfondie. Cette méthodologie mixte qui englobe les approches quantitatives et le qualitatives, vise à garantir une compréhension scrutée des dynamiques de participation des femmes dans les organes de décision. Etant au cœur de la recherche sociale, on peut dévoiler les principales étapes de la méthodologie :

## 1. Recherche Documentaire :

La recherche documentaire est un travail consistant à identifier, collecter et traiter des données informatives sur un sujet donné. Ainsi la première étape de cette étude va consister à réaliser une recherche documentaire pour collecter et analyser les informations existantes sur la représentativité des femmes en Tunisie. Cette recherche inclura :

➤ Rapports et études publiés par les départements de l'Union Générale du Travail Tunisienne (UGTT). On cite précisément le Département femmes et jeune et également celui du règlement intérieur.

➤ Rapports et études académiques sur la participation des femmes dans les structures, incluant des articles de revues, des thèses et des travaux de recherche.

➤ Publications gouvernementales : Analyse des rapports officiels, des statistiques et des documents publiés par les institutions publiques tunisiennes (notamment le ministère de la Famille et de la Femme).

➤ Publications d'organisations et des syndicats internationaux comme l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'organisation Internationale du Travail (OIT), la Confédération syndicale Internationale (CSI) et autres syndicats et organismes Européens.

## 2. Analyse Statistique :

L'étape suivante de notre méthodologie consistera à collecter et analyser les données statistiques disponibles pour évaluer la présence et le rôle des femmes dans les différentes structures. Elle comprendra :

### Collecte des données :

Compilation des données quantitatives sur la participation des femmes dans les instances dirigeantes de l'UGTT, du gouvernement, des partis politiques, des institutions publiques et des associations. Les sources incluront les bases de données nationales et internationales, les rapports des institutions et les enquêtes spécifiques.

## **Analyse des données :**

Utilisation de logiciels statistiques (comme SPSS ou Excel ou R) pour analyser les données collectées. Les analyses porteront sur la proportion de femmes dans les postes de décision, les tendances au fil du temps, et les comparaisons entre les secteurs.

## **Présentation des résultats :**

Visualisation des données sous forme de tableaux, graphiques et diagrammes pour faciliter la comparaison et l'interprétation des résultats.

## **Analyse Comparative**

Elle consiste à comparer les résultats obtenus dans les différents secteurs étudiés. Cette analyse comparative permettra d'identifier les similitudes et les différences dans la représentativité des femmes, ainsi que les facteurs communs et spécifiques influençant leur participation.

## **3. Entretiens :**

La troisième étape consiste à réaliser des entretiens qualitatifs semi-directifs avec des femmes occupant des postes de responsabilité dans les secteurs étudiés, ainsi qu'avec des experts et des représentants d'organisations travaillant sur l'égalité des genres.

Ces entretiens permettront de recueillir des témoignages et des perspectives qualitatives sur les défis et les opportunités rencontrés par les femmes leaders.

L'étude qualitative a pour objectif de comprendre les motivations et les freins des individus. Ceci apportera sans doute des éclaircissements pour les résultats obtenus lors de l'analyse quantitative. Ses étapes incluent :

## **Sélection des participants :**

La première étape consiste à identifier et sélectionner des femmes leaders, de responsables politiques, de syndicalistes, de gestionnaires dans les institutions publiques, et de dirigeantes associatives. Et également inclure également des experts en égalité des genres et des représentants d'organisations de la société civile.

## **Conception du guide d'entretien :**

Élaboration d'un guide d'entretien semi-structuré pour assurer la cohérence des discussions tout en permettant aux participantes d'exprimer librement leurs expériences et leurs opinions.

## **Réalisation des entretiens :**

La deuxième étape consiste à conduite des entretiens en face-à-face, par téléphone ou par visioconférence, en fonction des disponibilités et des préférences des participantes. Les entretiens peuvent être enregistrés (avec le consentement des participantes) et transcrits pour l'analyse par la suite.

## **Analyse des entretiens :**

Enfin la dernière étape va utiliser les techniques d'analyse thématique pour identifier les motifs récurrents, les défis spécifiques, et les stratégies réussies mentionnés par les participantes. Les logiciels d'analyse qualitative (comme NVivo, R) peuvent être utilisés pour faciliter cette analyse.

## **4. Formulation des Recommandations :**

La dernière étape de la méthodologie consiste à formuler des recommandations basées sur les résultats de l'analyse comparative. Ces recommandations viseront à améliorer la représentativité des femmes dans les instances de décision et à promouvoir l'égalité des genres en Tunisie.

# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ÉTUDE

## 1. Contexte de l'Étude

La Tunisie, souvent considérée comme un modèle en matière de droits des femmes dans le monde arabe, a fait des progrès significatifs dans la promotion de l'égalité des genres depuis son indépendance en 1956. La promulgation du Code du Statut Personnel (CSP) la même année a été une avancée majeure, accordant aux femmes des droits inédits dans la région, notamment en matière de mariage, de divorce, et de garde des enfants. Ce cadre légal progressiste a été complété par diverses réformes et initiatives visant à renforcer la position des femmes dans la société tunisienne.

On peut résumer les Importants moments Historiques et Politiques par :

### ➤ **Code du Statut Personnel (1956) :**

Abolition de la polygamie et instauration du consentement mutuel pour le mariage.

Réforme du droit de divorce pour permettre aux femmes de demander le divorce.

### ➤ **Constitution de 2014<sup>[1]</sup> :**

La Constitution tunisienne de 2014 garantit l'égalité des sexes et la protection des droits des femmes. Parmi les articles pertinents :

---

[1] La constitution Tunisienne de 2014 a été un modèle dans la région, adoptée le 26 janvier 2014 par l'Assemblée constituante élue le 23 octobre 2011 à la suite de la révolution qui renverse le président Zine el-Abidine Ben Ali. Elle succède le 10 février 2014 à la loi constituante du 16 décembre 2011 qui organise provisoirement les pouvoirs publics après la suspension de la Constitution de 1959.



# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ÉTUDE

**Article 21** : Égalité de tous les citoyens et citoyennes devant la loi sans discrimination.

**Article 34** : Promotion de la participation des femmes dans les assemblées élues.

## ➤ **Constitution de 2022** :

La constitution du 25 juillet 2022<sup>[2]</sup> a adopté également des mesures en faveur des femmes Tunisiennes :

### a- Égalité des sexes

Article 21 : "Les citoyens et citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination."

### b- Protection contre la violence

Article 46 : "L'État s'engage à protéger les droits acquis de la femme, et œuvre à les soutenir et à les développer. L'État garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme pour assumer les différentes responsabilités dans tous les domaines. L'État œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les conseils élus. L'État prend les mesures nécessaires pour éradiquer la violence contre la femme.<sup>[3]</sup>"

---

[2]<https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public.lidit.dcaf/public/Constitution%20de%20la%20R%C3%A9publique%20Tunisienne%20du%2025%20juillet%202022.pdf>

[3] Constitution adoptée le 25 juillet 2022 lors d'un référendum constitutionnel et entrée en vigueur le 16 août de la même année. En tant que norme juridique suprême du pays, elle constitue la quatrième Constitution de l'histoire moderne du pays après celles de 1861, 1959 et 2014.

## c- Participation politique et sociale

Article 51 : "L'État garantit le droit de la femme à la représentation dans les instances élues conformément aux principes de parité et d'égalité des chances."

## d- Droits économiques et sociaux

Article 40 : "Le droit au travail est garanti pour chaque citoyen et citoyenne. L'État prend les mesures nécessaires pour garantir l'égalité des chances entre tous dans l'accès à l'emploi et la profession."

## e- Engagement international

Article 20 : "Les conventions internationales approuvées par le Parlement et ratifiées sont supérieures aux lois et inférieures à la Constitution. L'État veille à garantir l'harmonie des lois avec les conventions internationales ratifiées."

## f- Éducation et sensibilisation

Article 39 : "L'éducation est obligatoire jusqu'à l'âge de seize ans. L'État garantit le droit à l'enseignement public et gratuit à tous les niveaux et œuvre à la diffusion de la culture des droits de l'homme."

Toutes ces dispositions renforcent le cadre juridique en faveur des droits des femmes dans le pays.

---

# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ETUDE

Lois et réformes récentes :

- Loi organique n° 2017-58 du 11 août 2017 contre la violence faite aux femmes : Mesures pour garantir la parité entre hommes et femmes dans les listes électorales (2011).

- Loi n° 2018-46 du 1er août 2018 : Cette loi sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale inclut également des mesures contre la discrimination basée sur le genre. Pour promouvoir la représentation des femmes dans les instances décisionnelles, la Tunisie a mis en place des quotas de genre : La loi électorale impose un principe de parité horizontale et verticale, exigeant que les listes électorales alternent les noms des candidats hommes et femmes.

g- Autres mesures et initiatives

Plusieurs programmes visent à soutenir l'entrepreneuriat féminin et l'inclusion économique des femmes, tandis que des campagnes de sensibilisation sont menées pour lutter contre les stéréotypes de genre et promouvoir l'égalité. Par ailleurs, des centres d'écoute et des lignes d'assistance sont mis en place pour aider les femmes victimes de violence.

h- Participation internationale

La Tunisie est signataire de plusieurs conventions internationales visant à protéger les droits des femmes, comme la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW).

---

# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ETUDE

Elle a également ratifié plusieurs conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) visant à promouvoir les droits des femmes, y compris celles concernant les postes de responsabilité et de leadership (conventions 100, 111, 156, 183) [4].

Cependant, malgré ces progrès, la représentativité des femmes dans les sphères de décision reste limitée. Les femmes continuent de faire face à des obstacles importants pour accéder à des postes de pouvoir et de leadership dans divers secteurs. Cette situation soulève des questions sur l'efficacité des politiques d'égalité des genres et la nécessité de nouvelles mesures pour garantir une représentation équitable.

---

[4] <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12030:::> (conventions de l'OIT qui traitent l'égalité des chances).

# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ÉTUDE

## 2. Importance de l'Étude

La représentativité des femmes dans les instances décisionnelles est vitale pour plusieurs raisons :

Égalité des Genres :

La présence des femmes dans les postes de pouvoir est un indicateur clé de l'égalité des genres. Une représentation équilibrée assure que les perspectives et les besoins des femmes sont pris en compte dans les processus décisionnels.

Développement Socio-économique :

Des études montrent que la participation des femmes à la vie économique et politique contribue de manière significative au développement économique et social (Amartya Sen, 1999)[5]. Les femmes apportent des compétences, des perspectives et des styles de leadership différents qui enrichissent les organisations et les institutions.

Renforcement de la Démocratie :

Une représentation équilibrée des genres dans les instances décisionnelles renforce la démocratie en assurant une gouvernance plus inclusive et représentative. Cela contribue à la légitimité et à la transparence des processus décisionnels.

(Pippa Norris, 1995)[6] a mené des recherches sur la participation des femmes à la politique dans le monde entier[7].

---

[5] Economiste indien et prix Nobel d'économie 1998, Sen a analysé l'impact des inégalités de genre sur le développement économique et social dans Son ouvrage "Development as Freedom" (1999).

[6] <https://www.erudit.org/fr/revues/ps/1995-n28-ps2485/040014ar.pdf>

[7] Pippa Norris, 1995) Politologue britannique et professeure à l'Université Harvard, Norris a mené des recherches sur la participation des femmes à la politique dans le monde entier.

# CONTEXTE ET IMPORTANCE DE L'ÉTUDE

Ses travaux ont montré que les femmes apportent des perspectives et des styles de leadership uniques qui peuvent enrichir les processus démocratiques.

Respect des Engagements Internationaux :

La Tunisie est signataire de plusieurs conventions internationales en faveur de l'égalité des genres (conventions internationales de l'OIT 100, 111) , ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW)[8]. Améliorer la représentativité des femmes est crucial pour respecter ces engagements et promouvoir les droits humains.

Modèle pour la Région :

En tant que pionnière dans la promotion des droits des femmes dans le monde arabe, la Tunisie a la responsabilité de continuer à avancer et de servir de modèle pour d'autres pays de la région. Une meilleure représentativité des femmes pourrait inspirer des réformes similaires ailleurs.

Cette étude comparative sur la représentativité des femmes vise à fournir un état des lieux précis et à identifier les leviers d'amélioration. En évaluant les progrès réalisés et les défis persistants, l'étude contribuera à formuler des recommandations concrètes pour renforcer la participation des femmes dans les instances de décision en Tunisie. Cela permettra de soutenir les efforts de promotion de l'égalité des genres et d'optimiser l'impact positif des femmes sur le développement du pays.

---

[8]<https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cedaw#:~:text=Le%20Comit%C3%A9%20pour%20l'%C3%A9limination,femmes%20%C3%A0%20travers%20le%20monde.>

## **Objectif Principal :**

L'objectif principal de cette étude est de fournir une analyse comparative de la représentativité des femmes dans plusieurs domaines clés en Tunisie : l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), le gouvernement, les partis politiques, les institutions publiques et les associations.

Cette analyse vise à comprendre les dynamiques de participation des femmes dans ces secteurs, à identifier les obstacles et les facilitateurs, et à formuler des recommandations pour améliorer la représentativité des femmes dans les instances de décision.

## **Objectifs Spécifiques :**

Évaluer la présence et le rôle des femmes dans les instances dirigeantes de l'UGTT, du gouvernement, des partis politiques, des institutions publiques et des associations :

### **> UGTT :**

Analyser la proportion de femmes dans les instances de décision de l'UGTT, y compris le bureau exécutif, les fédérations générales sectorielles et autres organes décisionnels.

Identifier les rôles spécifiques des femmes et évaluer leur influence sur les décisions stratégiques notamment dans les réunions stratégiques de prise de décision (commission administrative nationale, conseil national).

---

## ➤ **Gouvernement :**

Examiner la répartition des femmes dans les ministères, les secrétariats d'État et autres postes de responsabilité.

Analyser les portefeuilles ministériels occupés par des femmes et leur contribution aux politiques publiques.

Partis Politiques et associations :

Étudier la présence des femmes dans les organes de direction des principaux partis politiques en Tunisie.

## ➤ **Partis Politiques et associations :**

Étudier la présence des femmes dans les organes de direction des principaux partis politiques en Tunisie.

Identifier les responsabilités des femmes au sein des partis et évaluer leur influence sur les orientations politiques et les programmes des partis.

## ➤ **Institutions Publiques :**

Évaluer la participation des femmes dans les postes de direction et de gestion au sein des institutions publiques.

Identifier les postes occupés par des femmes et leur rôle dans la formulation et la mise en œuvre des politiques publiques.

## ➤ **Société civile :**

Examiner la proportion de femmes occupant des postes de direction dans les associations.

---



# OBJECTIFS

Étudier les responsabilités des femmes dans les associations et évaluer leur influence sur les activités, les projets et les stratégies des organisations.

Identifier les facteurs facilitant ou entravant la participation des femmes dans ces secteurs :

- Analyser les barrières socioculturelles, économiques et institutionnelles qui limitent la participation des femmes.
- Examiner l'impact des stéréotypes de genre et des normes culturelles sur la représentativité des femmes.
- Identifier les facteurs facilitant la participation des femmes, tels que les politiques de quotas, les initiatives de mentorat et les programmes de formation.
- Comparer les initiatives et politiques existantes pour promouvoir l'égalité des genres dans chaque domaine :

Recenser et analyser les initiatives et politiques mises en place dans chaque secteur pour promouvoir l'égalité des genres.

Évaluer l'efficacité de ces initiatives et politiques en termes d'augmentation de la participation des femmes.

Identifier les meilleures pratiques et les exemples de réussite dans chaque domaine.

Formuler des recommandations pour améliorer la représentativité des femmes dans les instances de décision :

---

# OBJECTIFS

Proposer des recommandations pour renforcer la présence des femmes dans les instances dirigeantes de l'UGTT, du gouvernement, des partis politiques, des institutions publiques et des associations.

Suggérer des mesures spécifiques pour éliminer les barrières à la participation des femmes et encourager une représentation plus équilibrée.

Formuler des recommandations pour la mise en œuvre de politiques et de programmes efficaces pour promouvoir l'égalité des genres.

Ces objectifs spécifiques permettront de dresser un état des lieux précis de la situation actuelle, de comprendre les dynamiques en jeu et d'identifier les leviers d'action pour renforcer la représentativité des femmes dans les différentes sphères de décision en Tunisie. Ils fourniront également des éléments concrets pour élaborer des politiques et des stratégies visant à promouvoir une participation équitable et inclusive des femmes.

La recherche documentaire constitue la première étape essentielle de cette étude. Elle permet de recueillir et d'analyser des informations existantes sur la représentativité des femmes dans différents secteurs en Tunisie, en s'appuyant sur une variété de sources fiables et pertinentes. Cette phase est cruciale pour établir un cadre théorique solide, identifier les lacunes dans la recherche actuelle et orienter les étapes ultérieures de l'étude.

## 1. Objectif Principal

L'objectif principal de la recherche documentaire est de mettre la lumière sur les études antérieures, les données disponibles et les résultats aboutis. Elle permet au chercheur de bien exploiter les résultats ce qui assure la continuité des problématiques abordées, d'éviter les redondances, et d'optimiser les résultats aboutis.

Elle permet de fournir une vue d'ensemble des connaissances actuelles dans un domaine spécifique et d'identifier les lacunes dans les connaissances et les domaines nécessitant des recherches supplémentaires.

Dans notre étude on va présenter les principales sources étudiées.

## 2. Sources de Recherche

La recherche documentaire s'appuiera sur plusieurs types de sources pour garantir une compréhension complète et multidimensionnelle de la représentativité des femmes. On pourra citer les catégories de sources consultées suivantes :

---

## 2.1 Rapports et Études Académiques :

En premier lieu cela concerne la Revue de littérature en examinant les articles publiés dans des revues académiques spécialisées en études de genre, sciences politiques, sociologie et économie. Également il s'agit de consulter les bases de données accessibles telles que JSTOR et Google Scholar pour identifier les travaux pertinents.

Dans un deuxième lieu on peut consulter des thèses et mémoires portant sur la représentativité des femmes en Tunisie, disponibles dans les bibliothèques universitaires et les dépôts institutionnels numériques.

## 2.2 Publications Gouvernementales :

Le gouvernement par ses rapports officiels offre plusieurs sources pour l'analyse notamment la Consultation des rapports publiés par les ministères tunisiens, le ministère de la Femme, de la Famille et de l'Enfance, le ministère des Affaires sociales et le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Ces rapports fournissent des données officielles et des analyses sur la participation des femmes dans différents secteurs.

Pour consulter et sélectionner les données nécessaires, il est crucial de recourir aux statistiques nationales fournies et publiées par l'Institut National de la Statistique (INS) de Tunisie pour obtenir des statistiques récentes et fiables sur la représentativité des femmes[9].

---

[9] <https://www.ins.tn/> Institut national de la statistique fondé en 1969, c'est un établissement public à caractère non administratif . Il constitue en outre l'organisme central du système national de la statistique.

## **2.3 Publications d'Organisations Internationales :**

Parfois, la recherche d'une donnée nationale n'est pas évidente. C'est pour cela qu'il faudrait recourir dans un premier lieu aux rapports et études internationaux publiés par des organisations internationales telles que l'Organisation des Nations Unies (ONU), l'organisation internationale du travail (OIT), la Banque mondiale, l'Union européenne (UE) et d'autres organismes impliqués dans la promotion de l'égalité des genres. Ces documents offrent une perspective globale et comparative, ainsi que des exemples de bonnes pratiques.

Pour mieux appréhender les problématiques liées à notre étude, il est primordial de recourir aux indices et classements mondiaux de genre, tels que l'Indice mondial de l'écart entre les sexes du Forum économique mondial, pour situer la Tunisie dans un contexte international, des normes de l'OIT en la matière. Ces indicateurs mondiaux serviront de repère pour comparer l'état des lieux national avec celui du reste du monde.

## **2.4 Articles de Presse et Médias :**

Les articles de presse couvrent une variété de publications dans les journaux nationaux et internationaux, ainsi que dans les magazines spécialisés en politique et en société. Ils fournissent des informations actualisées sur les événements récents et les débats publics relatifs à la représentativité des femmes.

---

Les analyses médiatiques quant à elles, incluent des études, des analyses et des commentaires rédigés par des experts et des journalistes spécialisés en questions de genre et de politique, offrant ainsi des perspectives approfondies et informées.

## Section 1 : Analyse globale

### 1. Situation de la Tunisie par rapport au reste du monde

Le problème de la représentativité des femmes touche la Tunisie et également toute la région de MENA (Meadle east north afrique). Ainsi L'Indice Mondial de l'Écart entre les genres 2023, publié par le Forum Économique Mondial[10], offre une vue d'ensemble exhaustive de la parité entre les sexes dans 146 pays. Il affiche un score moyen de 62,6 %. Cela représente une baisse de 0,9 % par rapport à l'édition précédente.

Bien que la Tunisie garde toujours le quatrième rang (4ème) en matière d'égalité de genre dans la région MENA, mais ses indicateurs ne cessent de reculer. Ainsi selon le même rapport, son rang descend vers le 128ème rang à l'échelle mondiale avec un score de 0.642 soit un recul de -0.001 au niveau du score et -8 au niveau du rang.

Tableau 1 : Classement de la Tunisie à l'échelle mondiale.

Economy Profile	Score (imparity= 0, parity = 1)	Rank (out of 146 countries)	Index Edition
Tunisia	0.642	128th	2023

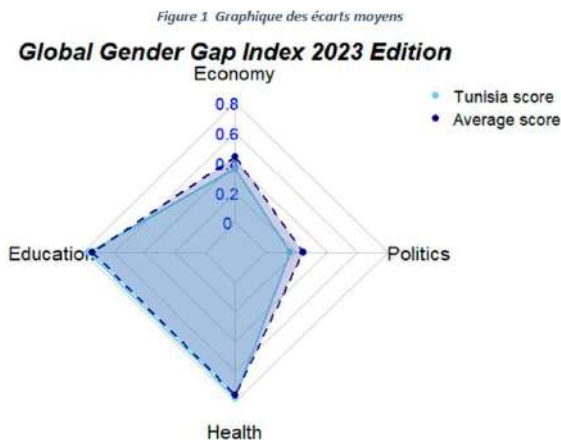
Source :Global Gender Report 2023

Le graphique (figure 2) radar représente les scores de la Tunisie par rapport à la moyenne mondiale de **l'Écart entre les Sexes 2023**. Chaque axe du graphique correspond à une dimension clé de cet indice : l'économie, l'éducation, la santé et la politique.

[10] [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

# ANALYSE DES DONNÉES :

**Sur le plan économique**, le score de la Tunisie est égal à **0.451**, alors que celui mondial est de **0.550**. Cela prouve sans doute que la Tunisie est en retard par rapport à la moyenne mondiale en termes de parité économique. Cela signifie qu'il y a des écarts lisibles entre les sexes en matière de participation au marché du travail, de rémunération et de progression professionnelle.



**Sur le plan de l'éducation** secteur prioritaire pour le pays depuis la déclaration de première république en 1956, le score de la Tunisie est de **0.950** pour un score moyen mondial : **0.920**. Le pays performe mieux que la moyenne mondiale en termes de **parité dans l'éducation**. **Les différences entre les sexes en matière d'accès à l'éducation, de taux d'alphabétisation et de niveaux d'instruction sont très faibles.**



# ANALYSE DES DONNÉES :

Cela confirme les choix stratégiques du pays qui a toujours misé sur l'éducation et a fait des efforts considérables pour garantir l'accès à l'éducation pour les deux genres. Dès l'indépendance en 1956, le gouvernement tunisien a instauré des réformes éducatives significatives qui ont permis de promouvoir l'égalité des sexes dans le domaine de l'éducation. Les réformes ont inclus la gratuité de l'enseignement, l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans et l'amélioration de l'infrastructure scolaire pour accueillir un nombre croissant d'élèves des deux genres.

**Sur le plan de la santé**, le score de la Tunisie est de **0.969** pour un score moyen mondial de **0.950**. La Tunisie obtient un excellent score dans la dimension de la santé, dépassant la moyenne mondiale. Cela indique **une bonne parité entre les sexes en termes d'accès aux soins de santé et de survie**.

**Sur le plan de la politique et la participation aux organes de décision**, le score de la Tunisie est de **0.197** pour un score mondial moyen de **0.300** : le pays est significativement en dessous de la moyenne mondiale en termes de parité politique. **Il existe de grandes disparités entre les sexes en matière de représentation politique et de participation aux processus décisionnels**.

On peut conclure que la Tunisie se distingue dans les domaines de l'éducation et de la santé, où elle dépasse même la moyenne mondiale.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

Cela reflète des politiques et des efforts réussis pour promouvoir l'égalité des sexes dans ces secteurs. Cependant ce constat fort positif est biaisé par des faiblesses considérables dans les domaines de l'économie et de la politique. Les résultats montrent des écarts importants. La faible parité économique indique que les femmes en Tunisie rencontrent des obstacles à leur pleine participation économique. De même, **la faible parité politique montre un besoin crucial d'améliorer la représentation et la participation des femmes dans la sphère politique.**

## 2. Analyse comparative temporelle :

### 2.1 Comparaison entre 2022 et 2023 :

Maintenant on va adopter une comparaison des mêmes indices entre les deux années 2022 et 2023.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 2 Global Gender Gap index

Global Gender Gap Index 2023 Edition: Tunisia Scores and Ranks

Index and Subindex	2023		2022	
	2023 Score	2023 Rank	2022 Score	2022 Rank
Global Gender Gap Index	0.642	128th	0.643	120th
Economic Participation and Opportunity	0.451	138th	0.445	140th
Educational Attainment	0.950	117th	0.943	115th
Health and Survival	0.969	81st	0.969	85th
Political Empowerment	0.197	77th	0.216	68th

Source : Global Gender Gap Report 2023 World Economic Forum<sup>11</sup>

Le tableau présente les scores et les classements de la Tunisie dans l'Indice Mondial de l'Écart entre les Sexes 2023, en comparaison avec ceux de 2022. Chaque ligne correspond à une dimension spécifique de l'indice, et les colonnes montrent les scores et les rangs pour les années 2023 et 2022.

Le score global de la Tunisie a légèrement diminué, passant de 0.643 en 2022 à 0.642 en 2023. Cela a entraîné une baisse de 8 places dans le classement mondial, passant de la 120<sup>e</sup> à la 128<sup>e</sup> position. Cela indique une légère détérioration de la parité entre les sexes par rapport à d'autres pays.

Sur le plan de l'autonomisation Politique, le score de la Tunisie a diminué de 0.216 à 0.197, et son classement a chuté de 9 places, passant de la 68<sup>e</sup> à la 77<sup>e</sup> position. Cela indique une détérioration notable dans la participation et la représentation des femmes en politique.

[11][https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

# ANALYSE DES DONNÉES :

## 2.1 Comparaison entre 2022 et 2023 :

Tableau 3 Gender Gap Index 2014



Le graphique représente le Gender Gap Index (Indice de l'écart entre les sexes) pour l'année 2014. Le pays occupe la position de 123 indiquant que, sur 142 pays évalués, est classé 123ème en termes de l'écart entre les sexes. Un classement plus bas signifie une plus grande égalité entre les sexes, tandis qu'un classement plus élevé indique une plus grande inégalité.

Le score de 0.627 se situe sur une échelle de 0 à 1, où 0 représente l'inégalité totale et 1 représente l'égalité totale. Ceci signifie que le pays a comblé environ 62.7% de l'écart total entre les sexes dans les domaines évalués par l'indice. Il reste environ 37.3% d'écart à combler pour atteindre une égalité parfaite entre les sexes.

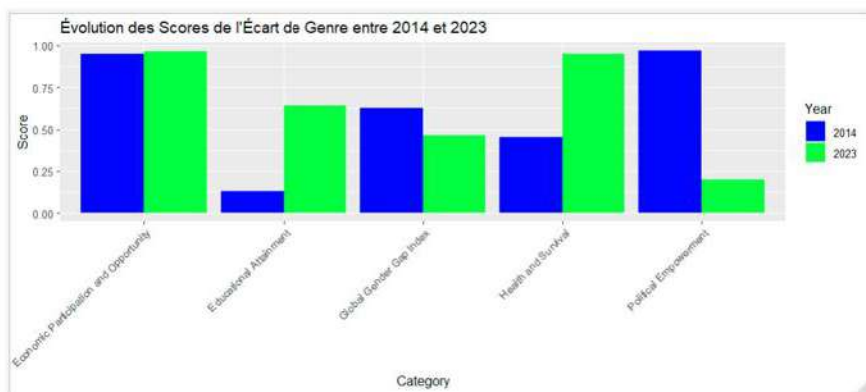
[11][https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)

# ANALYSE DES DONNÉES :

Cependant, le classement mondial a diminué, passant de 123ème à 128ème, suggérant que d'autres pays ont progressé plus rapidement dans ce domaine. Sur le plan politique et représentation des femmes, on remarque une amélioration notable dans le score et le classement, indiquant des progrès dans la représentation des femmes dans les postes politiques. Entre 2014 et 2023, la Tunisie a fait des progrès variables en termes d'égalité des sexes. Bien que le score global ait légèrement augmenté, le classement mondial a chuté, suggérant des progrès insuffisants par rapport aux autres pays. Les avancées notables dans la santé et l'éducation et les opportunités économiques, sont contrebalancées par des reculs dans les l'autonomisation politique. Pour améliorer son positionnement global, la Tunisie devra intensifier ses efforts pour promouvoir l'égalité des genres dans tous les domaines, en particulier en matière de participation économique et politique (instances de décision).

L'évolution est illustrée par ce graphique :

Figure 2 Evolution des scores de l'écart de Genre entre 2014 et 2023



## Section 2 : Analyse comparative par institution

La Tunisie a connu une révolution en 2011 et occupe désormais la première place en démocratie dans le monde arabe.

Cette transition constitue un atout majeur pour développer la représentativité des femmes dans la vie politique et aux postes de pouvoir. En effet, selon (Razavi, 2000)[12], les transitions démocratiques, bien que limitées, représentent des moments propices pour intervenir au sein de l'État, car celui-ci est potentiellement plus flexible durant ces transformations qu'à d'autres moments.

La période de transition démocratique constitue donc une opportunité pour les minorités politiques en général, et les femmes en particulier, de défendre leurs intérêts collectifs. Inversement, l'importance de l'accès des femmes aux instances du pouvoir durant la transition démocratique réside dans leur capacité à favoriser l'intégrité du processus politique et décisionnel.

Dans notre étude, on mettra la lumière sur le positionnement des femmes au sein de l'Union Générale Tunisienne de Travail (UGTT) locomotive de la société civile en Tunisie et premier défenseur des droits humains et professionnels en Tunisie. Ensuite on enchainera avec le gouvernement Tunisien et l'assemblée Tunisienne.

---

[12] Razavi Shakra, 2000, Women in Contemporary Democratization, Genève, United Nations Research Institute for Social Development.

## I. UGTT :

On optera en préambule pour une étude quantitative afin de mesurer la position des femmes dans les structures de l'UGTT. Elle peut également aider à identifier les facteurs qui influencent la représentation des femmes et à déterminer les domaines nécessitant des améliorations.

On pourra par la suite en utilisant des entretiens de déceler les facteurs influençant la représentation des femmes, tels que : la culture organisationnelle, les lois, et les obstacles sociaux et culturels. Ce qui pourrait contribuer à déterminer les domaines nécessitant des améliorations, notamment : la participation des femmes à la prise de décision, le développement des compétences en leadership, et la fourniture de soutien aux femmes.

Ainsi on peut contribuer à réaliser l'égalité entre les sexes dans le monde professionnel. D'après une étude menée par l'Organisation Internationale du Travail en 2017, la proportion de femmes dans les postes de direction des organisations syndicales ne dépasse pas 15%. Une autre étude menée par l'ONU sur la représentativité des femmes en 2018 a conclu qu'il existe plusieurs défis auxquels les femmes sont confrontées dans leur participation aux organisations syndicales, tels que : la discrimination, les obstacles sociaux et culturels, et le manque de soutien<sup>[13]</sup>.

---

[13] Une étude du département des femmes et jeunes administrée par dhia Taktak en 2022.

# ANALYSE DES DONNÉES :

On se base sur les données et le rapport final élaboré par le département jeunes et femmes en 2023. Ainsi le Département [14] a mené une étude sur le nombre et les proportions des femmes responsables syndicales au sein des structures de l'Union Générale Tunisienne du Travail, basée sur des données précises des mois de décembre 2022 et janvier 2023. Cette collecte de données représente une première dans l'histoire de l'Union, couvrant toutes les formations syndicales de l'Union Générale Tunisienne du Travail.

## 1. Population visée :

L'étude a touché les femmes responsables syndicales au niveau des structures nationales :

- Bureau Exécutif National, Comité de Réglementation Interne, Comité de Contrôle Financier.
- Les femmes responsables syndicales dans les unions régionales et les instances régionales.
- Les femmes responsables syndicales dans les fédérations générales et les comités régionaux sectoriels.

---

[14] le Département Femmes et jeunes présidé par camarade Samir Chefi et l'administrateur en chef Dhia Taktak



# ANALYSE DES DONNÉES :

## 2. Période de Collecte des Données :

La Collecte des données antérieures a été réalisée par le département Femmes et jeunes et les autres structures de l'Union Générale Tunisienne du Travail, y compris les données publiées en collaboration avec le Bureau International du Travail.

- Les correspondances sont rédigées et envoyées aux unions régionales du travail au mois de décembre 2022.
  - La collecte des déclarations de composition des bureaux exécutifs des unions régionales et des associations générales et comités spécialisés a été assurée.
  - La collecte des déclarations de composition des fédérations universitaires structurées selon la dernière réunion du conseil national et leur envoi aux unions régionales et associations générales a été bien assurée.
  - La collecte des déclarations de composition de tous les secrétaires généraux des sections universitaires
  - La collecte des déclarations de composition des délégués aux congrès généraux de l'Union Générale Tunisienne du Travail pour les années 2022, 2017, et 2011.
-

# ANALYSE DES DONNÉES :

- La collecte des déclarations de composition des bureaux exécutifs nationaux successifs depuis 2011.
- La collecte des déclarations de composition des comités nationaux du règlement intérieur et du contrôle financier successifs depuis 2011.

## 3. Contexte historique :

Depuis 2011, et sous l'impulsion de la révolution de 2011 instaurant une transition démocratique et politique, l'UGTT a mis en œuvre des politiques et des programmes visant à promouvoir l'égalité des genres et à augmenter la représentation des femmes dans les postes de responsabilité. Ces efforts sont alignés avec les objectifs de gouvernance inclusive et d'autonomisation des femmes en collaboration avec de nombreux syndicaux Européens (CCOO, LO, CNV,...) et d'autres organismes internationaux notamment l'OIT.

Dans ce cadre, l'UGTT s'est efforcée de mettre les questions des femmes travailleuses au cœur de ses préoccupations et de mettre en avant leur rôle au sein de ses structures organisationnelles. Elle a veillé également à renforcer la participation des femmes à la prise de décision syndicale et au niveau des postes de décision.

Les efforts sont également concentrés sur l'amélioration de la représentativité des femmes dans les structures syndicales et le soutien à leur accès à des postes de responsabilité.

---

## 4. Représentativité au sein des grandes Structures nationales de l'UGTT :

Selon la loi fondamentale, les structures nationales de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) sont divisées en trois catégories principales : les instances de décision, les structures de gestion et les structures de contrôle.

**Les instances de décision** se répartissent selon l'ordre d'importance comme suit :

- Le Congrès Général qui se réunit normalement une fois tous les cinq ans.
- Le Conseil National qui se réunit deux fois entre deux congrès.
- La Commission administrative Nationale

Quant aux Structures de **Gestion Nationale**, elles comprennent le bureau exécutif national, élu par les délégués du congrès général électif réuni une seule fois sur cinq ans d'une manière ordinaire.

Enfin Les structures **de contrôle**, élues par les délégués du congrès général, comprennent le comité national de réglementation interne et le comité national de contrôle financier.

# ANALYSE DES DONNÉES :

## 4.1 Représentativité de la femme au sein du congrès général :

Un regard des données dans ces instances pour évaluer la présence des femmes montre que lors du congrès général de décembre 2011, 518 délégués ont participé, dont **23 femmes**, représentant **4.44%** des participants congressistes.

Alors que lors du congrès de Gammarth en janvier 2017, le nombre de femmes présentes a augmenté légèrement passant à 33 femmes sur 547 délégués, soit 6.03%.

Lors du congrès extraordinaire général de Sousse en avril 2021 : il y avait 45 femmes sur 573 délégués, soit 7.38%.

Enfin lors du congrès de Sfax, Février 2022 : 50 femmes sur 573 délégués, soit 8.69%.

Ces données peuvent être résumées dans ce tableau :

Tableau 4 :

### Évolution de la présence des femmes dans les congrès de l'UGTT (2011-2022)

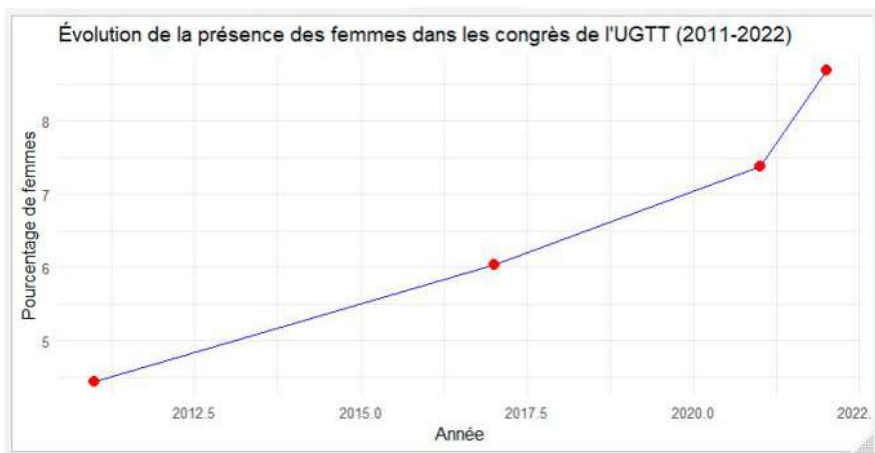
	Congrès de l'UGTT		
Année	Nombre_de_délégués	Nombre_de_femmes	Pourcentage_de_femmes
2011	518	23	4.44
2017	547	33	6.03
2021	573	45	7.38
2022	573	50	8.69

# ANALYSE DES DONNÉES :

Pour bien illustrer cette évolution, on va la représenter par une courbe qui montre clairement une progression continue, bien que lente, de la participation féminine dans les instances de décision.

Cette augmentation est cependant limitée par l'absence de législation garantissant explicitement la présence des femmes dans les élections syndicales.

Figure 3: Évolution de la Présence des Femmes dans les Congrès Généraux de l'Union



Source : Données du Département Femmes et jeunes

La représentativité des femmes dans les congrès de l'UGTT a connu une amélioration progressive de 2011 à 2022. Bien que des progrès aient été réalisés, des efforts soutenus sont nécessaires pour garantir une représentation équitable et renforcer la participation des femmes à tous les niveaux de décision.

L'UGTT doit continuer à promouvoir des politiques favorisant l'égalité des sexes et à surmonter les obstacles structurels et culturels pour atteindre cet objectif. A cet effet, il est perspicace de mettre des objectifs clairs à moyen terme afin de garantir la présence des femmes.

## **4.2 Représentativité de la femme au sein du conseil national :**

Le règlement interne de l'UGTT, tel que défini par l'article 11, stipule que la deuxième instance de décision est le Conseil National, composé de membres élus conformément aux dispositions de l'article 13. Les articles 24 et suivants du règlement intérieur complètent les dispositions relatives au Conseil National.

Le conseil national se compose des :

- Membres du bureau exécutif national.
  - Des secrétaires généraux des unions régionales.
  - Des secrétaires généraux régionaux et nationaux des fédérations générales.
  - Des rapporteurs du comité national de réglementation interne.
  - Des rapporteurs du comité national de contrôle financier.
-

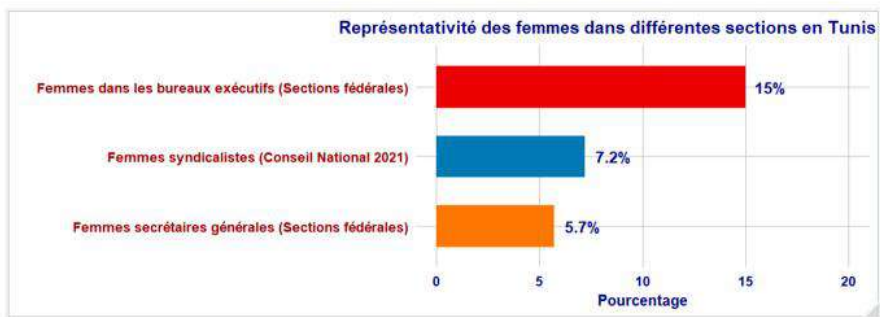
# ANALYSE DES DONNÉES :

➤ Les secrétaires des comités nationaux des jeunes travailleurs et des femmes travailleuses.

Avant de voir la représentation des femmes dans le conseil national, Il est important de noter que le Conseil ne prévoit pas de mécanisme spécifique pour garantir des sièges réservés aux femmes, ce qui limite leur présence dans cette instance.

Malgré l'absence de quotas garantissant la présence des femmes, il y a eu des efforts pour inclure des femmes dans le Conseil National. Par exemple, lors de la dernière réunion du Conseil National en 2021, on a constaté la présence de 29 femmes syndicalistes avec un taux de 7.2%. Notons également que le pourcentage des femmes secrétaires générales des sections fédérales (régionales sectorielles) est estimé à 5.7%, alors que le pourcentage des femmes dans les bureaux exécutifs de ces sections fédérales est de 15 %<sup>[15]</sup>.

Figure 4 : Représentativité des femmes au conseil national



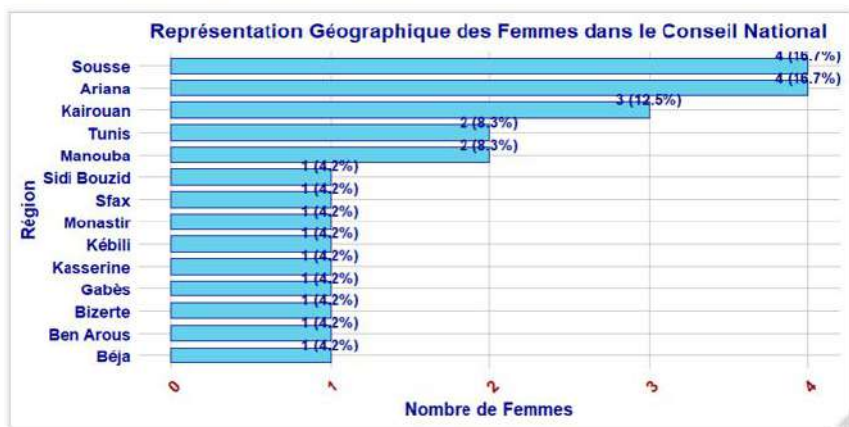
Source : Département femmes et jeunes-UGTT 2022

[15] Selon l'étude faite conjointement par le département femmes et du règlement intérieur en 2022.

# Analyse des données :

Sur le plan régional, Sousse et Ariana étaient les mieux représentées avec un taux de 16.7 % suivies des régions Kairouan, Tunis et Manaouba.

Figure 5 : Représentation Géographique des Femmes dans le Conseil National



Source : Données Département femmes et jeunes-UGTT 2022

Sur le plan sectoriel (figure 7), le textile, le personnel de l'enseignement supérieur et le syndicat de l'intérieur restent les mieux représentés. La distribution des femmes dans les différents secteurs montre une inégalité notable, avec une forte concentration dans certains secteurs comme le textile et le personnel de l'intérieur, et une très faible présence dans des secteurs comme les mines et la recherche scientifique.

Les secteurs du textile, de la santé et de l'éducation montrent une présence féminine plus forte, ce qui correspond souvent aux tendances historiques et culturelles où les femmes sont plus présentes dans les secteurs de services et de soins.

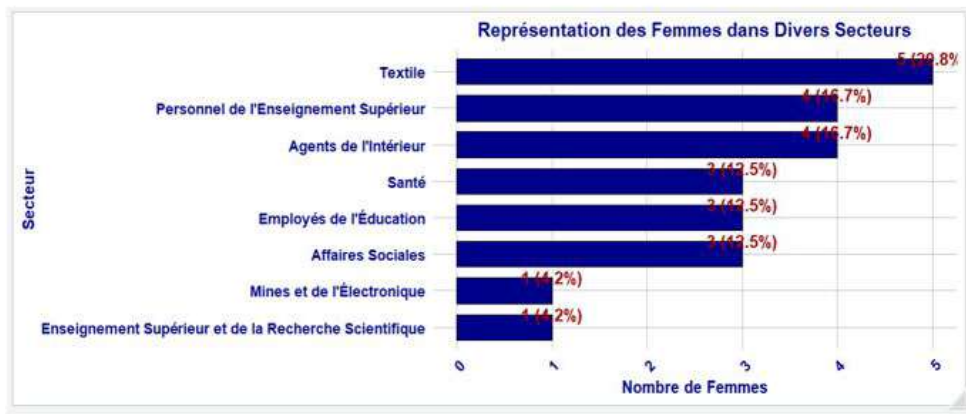


# ANALYSE DES DONNÉES :

La faible représentation des femmes dans les secteurs techniques et scientifiques met en lumière les défis persistants liés à l'accès et à la participation des femmes dans ces domaines.

Le graphique met en évidence les disparités de genre dans la répartition des femmes à travers différents secteurs en Tunisie. Il souligne la nécessité d'efforts continus pour promouvoir l'égalité des sexes et encourager une plus grande participation des femmes dans tous les secteurs, en particulier ceux où elles sont sous-représentées.

Figure 6 : Représentation Sectorielle des Femmes dans le Conseil National



Source : Données Département femmes et jeunes

## 4.3 Représentativité de la femme au sein de la commission administrative nationale et au bureau exécutif :

En préambule cette instance fort importante de l'UGTT (3ème instance de de décision) se compose de 82 membres répartis comme suit :

- Membres du Bureau Exécutif National : 15 membres (au lieu de 13 en 2011)
- Secrétaires Généraux Régionaux : 24 membres un pour chaque gouvernorat)
- Secrétaires Généraux des Fédérations Générales : 43 membres

**Historiquement, les unions régionales de l'UGTT n'ont jamais eu de femme comme secrétaire générale.** Les femmes ont parfois accédé au poste de secrétaire générale dans les fédérations générales, bien que très rarement.

En 2012, la composition de la commission administrative nationale était limitée à 3 femmes avec un taux de 3.75 % :

- Secrétaire Générale du Syndicat Général des Professions et Services,
- Secrétaire Générale du Syndicat Général des Médecins et Universitaires Hospitaliers
- Coordinatrice du Bureau National des Femmes Travailleuses

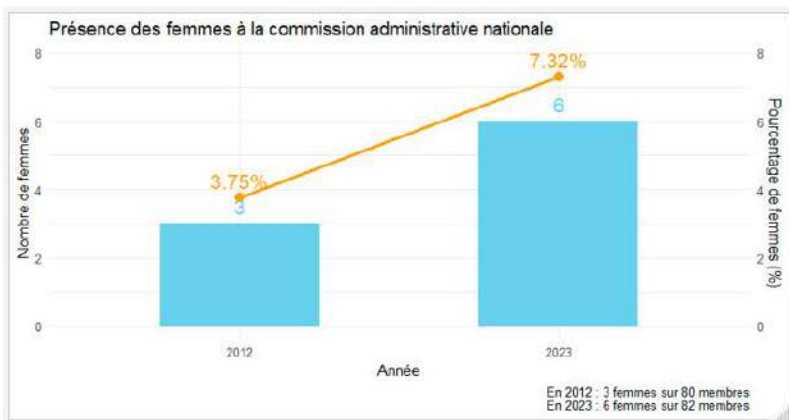
# ANALYSE DES DONNÉES :

Alors que la composition actuelle de la commission administrative (2022-2023) comportait 6 femmes avec un taux de 7.31 % :

- 2 membres en tant que secrétaires générales adjointes du Bureau Exécutif National camarade Hedia ARFAOUI et camarade Sihem BOUSSETTA.
- 3 secrétaires générales de fédérations générales :  
Secrétaire Générale du Syndicat Général du personnel de l'enseignement supérieur et la secrétaire générale adjointe de l'enseignement de base.
- Coordinatrice du comité femmes et jeunes.

Le taux a presque doublé de 2012 à 2023. Cependant, ce taux reste modeste et ne reflète pas les efforts considérables des femmes syndicalistes pour défendre leurs droits.:

Figure 7 : Présence des femmes à la CAN

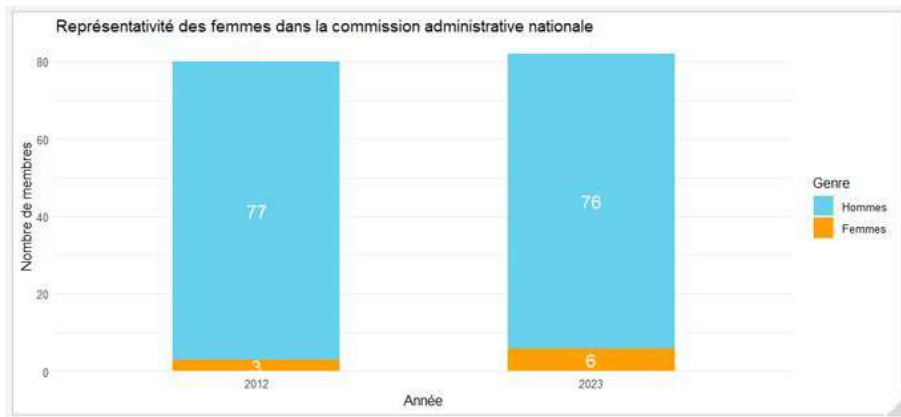


Source : Indiciao

# ANALYSE DES DONNÉES :

Ce qui l'approuve cette figure 9.

Figure 8 : Représentativité relative par rapport aux membres de la CAN



Source UGTT indiquée

A présent, **on évalue la présence des femmes dans au bureau exécutif national** principal organe de gestion :

La composition du bureau exécutif national a connu plusieurs changements depuis la tenue du Congrès de Sfax en 2022. Ces changements ont touché le nombre des membres ainsi que la représentation des femmes, en adoptant le mécanisme des sièges réservés, mis en place après le Congrès de Gammarth en janvier 2017. Ce mécanisme a été maintenu par la loi fondamentale ratifiée en juillet 2021 et le règlement intérieur ratifié par le comité administratif national en septembre 2021, et mise en application concrètement lors du Congrès de Sfax en février 2022.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Selon l'article 19 de la loi fondamentale et l'article 35 du règlement intérieur de l'Union Générale Tunisienne du Travail, le bureau exécutif national se compose de 15 membres, avec un maximum de 4 membres retraités et un minimum de 2 femmes.

Il convient de noter que le Congrès de Gammarth en 2017 a permis l'élection d'une femme au sein du bureau exécutif national, avant la mise en application du mécanisme des sièges réservés pour assurer la présence des femmes au bureau exécutif national.

Ainsi, la proportion actuelle de femmes au sein du Bureau Exécutif National est passée à 13,33 % (au lieu de 15,38 % si le nombre de membres était resté constant), comparée à 7,69 % en 2017 et à 0 % en 2011. Ces évolutions visent à garantir une représentation plus équilibrée et inclusive des femmes dans les instances de décision. Toutefois, compte tenu de la valeur ajoutée indéniable des femmes au sein du Bureau Exécutif, il serait souhaitable d'augmenter ce taux à un tiers dans un premier temps, puis de viser 50 % dans un second temps.

Figure 9 : Représentativité des femmes au sein du bureau exécutif



Source de données : Département Femmes et jeunes UGTT

Le Congrès de Sfax 2022 marque un tournant significatif avec l'application des mesures positives visant à améliorer la représentation des femmes dans les instances de décision de l'UGTT. Les mesures ont abouti à l'élection de deux femmes à des postes clés, ce qui a considérablement augmenté la proportion de femmes dans le bureau exécutif national.

#### **4.4 Représentativité de la femme au sein des structures centrales (médianes) :**

Conformément à la loi fondamentale de l'Union Générale Tunisienne du Travail, l'article 39 stipule que : Le bureau exécutif de la fédération générale est composé d'un nombre de membres déterminé par le règlement intérieur, en fonction du nombre de congressistes, sans dépasser deux membres retraités et comprenant au moins deux femmes. Cette disposition est également prévue à l'article 60 du règlement intérieur de l'Union.

En examinant les données fournies par le département femmes et jeunes, on a pu relever les indications suivantes concernant la présence des femmes et des hommes.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 5: Répartition des femmes et des hommes par secteur

Répartition des femmes et des hommes par secteur				
Secteur	Nombre de Femmes	Nombre d'Hommes	% Femmes	% Hommes
Travaux public	1	8	11.11	88.89
Transport	2	9	18.18	81.82
STEG	2	7	22.22	77.78
Banques et assurance	3	6	33.33	66.67
Mines	1	8	11.11	88.89
Pétrole	2	9	18.18	81.82
Electronique et métaux	2	9	18.18	81.82
Industrie alimentaire et tourisme	2	9	18.18	81.82
Commerce	2	9	18.18	81.82
Agriculture	3	6	33.33	66.67
Technologies de l'information et de la communication	2	7	22.22	77.78
Municipalités	2	7	22.22	77.78
Finances	2	9	18.18	81.82
Enseignement supérieur	2	9	18.18	81.82
Enseignement de base	2	7	22.22	77.78
Enseignement secondaire	2	7	22.22	77.78
Ouvriers de l'éducation	2	7	22.22	77.78
Surveillants	2	7	22.22	77.78
Personnel de l'éducation	2	7	22.22	77.78
Personnel de l'enseignement supérieur	2	7	22.22	77.78
Ouvriers de l'enseignement supérieur	3	6	33.33	66.67
Affaires sociales	2	7	22.22	77.78
Jeunesse et enfance	2	7	22.22	77.78
Emploi	2	7	22.22	77.78
Affaires Sociales	3	6	33.33	66.67
Communications	3	6	33.33	66.67

# ANALYSE DES DONNÉES :

Enseignement Secondaire	2	7	22.22	77.78
Éducation de Base	2	7	22.22	77.78
Santé	2	7	22.22	77.78
Formation professionnelle	2	7	22.22	77.78
SONEDE	2	7	22.22	77.78
Justice	2	7	22.22	77.78
Caisses	2	7	22.22	77.78
Information	2	7	22.22	77.78
Enseignants tronc commun	2	7	22.22	77.78
Intérieur	1	8	11.11	88.89
SNCFT	3	6	33.33	66.67
Culture	3	6	33.33	66.67
PTT	2	5	28.57	71.43
Affaires religieuses	1	6	14.29	85.71
Retraites	0	7	0.00	100.00
TELECOM	1	6	14.29	85.71
Inspecteurs du primaire	1	6	14.29	85.71
Inspecteurs du secondaire	1	6	14.29	85.71
Hospitalo	1	6	14.29	85.71
Médecins du public	1	6	14.29	85.71
Défense	2	7	22.22	77.78
Tunisie autoroute	1	6	14.29	85.71
STAM	1	6	14.29	85.71
Office maritime	2	7	22.22	77.78

L'analyse des données de répartition des femmes et des hommes par secteur est cruciale pour comprendre la dynamique de genre dans divers domaines professionnels.



# ANALYSE DES DONNÉES :

## › Secteurs avec une Faible Représentation Féminine :

- **Travaux Publics** : La présence féminine dans cette fédération est très faible avec seulement 1 femme (11.11%) pour 8 hommes (88.89%). Ce secteur montre une importante disparité de genre.
- **STEG (Société Tunisienne de l'Électricité et du Gaz)** : Avec 2 femmes (22.22%) et 7 hommes (77.78%), ce secteur montre également une modeste représentation féminine bien qu'elle retrace bien les textes de l'organisation.
- **Mines** : Ici, nous voyons seulement 1 femme (11.11%) contre 8 hommes (88.89%).

## › Secteurs avec une Meilleure Représentation Féminine :

- **Banques et Assurance** : Ce secteur montre une meilleure représentation avec 3 femmes (33.33%) et 6 hommes (66.67%).
- **Agriculture** : Bien que ce secteur soit répliqué, il montre une présence féminine de 2 femmes (25%) et 6 hommes (75%).
- **Santé** : Dans ce secteur, 2 femmes (18.18%) et 9 hommes (81.82%) montrent une légère amélioration par rapport à d'autres secteurs.

## › Secteurs Éducatifs :

- **Enseignement Supérieur** : Avec 2 femmes (18.18%) et 9 hommes (81.82%), ce secteur montre une répartition inégale.
-

# ANALYSE DES DONNÉES :

- **Enseignement Secondaire** : La présence féminine est de 2 femmes (22.22%) contre 7 hommes (77.78%).
- **Enseignement de Base** : Avec 2 femmes (22.22%) et 7 hommes (77.78%).

## › Secteurs de la Technologie :

- **Technologies de l'Information et de la Communication** : Ce secteur montre une faible présence féminine avec 2 femmes (22.22%) et 7 hommes (77.78%).

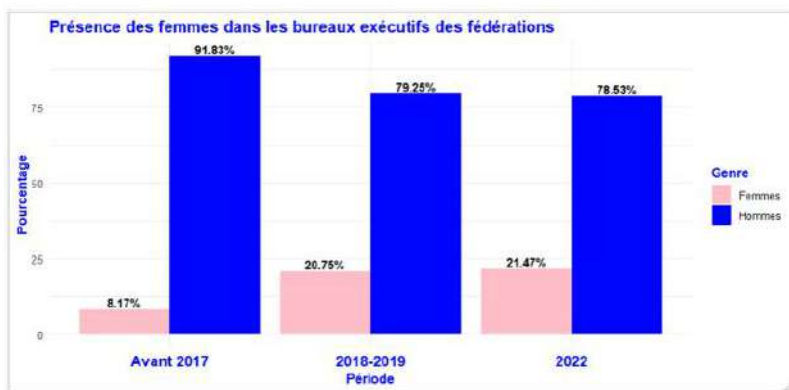
La majorité des secteurs montrent une forte disparité de genre, avec des pourcentages de femmes souvent inférieurs à 25%. Les secteurs des travaux publics, des mines, et de la STEG sont particulièrement critiques avec une présence féminine inférieure à 11%. Quelques secteurs comme les banques et assurances, et certaines parties de l'éducation montrent une légère amélioration, mais l'inégalité persiste.

**Si on procède à une comparaison dans le temps**, on remarque qu'en se référant aux données du Département des Femmes et des Jeunes Travailleurs et les associations, concernant les résultats des élections des congrès des syndicats généraux et des fédérations générales pour les années 2018 et 2019, montrent que la composition des bureaux exécutifs sectoriels a enregistré une augmentation, passant de 8.7% en 2017 à 20.75% en 2018-2019.

# ANALYSE DES DONNÉES :

En 2022, ce pourcentage a atteint 21.47%, portant le nombre total de femmes leaders dans les secteurs à 91 contre 333 hommes responsables soit un taux de 27.3 %.

Figure 10 : Evolution de la présence des femmes dans les bureaux exécutifs sectoriels



Source : Données Département Femmes et jeunes

## 4.5 Représentativité de la femme au sein des structures régionales :

La loi fondamentale de l'Union Générale Tunisienne du Travail, dans son article 51 concernant le bureau exécutif régional, assure la présence des femmes dans la structure constituée. Selon cette loi :

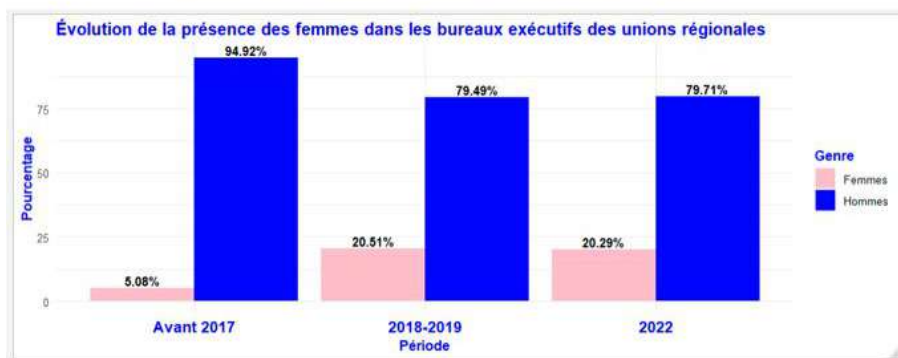
Le bureau exécutif régional est composé d'un nombre de membres déterminé par le règlement intérieur, en fonction du nombre de congressistes, sans dépasser deux membres retraités et comprenant au moins deux femmes. Cette disposition est également prévue à l'article 87 du règlement intérieur de l'UGTT.

# ANALYSE DES DONNÉES :

D'après les résultats de l'étude quantitative préparée par le Département des Femmes et jeunes avec le Bureau International du Travail - Tunisie, des congrès des unions régionales pour les années 2018 - 2019, la composition des bureaux exécutifs des a évolué positivement, passant de 5.08% en 2017 à 20.51% en 2018 - 2019.

En se référant aux procès-verbaux de 2022, ce pourcentage a légèrement diminué, atteignant 20.29%. Ainsi, le nombre total de femmes leaders dans les unions régionales de travail est de 48, contre 190 hommes responsables, soit une moyenne de deux femmes par bureau exécutif régional.

Figure 11 : Evolution de la présence des femmes dans les bureaux régionaux



Source : Département femmes et jeunes 2022

Comme d'habitude la région de Ariana offre le pourcentage de présence des femmes dans le bureau exécutif régional le plus élevé soit de 4 femmes sur 11 ce qui donne un taux de 36.36 %.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Pour les autres régions le nombre de femmes au sein des bureaux exécutifs des unions régionales est le même à savoir 2 pour un nombre de membres variant de 9 à 11 soit un taux de présence entre 18.18 % et 22.22 %.

Cependant, les régions de Kasserine et Kebili enregistrent le nombre le plus faible de femmes soit une seule femme au bureau exécutif.

Notons qu'on enregistre avec regret l'absence d'une femme en tant que secrétaire régional d'une union régionale du travail dans tout le pays. Ajoutons à cette amère, le taux modeste des femmes occupant la responsabilité du règlement intérieur (place N=°2 au bureau), qui est de 2.08 pour les bureaux (à 9 ou 11 membres).

La présence la plus significative au niveau de la responsabilité assumée au sein du bureau exécutif régional revient à :

- Information et publication : 18.75 %
- Femmes et jeunes : 18.75 %
- Formation syndicale : 16.67 %
- Secteur privé : 10.42 %

Les autres pourcentages sont relativement faibles.

Les résultats montrent une évolution significative de la représentation des femmes dans les bureaux exécutifs des unions régionales de l'UGTT. Bien que la proportion ait légèrement diminué en 2022 par rapport à 2018-2019, elle reste nettement supérieure à celle de 2017.

## **4.6 Représentativité de la femme au sein des structures régionales sectorielles :**

La loi fondamentale et le règlement intérieur de l'Union Générale Tunisienne du Travail définissent les compétences de la section régionale sectorielle et la définissent comme une structure travaillant sur le suivi des problèmes des adhérents dans les régions principales ainsi que dans les structures régionales, locales et sectorielles.

Les articles 73 de la loi fondamentale et 116 du règlement intérieur stipulent la nécessité d'inclure au moins une femme dans cette structure syndicale.

Les données révèlent qu'il existe 414 sections régionales sectorielles structurées dans 24 régions, couvrant divers secteurs syndicaux de l'organisation.

Le nombre total de femmes dans les sections universitaires est de 440 sur 2898 syndicalistes, soit un pourcentage de 15.18% des responsables syndicaux dans les bureaux exécutifs mentionnés. Le pourcentage moyen est de 1.06 femmes par section régionale structurée.

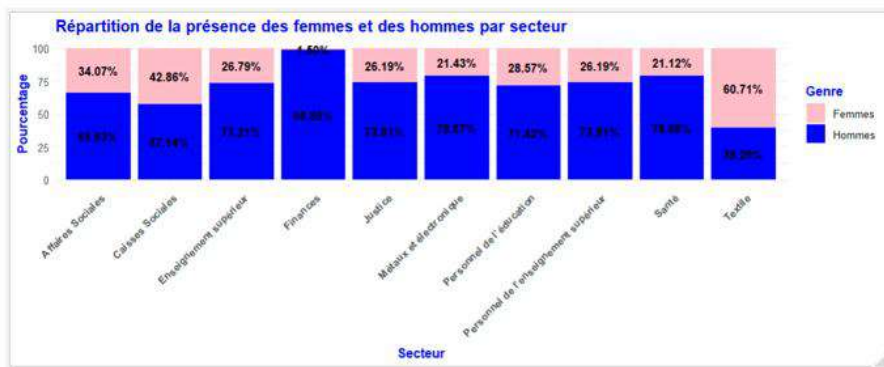
### **› Secteurs avec la Plus Forte Présence Féminine : :**

Les données statistiques montrent que les secteurs les plus représentés par les responsables syndicales dans la composition des sections universitaires sont .

# ANALYSE DES DONNÉES :

- Textile : 51 femmes, soit 60.71%.
- Caisses Sociales : 12 femmes, soit 42.86%.
- Affaires Sociales : 31 femmes, soit 34.07%.
- Personnel de l'éducation : 38 soit 28.57%
- Enseignement supérieur : 15 soit 26.79 %
- Personnel de l'enseignement supérieur : 11 soit 26.19%
- Justice : 11 soit 26.19%
- Métaux et électronique : 18 soit 21.43 %
- Finances : 15 soit 1.5%
- Santé enregistre le troisième plus grand nombre de responsables syndicales avec 34 femmes, mais il occupe la dixième place en termes de pourcentage, soit 21.12%.

Figure 12 : Répartition de la présence des femmes et des hommes par secteur



Source : Données Département femmes et jeunes

# ANALYSE DES DONNÉES :

Les données montrent une répartition variée de la représentation des femmes dans les sections universitaires de l'UGTT. Les pourcentages de représentation féminine varient selon les différents secteurs, avec certains secteurs affichant des pourcentages relativement élevés.

**Secteur du Textile :** Le secteur du Textile a la plus forte proportion de femmes, avec 60.71% des membres étant des femmes.

**Caisses Sociales et Affaires Sociales :** Les sections Générales des Caisses Sociales et des Affaires Sociales suivent avec des pourcentages respectifs de 42.86% et 34.07%.

Malgré les progrès réalisés dans certains secteurs, d'autres secteurs, comme celui de la santé, ont une représentation féminine plus faible en pourcentage, malgré un nombre absolu de femmes relativement élevé. Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour garantir une parité complète dans toutes les sections universitaires.

L'application des mesures correctives et des quotas au sein de l'UGTT a permis d'augmenter la représentation des femmes dans certaines sections fédérales. Cependant, il est crucial de poursuivre les efforts pour assurer une représentation équitable et inclusive des femmes dans toutes les structures de gestion. L'UGTT doit continuer à promouvoir des politiques et des pratiques visant à renforcer l'inclusion et la diversité, en veillant à ce que les gains obtenus soient maintenus et renforcés à l'avenir.

---



## 4.7 Représentativité de la femme à l'échelle internationale :

Les efforts entamés depuis 2011 et surtout en 2017 pour améliorer la représentativité de la femme ont également impacté positivement la présence des femmes au niveau des organisations syndicales internationales.

Ainsi Camarade Hedia ARFAOUI secrétaire générale adjointe responsable des relations internationales est devenue la première femme en Tunisie qui accède au conseil général de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en tant que membre permanent, poste perdu par la Tunisie depuis la période du grand militant Habib Achour dans les années soixante-dix.

La présence des femmes s'est catalysée et honorée aussi par :

- Camarade Sihem Boussetta membre du comité femmes au sein de l'organisation arabe du travail.
- Camarade Samia Hajji membre du comité femmes de l'union arabe des syndicats.
- Camarade Aida Mehrez membre du comité jeunes de la confédération des syndicats Africains (CSI Afrique) et de la confédération des syndicats internationaux (CSI).

## Conclusion

Les efforts de l'UGTT pour améliorer la représentativité des femmes ont porté leurs fruits, comme en témoigne l'augmentation du pourcentage de femmes dans les différentes structures au fil des ans. Cependant, il est essentiel de continuer à promouvoir des politiques inclusives pour garantir une participation équitable dans tous les secteurs et à tous les niveaux de l'organisation syndicale.

## II. Gouvernement

En Tunisie, ce n'est qu'en 1983 que les femmes ont pu accéder au gouvernement, soit 27 ans après la création de la première république en 1956. Cela illustre la faible présence des femmes aux postes de pouvoir, malgré une période sous le président Bourguiba grand défenseur des droits de la femme, marquée par d'importants investissements dans l'éducation, la santé, la culture, et une stratégie d'État visant à développer le capital humain, considéré depuis toujours comme un maillon fort de l'économie tunisienne.

### 1. Période avant 2011 :

Sur l'ensemble des ministres nommés par Bourguiba (1957-1987), on ne trouve que **deux (2) femmes pour cent trente-quatre (134) hommes ministres**. Une donnée évidente de **la marginalisation de la femme politique** sous le régime de Bourguiba avec un taux de 1.5%<sup>[16]</sup>.

Avant 2011, sous le dernier gouvernement avant la révolution, une seule femme avait été nommée ministre de la Femme et de la Famille. En outre, trois femmes occupaient des postes de Secrétaires d'État : l'une responsable de la Promotion sociale auprès du ministre des Affaires Sociales, de la Solidarité et des Tunisiens à l'étranger ; une autre en charge des Affaires américaines et asiatiques auprès du ministre des Affaires Étrangères ; et la troisième en charge des Technologies de l'Information auprès du ministre des Technologies de la Communication.

---

[16] Comme on l'a vu précédemment selon le Gender report sur toutes les années

# ANALYSE DES DONNÉES :

Soit 4 femmes responsables au sein d'un gouvernement qui comportait 42 membres soit un taux de 9.5 %.

## **Ce taux caractérisait presque tous les gouvernements de la période 1987-2010 (période du président Ben Ali) :**

Durant cette période Jamais une femme **n'a été nommée à la tête d'un gouvernement ni à la tête de ministères de souveraineté** tels que le ministère des Affaires étrangères, le ministère de l'Intérieur, le ministère de la Défense ou le ministère de la Justice. Toutes les femmes qui ont été nommées ont dirigé des ministères qui constituent le prolongement de leurs fonctions traditionnelles dans la société et dans la famille, à savoir les enfants, les personnes âgées, malades ou handicapées, et les femmes »<sup>[17]</sup>.

## **2. Période 2011-2021 :**

Après la révolution la situation ne s'est pas améliorée avec les gouvernements transitoires 2011-2014 qui étaient occupés de préparer les élections de 2014 ainsi que réussir la transition économique devant une crise économique inédite. Après avoir voté une constitution progressiste en matière de droit en 2014, on a enregistré une légère amélioration.

En 2016, le gouvernement d'union nationale, élu, comprenait six ministres et deux secrétaires d'État femmes soit un taux de 15 % approximativement.

À la suite du remaniement ministériel du 6 septembre 2017, cette composition évolua pour inclure quatre femmes sur un total de 28 ministres et deux femmes parmi les 15 secrétaires d'État.

---

[17] OECD 2018 | La place des femmes dans la vie politique locale en Tunisie

# ANALYSE DES DONNÉES :

Cette représentation confère à la Tunisie la deuxième place dans la région MENA, juste après les Émirats Arabes Unis, en termes de présence féminine au sein du gouvernement. Néanmoins, cette proportion de 14,3 % demeure insuffisante lorsqu'elle est comparée à la moyenne mondiale, où 27,9 % des postes ministériels sont occupés par des femmes dans les pays de l'OCDE[18]. Ce taux restait presque constant jusqu'à 2021. Cette période était marquée par une première nomination au sein d'un ministère de souveraineté à savoir le ministère de justice.

### 3. Depuis 2021 :

En 25 juillet 2021, le pays a connu un autre changement politique marqué par le remaniement du gouvernement et la dissolution de la chambre des députés. Cette année a été marquée de la nomination pour la première fois et unique dans le monde arabe, d'un **chef de gouvernement de genre femme**. Bien que selon la loi de l'organisation provisoire des pouvoirs de septembre 2021, les prérogatives de chef de gouvernement n'étaient pas larges, et que tout le pouvoir était centralisé auprès du chef de la république, mais c'était un changement radical qui marquait la vie politique en Tunisie avec **un chef du cabinet présidentiel de genre femme aussi**. Sur 25 ministres on comptait 9 femmes soit un taux de 36 % atteint pour la première fois en Tunisie depuis l'indépendance.

---

[18] OECD 2018 | La place des femmes dans la vie politique locale en Tunisie

# ANALYSE DES DONNÉES :

Désormais la femme Tunisienne occupait des ministères de souveraineté à l'instar du ministère des finances, de la justice et également d'autres portefeuilles extrêmement importants notamment l'économie et le commerce.

Le classement parmi les pays francophones de la Tunisie était le rang 3 selon une étude des politiques publiques et cadres juridiques/réglementaires visant à promouvoir la participation des femmes à la vie publique et politique dans l'espace francophone[19]

Tableau 6: Source Étude des politiques publiques

Rang	Pays	Mise en place	Ministres*	Femmes	% Femmes
1	Rwanda	30.08.2017	22	13	59
2	Canada	04.11.2015	38	17	44,7
3	Tunisie	26.02.2020	25	9	36
4	Haïti	24.11.2021	19	6	31,6
5	Madagascar	16.03.2022	30	9	30
6	Moldavie	06.08.2021	17	5	29,4
7	Maroc	08.10.2021	23	6	26
8	Sénégal	17.09.2022	32	8	25
9	Burkina Faso	05.03.2022	26	6	23,1
10	Côte d'Ivoire	20.04.2022	32	7	21,9
11	RDC	12.04.2021	43	8	18,6
12	Niger	03.04.2021	36	6	16,7
13	Vietnam	01.02.2021	28	2	7,1
14	Liban	10.09.2021	23	1	4,3

[19] [https://www.francophonie.org/sites/default/files/2024-03/OIF\\_Etude\\_politiques\\_et\\_cadre\\_juridique\\_participation\\_femmes\\_vie\\_publique.pdf](https://www.francophonie.org/sites/default/files/2024-03/OIF_Etude_politiques_et_cadre_juridique_participation_femmes_vie_publique.pdf)

# ANALYSE DES DONNÉES :

À titre de comparaison sur le plan mondial, sur 1 432 portefeuilles dans 193 pays, seuls 23 portefeuilles de ministères des Finances ou du Budget sont confiés à une femme, soit à peine 1,6 %. Ce qui met la Tunisie comme étant un exemplaire dans la région en matière de portefeuille attribué aux femmes ministres.

Actuellement (en 2024) le gouvernement Tunisien comporte 30 ministères (parmi eux il y a 9 ministres femmes qui occupent 10 ministères), en fait la ministre Mme Sarra Zaafrani occupait le ministère de l'équipement et de l'habitat et par intérim le ministre des transports. On peut estimer alors le pourcentage des femmes ministres à 33.33 % ce qui constitue un taux fort positif et promoteur pour le pays.

## III. Représentativité de la femme au sein du parlement Tunisien :

Depuis des décennies, le mouvement féministe en Tunisie a bénéficié du soutien de nombreux intellectuels et militants masculins, illustrant ainsi une alliance progressive en faveur des droits des femmes. Un exemple emblématique de ce soutien est le syndicaliste Tahar Haddad, qui a publié un ouvrage plaidant en faveur de l'égalité des genres.

Après l'indépendance du pays en 1956, la situation des femmes a connu des avancées significatives sous l'impulsion du président Habib Bourguiba. Le 13 août 1956, la promulgation du Code du statut personnel a marqué un tournant décisif.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

Ce code, contenant plusieurs mesures révolutionnaires et inédites dans le monde arabe, notamment l'abolition de la polygamie, et la simplification des procédures du divorce.

Cependant, malgré ces progrès juridiques et réussites sociales, la question féminine est restée fortement instrumentalisée par le pouvoir politique. Le président Bourguiba, tout en promouvant l'émancipation des femmes, a souvent utilisé cette question comme un outil pour renforcer son autorité et asseoir sa légitimité politique, tant à l'intérieur du pays qu'à l'international. Le soutien aux droits des femmes était parfois employé pour démontrer la modernité et le progrès du régime tunisien, tout en limitant l'autonomie du mouvement féministe et en canalisant ses revendications à des fins politiques[20].

Cette instrumentalisation a conduit à une situation paradoxale où les avancées législatives en faveur des femmes étaient considérables, mais leur autonomisation réelle et leur participation active dans la sphère politique et sociale demeuraient contrôlées par le pouvoir. Le mouvement féministe, bien que bénéficiant de réformes législatives importantes, se retrouvait souvent contraint par les dynamiques politiques de l'époque, illustrant ainsi la complexité de la lutte pour les droits des femmes dans un contexte de domination politique.

---

[20] L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE GOUVERNANCE EN TUNISIE Une analyse en termes de capacités Amel Ben Rhouma, Bilal Kchouk La Découverte | « Travail, genre et sociétés » 2019/1 n° 41



# ANALYSE DES DONNÉES :

Ainsi, bien que la Tunisie soit souvent citée comme un exemple en matière de droits des femmes dans le monde arabe, il est essentiel de reconnaître que cette avancée a été marquée par une interaction complexe entre progrès social et instrumentalisation politique.

Dans le contexte parlementaire actuel, la situation continue de refléter ces tensions historiques. La présence des femmes dans le parlement tunisien, bien que significative, est encore marquée par des défis en termes de représentativité et d'influence réelle. Les femmes parlementaires jouent un rôle crucial dans la législation et la promotion des droits des femmes, mais elles sont souvent confrontées à des obstacles structurels et culturels qui limitent leur impact.

L'intégration des femmes dans le processus législatif demeure un indicateur important du progrès démocratique et de l'engagement envers l'égalité des genres. Malgré des avancées notables, telles que l'augmentation du nombre de femmes élues et la mise en place de quotas de genre, la pleine réalisation de l'égalité dans le parlement tunisien nécessite des efforts continus pour surmonter les barrières systémiques et promouvoir une participation politique équitable et efficace.

On entamera l'analyse par la période qui a précédé la révolution Tunisienne, ensuite on enchaînera sur la période marquée par la transition démocratique ou post-révolution.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

## 1. Représentativité au parlement avant 2011 :

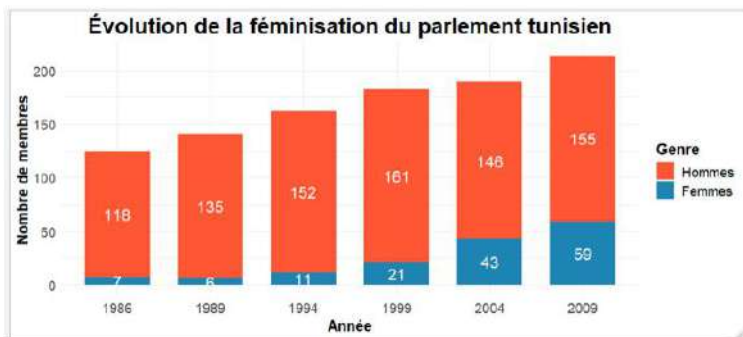
Durant le règne du président Habib Bourguiba, les Tunisiennes n'obtiendront que peu de postes décisionnaires dans les sphères politique et économique. En 1986, la dernière assemblée législative du règne de Bourguiba comptait seulement 6 % de femmes. Enfin, le nombre de femmes dans des postes de décision économique ou administratif était, à cette date, insignifiant.

Tableau 7:

### Évolution de la féminisation du parlement tunisien

Données			
Année	Nombre.de.femmes	Nombre.d.hommes	Proportion.de.femmes.parlementaires
1986	7	118	6%
1989	6	135	4%
1994	11	152	7%
1999	21	161	12%
2004	43	146	23%
2009	59	155	28%

Figure 13 : Evolution de la féminisation du parlement Tunisien



Source parlement Tunisien

# ANALYSE DES DONNÉES :

Le tableau 15 décrivant "**l'Évolution de la féminisation du parlement tunisien**" présente des données sur le nombre et la proportion de femmes parlementaires de 1986 à 2009. Les colonnes du tableau incluent l'année, le nombre de femmes, le nombre d'hommes, et la proportion de femmes parlementaires en pourcentage.

## ➤ **Augmentation Progressive :**

Le nombre de femmes parlementaires a augmenté de manière progressive et significative au fil des années. Cette tendance est particulièrement visible entre 1999 et 2009, où le nombre de femmes a plus que doublé. Ceci montre que le régime de Ben Ali (1987-2010) a voulu améliorer même modestement la représentativité de la femme au sein du parlement pour différentes raisons stratégiques dont l'image internationale du pays et la redéfinition d'équilibres politiques intérieures grâce à l'instauration d'un système de quotas pour les candidatures sur les listes aux élections législatives et municipales.

## ➤ **Proportion Croissante : :**

La proportion de femmes au sein du parlement a également augmenté, passant de 6 % (pourcentage très modeste) en 1986 à 28 % en 2009. Cette augmentation montre une amélioration de la représentation des femmes dans les instances décisionnelles.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

## ➤ Stabilité Relative des Hommes :

Le nombre de parlementaires hommes est resté relativement stable, bien que légèrement fluctuant, au cours des années. **Cela suggère que l'augmentation de la représentation des femmes ne s'est pas faite au détriment des hommes, mais plutôt par une augmentation du nombre total de sièges parlementaires.**

## 2. Représentativité de la femme au parlement après 2011 :

Actuellement le nombre de femmes parlementaires en Tunisie s'élève à 24 sur 153 soit un taux de 15.7%<sup>[21]</sup> suite aux dernières élections législatives 2022-2023. Paradoxalement en 2011 lors des élections de l'assemblée constituante le taux était de 27% et 31% en 2014. En 2019, on comptait 49 femmes élues à l'assemblée pour un total de 217 sièges soit un taux de 22.6 %<sup>[22]</sup>. Ces pourcentages montrent une variation de la représentativité des femmes au parlement qui nécessite des éclaircissements.

Tableau 8: Evolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie

### Évolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie

Année	Nombre_de_femmes	Nombre_total_de_parlementaires	Proportion_de_femmes
2011	59	158	37.34%
2014	68	217	31.34%
2019	49	217	22.58%
2023	24	153	15.69%

Source <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LC01/election/TN-LC01-E20191006/>

[21] <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LC01/data-on-women/>

[22] <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LC01/election/TN-LC01-E20191006/>

# ANALYSE DES DONNÉES :

Comme on l'a dit au niveau de l'introduction de ce paragraphe, le tableau montre une tendance à la baisse de la représentation féminine au parlement tunisien entre 2011 et 2023. Bien que le nombre de femmes ait été relativement élevé en 2011, il a continuellement diminué au fil des années suivantes.

Il présente l'évolution de la féminisation des parlementaires en Tunisie sur quatre périodes clés : 2011, 2014, 2019 et 2023. En 2011, le nombre de femmes siégeant au parlement s'élevait à 59, représentant ainsi 37,34 % du total des parlementaires, un chiffre révélateur d'une représentativité féminine relativement élevée à cette époque. Cependant, cette dynamique positive n'a pas perduré.

En 2014, bien que le nombre de femmes ait augmenté à 68, la proportion relative a diminué à 31,34 % en raison de l'augmentation plus significative du nombre total de parlementaires, passant à 217.

Cette tendance de diminution s'est accentuée en 2019 avec seulement 49 femmes parlementaires, représentant 22,58 % du total, marquant une chute notable par rapport aux années précédentes.

En 2023, la situation s'est encore détériorée, le nombre de femmes parlementaires tombant à 24, soit une proportion de 15,69 %. Cette évolution révèle une tendance préoccupante et régressive de la représentativité féminine au sein du parlement tunisien.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

En fait, en 2011, la société civile était plus forte, plus déterminée et a su profiter des retombées positives significatives de la révolution pour améliorer la représentativité des femmes. On a instauré alors le système de parité qui a pu garantir un minimum de présence pour la femme, bien que rarement les partis politiques qui ont mis la femme en tête de liste. L'inscription de la parité dans la loi n'a pas été une tâche aisée.

Elle a exigé un intense lobbying et la mobilisation des associations citoyennes pour persuader les partis politiques de son bien-fondé[23]

La promotion de la représentativité numérique des sexes prend, par rapport aux années précédentes, une signification différente en raison de l'incertitude radicale qui accompagne la situation révolutionnaire.

Ce constat souligne l'importance cruciale de la mise en œuvre de politiques publiques renforcées et de mesures proactives pour promouvoir l'inclusion et la participation des femmes dans les instances décisionnelles, afin de contrer cette diminution continue et de garantir une représentation équilibrée et équitable des genres dans la sphère politique tunisienne.

A l'échelle mondiale 24.9% est le pourcentage des femmes parlementaires moyen mondial selon cette source indiquée[24].

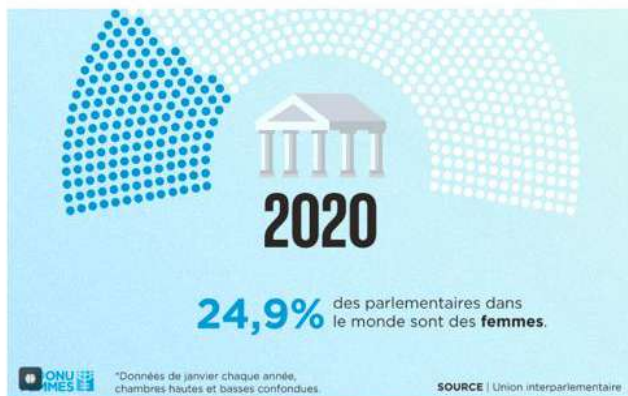
---

[23] L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE GOUVERNANCE EN TUNISIE Une analyse en termes de capacités Amel Ben Rhouma, Bilel Kchouk La Découverte | « Travail, genre et sociétés » 2019/1 n° 41

[24] <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

# ANALYSE DES DONNÉES :

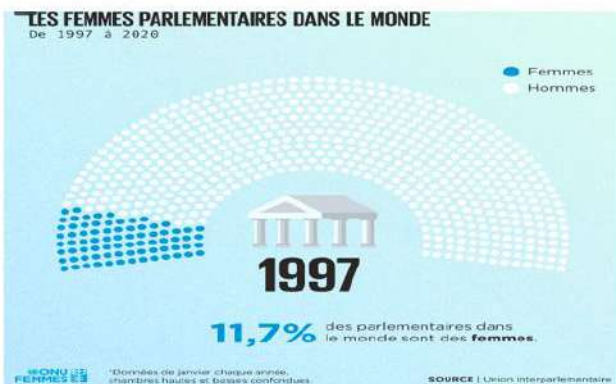
Figure 14 : Le taux de féminisation du parlement à l'échelle mondiale



Source : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

Alors qu'en 1997, le taux était de 11.7 % dans le monde.

Figure 15 : Le taux de féminisation parlementaire mondial en 1997



Source : <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>

## IV. Représentativité de la femme dans la fonction publique :

### 1. Période avant 2011 :

La Tunisie a connu plusieurs mutations économiques durant les quarante dernières années : du plan d'ajustement structurel adopté depuis 1986, à la libéralisation économique adoptée sous la conduite de la banque mondiale lors des années quatre-vingt-dix et jusqu'à la naissance de la société d'information motivée par la révolution industrielle 4.0. Normalement ces bouleversements radicaux de l'appareil économique exigent la compétence et les grandes qualités de management pour accéder aux postes de direction des entreprises et des administrations publiques indépendamment du genre. Et si on sait que le taux des femmes diplômées des grandes écoles a augmenté durant cette même période induit par une forte croissance du pourcentage de réussite aux concours nationaux, on s'attendait à une meilleure présence des femmes aux postes de direction.

À l'inverse, la proportion des femmes dans les postes économiques et administratifs d'importance demeure faible en comparaison avec le progrès des femmes en politique. Les Tunisiennes n'occupent que 6 % des postes de direction générale dans l'administration publique en 2004.



# ANALYSE DES DONNÉES :

Selon un rapport[25] sur le renforcement du leadership féminin publié en 2009 autour de la promotion du leadership dans les trois pays du Maghreb, les Tunisiennes n'occupent en 2007 que 8,3 % des postes de directeurs généraux ; 21 % des postes de directeurs ; 24,6 % des postes de sous-directeurs, contre respectivement 7,8 %, 17,9 % et 22,6 %, en 2004, soit une très légère amélioration.

Selon le même rapport[26] La présence des femmes dans les conseils d'administration des entreprises tunisiennes cotées à la Bourse des valeurs mobilières de Tunis est également faible. La Bourse de Tunis compte en effet soixante-douze entreprises en 2016, toutes tunisiennes dont certaines avec participation étrangère, notamment dans le secteur financier et agroalimentaire. Près de 68 % de ces entreprises cotées n'ont aucune femme siégeant dans leur conseil d'administration en 2007, contre 74 % en 2004.

Par ailleurs, 26 % des entreprises tunisiennes cotées n'ont qu'une femme au sein de leur conseil d'administration en 2007, contre 21 % en 2004. On constate donc une légère progression du taux de présence des femmes dans les postes de décision dans l'administration publique et le secteur privé, mais le pourcentage demeure très faible caractérisant cette période 2004-2007.

---

[25 - 26] Rapport : Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise des décisions en Algérie, au Maroc et en Tunisie, publié par l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (un-instraw) et Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (cawtar), consultable sur : <<http://www.genreenaction.net/img/pdf/publication1.pdf>>

# ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 9 Pourcentage des femmes en 2004-2007

Category	2004				2007			
	Femmes_2004	Hommes_2004	Total_2004	Pct_Femmes_2004	Femmes_2007	Hommes_2007	Total_2007	Pct_Femmes_2007
Secrétaire Général d'un Ministère, Directeur Général ou équivalent	50	483	533	9.4	111	720	831	13.4
Directeur	231	1072	1303	17.7	401	1419	1820	22.0
Sous directeur	595	2127	2722	21.9	584	1885	2469	23.7
Chef service	1262	3677	4939	25.6	1639	3975	5614	29.2
Total	281	1555	1836	15.3	512	2139	2651	19.3

Source : INS

## 2. Période post révolution 2011-2018

Maintenant on va voir la situation pour les années post révolution 2011-2014-2017 pour voir s'il y a une évolution significative du pourcentage de représentativité des femmes.

Tableau 10 Comparaison de l'indicateur sur les trois années

Category	SubCategory	Femmes_2011	Hommes_2011	Total_2011	Pct_Femmes_2011	Femmes_2014	Hommes_2014	Total_2014	Pct_Femmes_2014	Femmes_2017	Hommes_2017	Total_2017	Pct_Femmes_2017
1- Secrétaire Général du Ministère	Ministère des Finances	1	0	1	100.0	1	0	1	100.0	1	0	1	100.0
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	0	1	1	0.0	0	1	1	0.0	1	0	1	0.0
2- Directeur Général	Ministère des Finances	14	23	37	48.2	28	36	72	23.2	21	81	108	20.4
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	13	7	21	28.6	39	7	46	15.1	87	100	185	35.1
	Ministère des Finances	6	13	19	28.6	7	62	69	11.3	27	114	153	17.9
3- Directeur	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	7	42	49	7.8	43	33	115	8.8	100	27	155	8.7
	Ministère des Finances	82	7	89	2.9	13	97	115	4.4	124	87	211	35.1
	Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche	97	89	186	100.0	180	100	184	23.2	187	0	0	0.0

Source de données : Centre national informatique

# ANALYSE DES DONNÉES :

Le tableau 10 présente la répartition des femmes et des hommes dans les postes fonctionnels des ministères pilotes pour les années 2011, 2014 et 2017, ainsi que le pourcentage de femmes dans ces postes. On va surtout mettre la lumière sur l'évolution du pourcentage des femmes entre deux étapes électorales 2011 et 2014.

Pour le poste de secrétaire général du ministère, on remarque une certaine stabilité du taux vu qu'il s'agit d'un seul poste sur toute la période. Cette stabilité montre clairement la non prise en considération des femmes pour assumer ce poste.

Pour le poste de directeur général, la situation change selon les ministères d'affectation :

## - Ministère des Finances

- 2011 : 48.3% des Directeurs Généraux sont des femmes.
- 2014 : Ce pourcentage diminue à 22.2%.
- 2017 : Une légère baisse est observée, avec 19.4% de femmes occupant ce poste.

## - Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche

- 2011 : 28.6% des Directeurs Généraux sont des femmes.
- 2014 : Le pourcentage de femmes chute à 10.1%.
- 2017 : Une nette augmentation est observée, avec 35.1% de femmes.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Pour le poste du directeur, la situation change aussi avec le ministère d'affectation :

- Ministère des Finances
  - 2011 : Seulement 7.9% des Directeurs sont des femmes.
  - 2014 : Une légère augmentation à 8.6%.
  - 2017 : Une augmentation significative, atteignant 17.9%.
  
- Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche
  - 2011 : Le pourcentage de femmes est de 2.0%.
  - 2014 : Une légère augmentation à 4.4%.
  - 2017 : Une forte augmentation à 35.1%.

Globalement le pourcentage de femmes dans les postes de Secrétaire Général du Ministère est relativement stagné. Les postes de Directeur Général montrent des variations plus importantes selon les ministères. Le pourcentage de femmes au Ministère des Finances diminue régulièrement de 2011 à 2017, tandis qu'au Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche, il y a une fluctuation importante avec une forte hausse en 2017.

Pour les postes de Directeur, bien que le pourcentage de femmes soit faible au début, une tendance à la hausse est visible en 2017, surtout au Ministère de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

En résumé, bien que la représentation des femmes ait connu des hauts et des bas au fil des années, une augmentation globale est observable en 2017, indiquant des progrès vers

Tableau 11 Pourcentage de féminisation en 2016

Position	Masculin	Féminin	Total	Taux de féminisation
	Masculin	Féminin	Total	Taux de féminisation
1 - Directeur Général	5,8	5,8	6,1	25,0
2 - Directeur	15,8	12,9	15,1	36,1
3 - Sous-directeur	25,2	21,7	23,6	33,8
4 - Chef de service	48,2	59,8	52,8	48,2
5 - Secrétaire général	6,8	6,3	6,6	16,1
Total	100,0	100,0	100,0	33,8

Source : CNI données compilées La participation des femmes à la prise de décision en Tunisie OECD 2018

Le tableau 11 confirme les résultats précédents pour les postes clés en 2016 :

- **1 - Directeur Général :**

Le pourcentage de femmes : 5.8% pour un taux de féminisation de 25.0%

Le pourcentage de femmes occupant le poste de Directeur Général est relativement faible. Cependant, le taux de féminisation, qui mesure la proportion de femmes parmi l'ensemble des titulaires de ce poste, est de 25%, indiquant une sous-représentation des femmes à ce niveau élevé de responsabilité.

# ANALYSE DES DONNÉES :

- **2 - Directeur**

Le pourcentage de femmes est de 12.9% pour un taux de féminisation de 30.1%.

Les femmes représentent 12.9% des titulaires. Le taux de féminisation de 30.1% suggère une meilleure représentation des femmes par rapport aux Directeurs Généraux, mais elles restent encore largement minoritaires.

- **3 - Sous-directeur**

Le pourcentage de femmes se situe à 21.7% alors que le taux de féminisation s'élève à 33.8%

Les femmes constituent 21.7% des Sous-directeurs, avec un taux de féminisation de 33.8%. Bien que le pourcentage soit encore en deçà de la parité, il montre une tendance à une plus grande inclusion des femmes à ce niveau de responsabilité intermédiaire.

- **4 - Chef de service**

Le pourcentage de femmes est de 59.4% pour un taux de féminisation de 40.2%.

Les femmes représentent une majorité significative (59.4%) des Chefs de service, avec un taux de féminisation de 40.2%. Cela indique que les femmes sont mieux représentées dans ces postes, souvent considérés comme des positions clés mais intermédiaires dans la hiérarchie administrative.

---

- **5 - Secrétaire général**

Le pourcentage inquiétant de femmes ne dépasse pas 0.3% pour un taux de féminisation : 16.1%

Le pourcentage de femmes occupant le poste de Secrétaire Général est extrêmement faible à 0.3%. Le taux de féminisation de 16.1% reflète également cette sous-représentation significative des femmes à ce niveau.

On peut dire que le tableau montre une sous-représentation généralisée des femmes dans les postes de haute responsabilité en 2016, avec des pourcentages particulièrement faibles aux niveaux de Directeur Général et Secrétaire Général. Cependant, les femmes sont mieux représentées au niveau des Chefs de service, où elles constituent la majorité des titulaires.

Le taux global de féminisation de 35.8% indique une progression vers l'inclusion des femmes dans les emplois fonctionnels, mais il reste encore un long chemin à parcourir pour atteindre la parité, en particulier aux niveaux supérieurs de la hiérarchie administrative.

### **3. Période 2019-2023 :**

A présent on va essayer de voir la structure lors des cinq dernières années marquées par un changement politique profond en juillet 2021.

---

# ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 12

Répartition des agents de la fonction publique selon la fonction et le sexe en milliers 2021

Fonctions	Pourcentage	
	Pourcentage_Homme	Pourcentage_Femme
Secrétaire général ou directeur général ou équivalente	39.2	22.7
Directeur	8.9	7.4
Sous-Directeur	17.5	20.9
Chef de service	34.3	48.9

Source INS

Tableau 13

Répartition des agents de la fonction publique selon la fonction et le sexe en 2022

Fonctions	Pourcentage	
	Pourcentage_Homme	Pourcentage_Femme
Secrétaire général ou directeur général	8.7	6.9
Directeur	16.1	12.9
Sous-Directeur	24.4	25.7
Chef de service	50.7	54.6

Source Données INS

Procédons à une analyse comparative pour les années 2021 et 2022 :



# ANALYSE DES DONNÉES :

## - **Le poste de Secrétaire général ou directeur général ou équivalente**

- 2021 : Les hommes représentaient 39.2% des postes, tandis que les femmes en occupaient 22.7%.
- 2022 : La proportion a considérablement diminué, avec 8.7% pour les hommes et 6.9% pour les femmes.
- 2017 : Une légère baisse est observée, avec 19.4% de femmes occupant ce poste.

Interprétation : Il y a eu une réduction drastique des postes de secrétaire général ou directeur général ou équivalente pour les deux sexes en 2022 par rapport à 2021. Cette diminution peut indiquer un remaniement significatif des structures administratives ou une possible reclassification des postes. Egalement on peut expliquer ce déclin par le changement politique qu'a connue la Tunisie en 2021.

De la même manière cette baisse pour la représentativité des femmes pourrait indiquer des réorganisations structurelles défavorables aux femmes ou un recul dans les efforts de promotion de la parité à ce niveau de responsabilité (départ à la retraite forcée, coopération technique,...)

## - **Directeur**

- 2021 : Les hommes représentaient 8.9% des directeurs, et les femmes 7.4%.
- 2022 : La proportion des hommes a considérablement augmenté à 16.1%, et celle des femmes à 12.9%.

# ANALYSE DES DONNÉES :

En 2022, il y a eu une augmentation significative du pourcentage de directeurs pour les deux sexes par rapport à 2021. Cette croissance pourrait refléter une expansion administrative ou une augmentation des nominations à ces postes.

## - **Sous-Directeur**

- 2021 : Les hommes représentaient 17.5% et les femmes 20.9% des postes de sous-directeur.
- 2022 : La proportion des hommes est passée à 24.4% et celle des femmes à 25.7%.

Il y a eu une augmentation notable de la représentation des sous-directeurs pour les deux sexes en 2022. Cela pourrait indiquer une réévaluation ou une augmentation des responsabilités au niveau des sous-directeurs.

## - **Chef de service**

- 2021 : Les hommes représentaient 34.3% des postes, et les femmes 48.9%.
- 2022 : Les proportions ont augmenté pour les deux sexes, avec 50.7% pour les hommes et 54.6% pour les femmes.

Les postes de chef de service ont connu une augmentation de la représentativité pour les deux sexes en 2022 par rapport à 2021. Cela pourrait être dû à une restructuration interne ou à une expansion des services nécessitant plus de chefs de service.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Les femmes ont continué à dominer les postes « moyens » (chef de service, directeur,...) en 2022, avec une proportion dépassant désormais les 50%. Cette prédominance peut être le résultat d'efforts soutenus pour promouvoir les femmes à des postes de responsabilité, et elle montre que les femmes sont de plus en plus reconnues pour leur leadership à ce niveau.

L'analyse montre également des évolutions mixtes concernant la représentativité des femmes dans la fonction publique. Bien qu'il y ait eu des progrès notables dans certaines catégories, comme les directeurs et les sous-directeurs, la diminution drastique des femmes au niveau des postes de secrétaire général ou directeur général est préoccupante et nécessite une attention particulière.

Ces tendances mettent en évidence la nécessité de poursuivre et de renforcer les politiques et initiatives visant à promouvoir l'égalité des sexes et à garantir que les femmes aient un accès équitable aux postes de haute responsabilité. Pour maintenir et accélérer ces progrès, des actions ciblées, telles que des programmes de mentorat, des formations en leadership pour les femmes et des politiques de recrutement inclusives, sont essentielles.

A l'échelle mondiale, le pourcentage des femmes qui sont des directrices générales (Top 500) en 2019 est de 6.6 %. En 2000, il était de 0.8 %

# ANALYSE DES DONNÉES :

Tableau 14 Pourcentage des femmes dans le top fortune 500

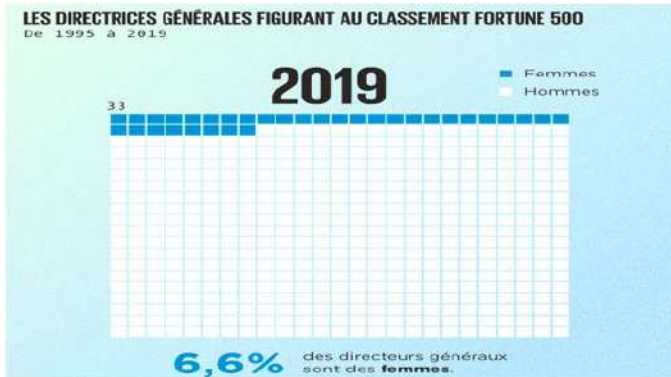


Figure 18 <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation-mondiale>

En 2023, on va se référer aux données du Global Gender Index Indicators ( source citée) (tableau 15) faute de données de la part de l'INS :

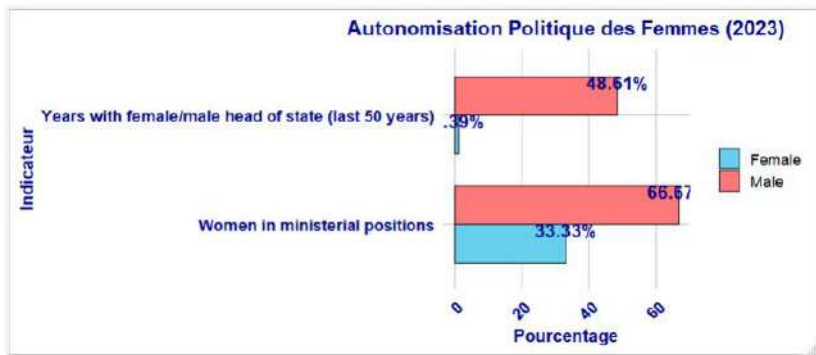
Tableau 15 Global Gender Gap index

Global Gender Gap Index Indicators						2023
Indicator	Rank	Score	Compars with Global average	Difference F-M	Female vs Male	Min Max
<b>Political Empowerment</b>	77th	0.197				
Women in parliament %	-	-	-	-	-	-
Women in ministerial positions %	37th	0.500		-33.33	33.33 vs 66.67	0-100
Years with female/male head of state (last 50)	61st	0.029		-47.23	1.39 vs 48.61	0-50

Le tableau présente les indicateurs du Global Gender Gap Index 2023 concernant l'autonomisation politique.

# ANALYSE DES DONNÉES :

Figure16 : Autonomisation politique des femmes



Source : Gender Gap Genre index 2023

On peut interpréter les données figurant au tableau et graphe précédents comme suit selon l'indicateur :

## Pour l'indicateur : Autonomisation Politique

Pour le score, Global Score : 0.197 et un rang de 77

Avec un score de **0.197** (très modeste), la Tunisie se classe au 77e rang mondial en matière d'autonomisation politique des femmes. Ce score indique un écart significatif dans la parité politique entre les sexes.

Pour (Women in Ministerial Positions) Femmes dans des Postes Ministériels :

- **Score : 0.500**
- **Rang : 37e**
- **Différence F-M : -33.33**

# ANALYSE DES DONNÉES :

La Tunisie se classe 37e avec un score de 0.500 pour la présence des femmes dans des postes ministériels, indiquant une parité modérée dans ce domaine. La différence de -33.33 par rapport aux hommes montre qu'il reste encore un écart significatif et préoccupant à combler dans les années futures.

Pour Years with Female/Male Head of State (last 50 years) (Années avec une Femme/Homme Chef d'État au cours des 50 dernières années)

- **Score : 0.029**
- **Rang : 61e**
- **Différence F-M : -47.23**

Avec un score presque nul de **0.029**, la Tunisie se classe 61e en termes d'années avec une femme chef d'État au cours des 50 dernières années. La différence de **-47.23** par rapport aux hommes indique une présence féminine extrêmement limitée à ce niveau de pouvoir.

## **Analyse Comparative avec la Moyenne Mondiale**

Compare with Global Average (Comparaison avec la Moyenne Mondiale)

Le tableau montre comment les scores de la Tunisie se comparent à la moyenne mondiale pour chaque indicateur. La présence des femmes dans les postes ministériels est relativement meilleure, mais la représentation des femmes en tant que chef d'État est nettement inférieure à la moyenne mondiale.

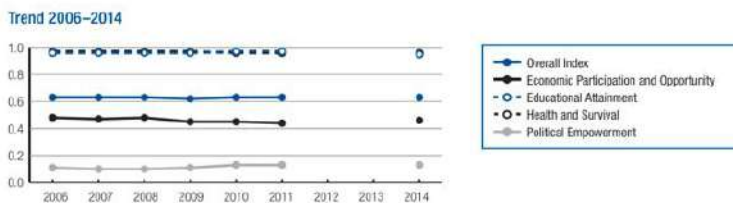
---

# ANALYSE DES DONNÉES :

Le tableau illustre les défis persistants en matière d'autonomisation politique des femmes en Tunisie. Bien que des progrès aient été réalisés dans la nomination de femmes à des postes ministériels, la représentation féminine au plus haut niveau de l'État reste très limitée. Pour améliorer la parité politique, des efforts concertés sont nécessaires pour augmenter la participation des femmes à tous les niveaux de la gouvernance.

En résumé, ce tableau met en évidence l'importance de continuer à promouvoir l'égalité des sexes dans le domaine politique en Tunisie, en particulier en augmentant la représentation des femmes au sein du parlement et en favorisant leur accession aux plus hautes fonctions de l'État.

Figure 17 La tendance 2006-2014



Source: Global Gender Gap Index indicators

## Etude qualitative :

Certes l'analyse quantitative a pu montrer la représentativité des femmes au sein de plusieurs structures et de voir l'évolution dans le temps de ces indicateurs représentatifs. Toutefois, pour mieux comprendre les barrières à la féminisation des postes de leadership mais aussi d'esquisser les déterminants d'accès des femmes aux postes de responsabilité, nous avons mené une étude qualitative.

Son objectif est de mieux comprendre la cible visée par l'étude. Lors de l'étude documentaire, le chargé d'étude reste quelque peu éloigné du terrain, car il travaille à partir de documents récupérés. À présent, il va devoir grandement se rapprocher de sa cible afin d'éclairer plusieurs éléments non décelés par l'approche quantitative.

Pour ce faire, on a opté pour la méthode des entretiens individuels.

### 1. Méthodologie de l'entretien individuel :

Il s'agit d'un entretien composé de plusieurs questions ouvertes adressées à un nombre de femmes siégeant dans des postes à responsabilités, soit dans la sphère politique (4), soit dans la sphère économique (3), soit dans le monde universitaire (3). Des entretiens semi-directifs, d'une durée comprise entre trente minutes et une heure, ont été menés en face-à-face avec chacune de ces femmes.

---



## ENTRETIENS :

Leur répartition entre postes de responsabilité économique (membre de conseil d'administration, Directrice dans le secteur privé), postes de responsabilité politique (Secrétaire général responsable d'un département, conseillère de ministre) et postes de responsabilité universitaire (Président d'un centre de carrière, responsable d'un département,) est donnée dans le tableau :

Postes de responsabilité	Nombre de femmes interviewées
Responsable en politique	4
Responsable économique	3
Responsable universitaire	3
<b>Total</b>	<b>10</b>

Les femmes interviewées sont majoritairement résidentes dans le grand Tunis. Leur moyenne d'âge est de 50 ans. Elles sont mères avec enfants à charge. Elles sont diplômées du supérieur (selon plusieurs spécialités : Marketing, Médecine, Histoire, économique, droit). Toutes les femmes interviewées sont diplômées de l'Université publique Tunisienne profitant comme toute la génération des années soixante-dix et quatre-vingt des avantages de l'ascenseur social baptisé par le Président Habib Bourguiba et mis en œuvre par le grand économiste l'ancien premier ministre Hédi Nouira.

## 2. Guide d'Entretien Semi-Structuré :

Afin de garantir la fluidité des réponses auprès des femmes, on a opté pour un entretien semi-directif articulé autour des thèmes déterminés par recours à l'analyse documentaire :

### Présentation de l'Étude :

Merci d'avoir accepté de participer à cette étude. Je conduis cette recherche pour évaluer la représentativité des femmes dans différents secteurs en Tunisie dans le cadre d'une étude qualitative.

L'objectif de cette étude est de comprendre les dynamiques de participation des femmes dans le gouvernement, les entreprises, les institutions publiques et les associations, et de formuler des recommandations pour améliorer leur représentativité.

Votre participation est volontaire, et toutes les informations que vous partagez seront confidentielles.

### Questions Générales :

#### 1. Parcours et Expériences Professionnels :

- Pouvez-vous me parler de votre parcours professionnel et de votre expérience dans votre emploi ?
- Comment avez-vous évolué jusqu'à votre poste actuel ?
- Quelles sont les principales motivations qui vous ont poussée à vous engager dans ce domaine ?

### Questions Spécifiques :

#### 1. Défis Rencontrés :

- Quels sont les principaux défis que vous avez rencontrés en tant que femme dans votre parcours professionnel ?

## **2. Stratégies et Initiatives :**

- Pouvez-vous décrire les stratégies que vous avez mises en place pour avancer dans votre carrière ?
- Y a-t-il des initiatives ou des programmes spécifiques dans votre organisation qui visent à promouvoir l'égalité des genres ?
- Quels ont été les résultats de ces initiatives selon vous ?

## **3. Perceptions de l'Égalité des Genres :**

- Comment percevez-vous la représentativité des femmes dans votre secteur par rapport à d'autres secteurs ?
- Y a-t-il des différences notables dans la manière dont les hommes et les femmes sont perçus dans les rôles de leadership ?
- Comment percevez-vous l'impact de la transition politique en Tunisie après 2011 sur la représentativité des femmes aux postes de responsabilité ?
- Parlez-moi des freins qui privent les femmes d'accéder aux postes de responsabilité ?

## **4. Politiques et Recommandations :**

- Selon vous, quelles politiques ou mesures pourraient être mises en place pour améliorer la représentativité des femmes dans les instances de décision ?
- Quels conseils donneriez-vous aux jeunes femmes qui aspirent à des postes de leadership ?

## **Questions de Conclusion :**

- Y a-t-il d'autres points que vous souhaiteriez aborder ou des expériences que vous aimeriez partager concernant la représentativité des femmes ?
- Avez-vous des suggestions ou des recommandations pour cette étude ?

# ENTRETIENS :

## Remerciements :

Merci beaucoup pour votre temps et vos précieuses contributions. Vos perspectives sont extrêmement importantes pour cette étude.

## 3. Analyse des résultats :

Pour analyser l'ensemble des entretiens on a utilisé une approche qualitative composée de plusieurs étapes : la transcription des entretiens, le codage et identification des thèmes, l'analyse thématique, et la conclusion et les recommandations pour garantir la représentativité des femmes au sein des postes de direction et promouvoir ainsi leur leadership en Tunisie.

### Étape 1 : Transcription des Entretiens

En préambule on va commencer par transcrire les entretiens, en suivant la structure des questions ouvertes compatibles à une approche qualitative d'analyse.

#### a- Parcours et Expériences Professionnels :

Parcours professionnel : Enseignante universitaire pendant 15 ans, puis consultante en communication, enfin fondatrice d'une boîte de communication tout en conservant ses précédents rôles.

Évolution professionnelle : Passion pour le marketing et la communication, acquisition d'un diplôme avancé, expérience pratique grâce à une opportunité offerte par un ami, devenant actionnaire d'une entreprise de communication.

[27] Pour respecter la loi relative à la confidentialité des informations prouvées. Aucune donnée d'ordre privé n'est divulguée au public

Motivations : Découverte de potentiel caché, épanouissement personnel, et désir d'entrepreneuriat.

## **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Concilier la vie professionnelle et personnelle en tant que femme et mère.

Obstacles spécifiques liés au genre : Aucun obstacle particulier mentionné.

Surmonter les défis : Avoir un gérant compétent pour éviter d'être en première ligne des obstacles.

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Avancer par petits pas, alliances avec des partenaires de confiance.

Initiatives pour l'égalité des genres : Politique de recrutement neutre par rapport au genre.

Résultats : Équipe de travail 100% féminine.

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Très représentative, surtout dans les métiers créatifs et stratégiques.

Perception du leadership : Les compétences des femmes réduisent les stéréotypes de genre.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Ouverture d'opportunités, mais des défis persistent.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Confiance en soi et stéréotypes de genre, double charge de travail.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Quotas de genre, éducation et sensibilisation, flexibilité du travail, mentorat, transparence, réforme législative.

Conseils aux jeunes femmes : Fierté du travail, confiance en soi, relations positives, réseau et soutien mutuel, volonté d'aider.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de promouvoir la participation active des femmes dans les processus décisionnels.

Suggestions pour l'étude : Bonne chance.

## 2- Entretien 2 : Personne YY

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Enseignante, directrice de 4C ISET RADES depuis 2013.

Évolution professionnelle : Études universitaires à IHEC, formation des formateurs du réseau ISET.

Motivations : Importance du projet pour le secteur de l'enseignement universitaire, ambitions d'apprentissage continu.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Postes de direction.

Obstacles spécifiques liés au genre : Aucun obstacle particulier mentionné.

Surmonter les défis : Ignorer les considérations de genre dans ses responsabilités.

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Persévérance, engagement envers la profession.

Initiatives pour l'égalité des genres : Aucun encouragement spécifique mentionné.

Résultats : Non spécifiés.

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Très forte.

Perception du leadership : Les femmes sont souvent écartées des postes de direction en raison de la propagande sur les difficultés.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Défavorable, montée de l'agression et de l'intimidation.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Indiscipline, absence de réglementation ferme.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Réglementation et veille sur la bonne conduite des règles.

Conseils aux jeunes femmes : Courage et discipline.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Non spécifiés.

Suggestions pour l'étude : Non spécifiées.

## 3- Entretien 3 : Personne ZZZ

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Enseignante depuis 1996, progression de l'enseignant contractuel à maître technologue, cheffe de projet d'amélioration de la qualité pour le parcours co-construction en Microfinance.

Évolution professionnelle : Concours internes et examen d'agrégation.

Motivations : Statut de l'enseignant et volonté d'aider les étudiants.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Départ à Sfax pour le travail en laissant une fille âgée de 4 mois.

Obstacles spécifiques liés au genre : Aucun obstacle particulier mentionné.

Surmonter les défis : Non spécifiés.

### **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Développement institutionnel et ouverture sur le monde professionnel.

Initiatives pour l'égalité des genres : Aucun programme de ségrégation mentionné.

### **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Excellente.

Perception du leadership : Rarement des différences notables dans les rôles de leadership.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Femmes toujours peu représentées, mais de plus en plus remarquable.



# ENTRETIENS :

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Freins internes aux femmes et choix des hommes dans certains domaines.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Travail sur soi-même pour les femmes, mesures incitatives, imposition de la représentativité des femmes par des textes réglementaires.

Conseils aux jeunes femmes : Être à l'écoute, éviter les guerres futiles de positionnement homme vs femme, ne pas se lamenter.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de focaliser le travail des femmes dans les régions rurales et les conditions misérables.

Suggestions pour l'étude : Bon travail.

## 4 - Entretien 4 : Personne XX

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Enseignante universitaire puis directrice d'un département à l'université.

Évolution professionnelle : Études en sciences politiques, progression via concours internes.

Motivations : Passion pour l'enseignement et la gestion académique.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Concilier responsabilités académiques et administratives.

Obstacles spécifiques liés au genre : Stéréotypes de genre au sein de l'université.

Surmonter les défis : Formation continue et réseautage.

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Développement de compétences administratives, mentorat.

Initiatives pour l'égalité des genres : Politique d'égalité de traitement au sein du département.

Résultats : Augmentation de la participation des femmes aux postes de décision.

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Moyenne, mais en progression.

Perception du leadership : Les femmes doivent souvent prouver leur compétence plus que les hommes.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Ouverture de nouvelles opportunités, mais défis persistent.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Stéréotypes de genre, manque de soutien institutionnel.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Quotas de genre, mentorat, flexibilité des horaires de travail.

Conseils aux jeunes femmes : Développer la confiance en soi, chercher des mentors, persévérer.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de la solidarité entre femmes.

Suggestions pour l'étude : Continuer à explorer les expériences individuelles pour formuler des recommandations ciblées.

## 5- Entretien 5 : Personne BB

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Militante associative, directrice au sein d'une ONG.

Évolution professionnelle : Participation active dans des mouvements de droits de l'homme.

Motivations : Défense des droits des femmes et des droits de l'homme.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Manque de financement, stéréotypes de genre.

Obstacles spécifiques liés au genre : Résistance des partenaires masculins, sous-estimation des capacités des femmes.

Surmonter les défis : Renforcement des compétences, lobbying, sensibilisation.

### **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Création de réseaux de soutien, développement de partenariats.

Initiatives pour l'égalité des genres : Programmes de sensibilisation, formations sur les droits des femmes.

Résultats : Amélioration de la participation des femmes dans les activités associatives.

### **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Bonne, mais besoin d'amélioration.

Perception du leadership : Les femmes leaders doivent constamment prouver leur légitimité.

# ENTRETIENS :

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 :

Le contexte de transition démocratique a créé différentes fenêtres d'opportunités qui se sont ouvertes en faveur d'une percée des femmes dans la gouvernance politique et économique. La loi imposant la parité verticale sur les listes électorales constitue indiscutablement un point d'inflexion du changement

Amélioration de la visibilité des femmes, mais obstacles persistent.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Manque de financement, stéréotypes de genre.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Accès égalitaire au financement, quotas de genre, formation continue.

Conseils aux jeunes femmes : Croire en soi, se former continuellement, rechercher des opportunités.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de l'autonomisation économique des femmes.

Suggestions pour l'étude : Analyser les initiatives réussies pour formuler des recommandations.

## 6- Entretien 6 : Personne CC

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Enseignante, directrice d'une école secondaire.

Évolution professionnelle : Progression par concours internes et formation continue.

Motivations : Passion pour l'éducation et la gestion scolaire.

## **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Stéréotypes de genre, conciliation travail-vie personnelle.

Obstacles spécifiques liés au genre : Sous-estimation des capacités des femmes dans les postes de direction.

Surmonter les défis : Développement des compétences, création de réseaux de soutien.

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Participation à des programmes de formation, mentorat.

Initiatives pour l'égalité des genres : Politique de recrutement équitable, programmes de sensibilisation.

Résultats : Amélioration de la participation des femmes dans les postes de direction.

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Moyenne, en amélioration.

Perception du leadership : Les femmes doivent prouver leur compétence plus que les hommes.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Ouverture de nouvelles opportunités, mais défis persistants.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Stéréotypes de genre, manque de soutien institutionnel.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Quotas de genre, mentorat, flexibilité des horaires de travail.

Conseils aux jeunes femmes : Développer la confiance en soi, chercher des mentors, persévérer.

# ENTRETIENS :

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de la solidarité entre femmes.

Suggestions pour l'étude : Continuer à explorer les expériences individuelles pour formuler des recommandations ciblées.

## 7- Entretien 7 : Personne DD

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Consultante en développement durable, membre d'un parti politique.

Évolution professionnelle : Engagement dans des initiatives de développement durable et d'égalité des genres.

Motivations : Passion pour le développement durable et l'égalité des genres.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Manque de financement, stéréotypes de genre.

Obstacles spécifiques liés au genre : Résistance des partenaires masculins, sous-estimation des capacités des femmes.

Surmonter les défis : Renforcement des compétences, lobbying, sensibilisation.

### **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Création de réseaux de soutien, développement de partenariats.

Initiatives pour l'égalité des genres : Programmes de sensibilisation, formations sur les droits des femmes.

Résultats : Amélioration de la participation des femmes dans les activités politiques et associatives.

# ENTRETIENS :

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Bonne, mais besoin d'amélioration.

Perception du leadership : Les femmes leaders doivent constamment prouver leur légitimité.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 :

Le décret-loi de 2011 imposait la parité pour voter pour l'assemblée Constituante, ça a encouragé les partis à chercher des femmes et ça a encouragé les femmes qui n'ont pas eu peur de participer.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Manque de financement, stéréotypes de genre.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Accès égalitaire au financement, quotas de genre, formation continue.

Conseils aux jeunes femmes : Croire en soi, se former continuellement, rechercher des opportunités.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de l'autonomisation économique des femmes.

Suggestions pour l'étude : Analyser les initiatives réussies pour formuler des recommandations.

## **8- Entretien 8 : Personne EE**

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Responsable des ressources humaines dans une entreprise industrielle.

# ENTRETIENS :

Évolution professionnelle : Diplômée en gestion des ressources humaines, progression par formation continue et expériences variées.

Motivations : Passion pour la gestion du personnel et le développement organisationnel.

## **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Concilier vie professionnelle et familiale, stéréotypes de genre.

Obstacles spécifiques liés au genre : Préjugés concernant les capacités des femmes à diriger des équipes.

Surmonter les défis : Développement de compétences, démonstration de leadership efficace.

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Formation continue, mentorat, développement de réseaux professionnels.

Initiatives pour l'égalité des genres : Programmes de mentorat pour les femmes, politiques de promotion de l'égalité des chances.

Les relations professionnelles peuvent, à leur tour, constituer une porte d'entrée à des postes de gouvernance, notamment pour les directions et conseils d'administration de grandes entreprises

Résultats : Amélioration de la participation des femmes aux postes de direction.

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Moyenne, en amélioration.

Perception du leadership : Les femmes doivent prouver leur compétence plus que les hommes.



# ENTRETIENS :

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Ouverture de nouvelles opportunités, mais défis persistants.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Stéréotypes de genre, manque de soutien institutionnel.

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Quotas de genre, mentorat, flexibilité des horaires de travail.

Conseils aux jeunes femmes : Développer la confiance en soi, chercher des mentors, persévérer.

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de la solidarité entre femmes.

Suggestions pour l'étude : Continuer à explorer les expériences individuelles pour formuler des recommandations ciblées.

## 9- Entretien 9 : Personne FF

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Médecin généraliste, membre d'une association de santé publique.

Évolution professionnelle : Diplômée en médecine, engagement dans des projets de santé communautaire.

Motivations : Passion pour la santé publique et l'amélioration des conditions de vie des populations.

### **b- Défis Rencontrés :**

Principaux défis : Stéréotypes de genre, manque de reconnaissance.

Obstacles spécifiques liés au genre : Préjugés sur les capacités des femmes à diriger des projets de grande envergure.

Surmonter les défis : Développement de compétences, engagement communautaire, recherche de soutien.

### **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : Participation à des programmes de formation, développement de partenariats avec d'autres associations.

Initiatives pour l'égalité des genres : Programmes de sensibilisation, formations sur les droits des femmes en matière de santé.

Résultats : Amélioration de la participation des femmes dans les initiatives de santé publique.

### **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Moyenne, mais en amélioration.

Perception du leadership : Les femmes doivent constamment prouver leur légitimité.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : Amélioration de la visibilité des femmes, mais obstacles persistants.

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Stéréotypes de genre, manque de soutien institutionnel.

### **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Accès égalitaire aux postes de décision, quotas de genre, formation continue.

Conseils aux jeunes femmes : Croire en soi, se former continuellement, rechercher des opportunités.

# ENTRETIENS :

Réflexions Finales :

Points supplémentaires : Importance de l'autonomisation économique des femmes.

Suggestions pour l'étude : Analyser les initiatives réussies pour formuler des recommandations.

## 10- Entretien 10 : Personne SS

### **a- Parcours et Expériences Professionnels :**

Parcours professionnel : Professeur de philosophie activiste militante, chef du département d'une grande association.

Évolution professionnelle : Diplômée en philosophie, chercheuse engagement dans la société civile depuis 35 ans et majeure de promotion.

Motivations : Passion pour la philosophie, la réflexion, défense des droits de l'homme et l'amélioration des conditions de vie des populations.

### **b- Défis Rencontrés :**

Défis professionnels : A l'âge de 22 ans enseignante de philo matière complexe dans une petite ville rurale réservée, femme unique en la matière dans toute la région. Environnement spécial : élèves politisés actifs engagés dans la société civile lors des années quatre-vingt-dix.

A l'école, il ne devrait y avoir aucun contrôle sur la pensée et la réflexion

Principaux défis : Stéréotypes de genre, manque de reconnaissance-promotion : préférence pour l'homme de la région.

Obstacles spécifiques liés au genre : Préjugés sur les capacités des femmes à diriger, population conservatrice, l'environnement de la Tunisie comme étant un pays arabe conservateur est un vrai obstacle aux femmes qui veulent prouver leur participation active dans la société.

Ce qui s'est passé au réformateur intellectuel l'une des figures les plus emblématiques de la pensée en Tunisie Tahar Hadad de la part des conservateurs : accusation de blasphème, campagne de dénigrement, qualifié d'ennemi de la religion.

Surmonter les défis : Développement de compétences, engagement communautaire, engagement de la femme, plan d'action

## **c- Stratégies et Initiatives :**

Stratégies : un plan d'action stratégique contenant des objectifs précis.

Les actions aléatoires et arbitraires ne peuvent pas donner de résultat

Faire des alliances avec des organisations internationales, faire des actions de formation, de sensibilisation, il faut « envahir » le terrain.

Initiatives pour l'égalité des genres : Programmes de sensibilisation, formations sur les droits des femmes

Amélioration de la participation des femmes dans les secteurs dominés par les femmes mais mal représentés (textile, santé, éducation,...).

## **d- Perceptions de l'Égalité des Genres :**

Représentativité des femmes dans le secteur : Modeste, mais en amélioration.

Perception du leadership : Les femmes doivent constamment prouver leur légitimité.

Impact de la transition politique en Tunisie après 2011 : du populisme sans effet réel, mais obstacles persistants

Freins à l'accès aux postes de responsabilité : Stéréotypes de genre, manque de soutien institutionnel.

Décennie de la remise en cause des droits des femmes (avec une classe politique conservatrice)

## **e- Politiques et Recommandations :**

Politiques à mettre en place : Accès égalitaire aux postes de décision, quotas de genre, formation continue, discrimination positive en faveur des femmes

Mise en œuvre des textes juridiques

Stratégie sur étapes pour parvenir à l'égalité parfaite

Conseils aux jeunes femmes : Croire en soi, se former continuellement, rechercher des opportunités.

Militer pour vos droits, à ne pas attendre des cadeaux d'une classe politique hypocrite populiste

Ne pas se contenter de la présence fictive des femmes, mais présence bien méritée par le travail continu

Réflexions Finales :

Les décrets 54 et 117 remettent en cause les droits de citoyenneté, par conséquent pas de droit pour les femmes, il faut qu'elles militent réellement pour s'approprier ses droits

Points supplémentaires : Réforme éducative : mise en œuvre les droits universels de l'homme

Ne pas adopter les images populistes bien répandues ces dernières années

Suggestions pour l'étude : mise en œuvre des conventions internationales .

Importance du réseautage international pour avancer par étapes

Accorder un intérêt particulier aux femmes dans le secteur privé surtout les secteurs marginalisés et également la défense des droits des enfants et des femmes en dépit d'une mondialisation sans éthique.

## Étape 2 : Codage et identification des thèmes

### 1- Codage Initial

Le codage est un processus crucial en analyse qualitative, car il permet de transformer les données brutes en segments significatifs. On a pu identifier ces codes[28] à partir des entretiens transcrits :

#### 1. Parcours et expériences Professionnels

- Enseignement
- Consultance
- Entrepreneuriat
- Leadership académique
- Militance associative
- Médecine
- Gestion des ressources humaines

#### 2. Motivations

- Épanouissement personnel
- Apprentissage continu
- Volonté d'aider

---

[28] On peut même parler des modalités de la variable c'est-à-dire les réponses reçues aux différentes questions.

# ENTRETIENS :

- Défense des droits des femmes et des droits de l'homme
- Passion pour la gestion et le management
- Amélioration des conditions de vie des populations
- Volonté de réussir
- Être respectée

## 3. Défis

- Concilier vie professionnelle et personnelle
- Stéréotypes de genre
- Double charge de travail
- Distance familiale
- Manque de financement
- Manque de reconnaissance

## 4. Stratégies de Réussite

- Avancer par petits pas
- Alliances stratégiques
- Persévérance
- Développement institutionnel
- Réseaux de soutien
- Formation continue
- Mentorat

## 5. Initiatives pour l'Égalité des Genres

- Recrutement neutre
- Programmes de mentorat
- Quotas de genre
- Absence de ségrégation
- Programmes de sensibilisation
- Formations sur les droits des femmes

## 6. Résultats des Initiatives

- Équipe féminine
- Forte représentativité des femmes
- Participation accrue dans les postes de direction
- Amélioration de la participation des femmes aux activités associatives et politiques

## 7. Freins à l'Accès aux Postes de Responsabilité

- Confiance en soi
- Stéréotypes de genre
- Absence de soutien institutionnel
- Indiscipline
- Choix des hommes
- Manque de financement



# ENTRETIENS :

## 8. Conseils pour les Futures Leaders

- Fierté du travail
- Confiance en soi
- Développement de relations positives
- Engagement communautaire
- Éviter les guerres futiles de positionnement

## 2- Regroupement des Codes en Thèmes

Les codes identifiés sont regroupés en thèmes pour faciliter l'analyse. Les thèmes principaux qui ont été pu identifier lors de cette analyse sont :

- **Évolution et Parcours Professionnel**
- **Défis et Obstacles**
- **Stratégies de Réussite**
- **Initiatives et Politiques pour l'Égalité des Genres**
- **Résultats des Initiatives**
- **Freins à l'Accès aux Postes de Responsabilité**
- **Conseils pour les Futures Leaders**

## Étape 3 : Analyse Thématique

### 1- Évolution et Parcours Professionnel

Les parcours professionnels des femmes interviewées montrent une grande diversité et une évolution marquée par l'éducation continue et les opportunités pratiques.

---

# ENTRETIENS :

Les enseignantes, consultantes, entrepreneures, militantes et médecins partagent une volonté commune de progresser et de contribuer positivement à leur domaine respectif. Les motivations incluent l'épanouissement personnel, l'apprentissage continu et la volonté d'aider les autres.

## Exemple :

Une enseignante universitaire a évolué en devenant consultante en communication et fondatrice de sa propre entreprise, soulignant l'importance de la passion et de l'éducation continue dans sa progression.

## 2- Défis et Obstacles

Les défis rencontrés par les femmes incluent la conciliation entre vie professionnelle et personnelle, les stéréotypes de genre, la double charge de travail, la distance familiale et le manque de financement. Ces obstacles sont souvent exacerbés par les stéréotypes de genre et le manque de soutien institutionnel.

## Exemple :

Un médecin a dû faire face à des préjugés concernant sa capacité à gérer des situations de crise et à diriger des équipes, soulignant la nécessité de prouver constamment sa compétence.

## 3- Stratégies de Réussite

Les stratégies de réussite incluent avancer par petits pas, établir des alliances stratégiques, faire preuve de persévérance, développer des réseaux de soutien, et investir dans la formation continue et le mentorat. Ces stratégies permettent aux femmes de surmonter les obstacles et de progresser dans leur carrière.

### Exemple :

Une directrice d'école secondaire a utilisé des programmes de formation et de mentorat pour améliorer ses compétences et développer un réseau de soutien, ce qui a facilité sa progression vers des postes de direction.

## 4- Initiatives et Politiques pour l'Égalité des Genres

Les initiatives pour promouvoir l'égalité des genres incluent des politiques de recrutement neutres, des programmes de mentorat, des sélections basées sur la compétence et non pas sur le genre, des quotas, et des programmes de sensibilisation. Ces initiatives visent à améliorer la participation des femmes aux postes de direction et à réduire les stéréotypes de genre.

### Exemple :

- Lors du congrès de 2016 l'UGTT a réussi à intégrer pour la première fois une femme au sein du bureau exécutif. Lors du congrès de 2022, et grâce au quota de deux sièges pour les femmes, le bureau exécutif se compose désormais de deux femmes militantes disciplinées, impliquées, engagées et ayant largement contribué au développement de leur département.
-

D'ailleurs la secrétaire générale adjointe responsable des relations internationales a été élue récemment au sein du conseil général de l'organisation internationale du travail (OIT).

- Une militante associative a mis en place des programmes de sensibilisation et de formation sur les droits des femmes, contribuant ainsi à améliorer la participation des femmes dans les activités associatives.

## 5- Résultats des Initiatives

Les initiatives mises en place ont conduit à une amélioration de la participation des femmes aux postes de direction ainsi qu'aux activités associatives et politiques. Les femmes interrogées ont noté une augmentation de la représentativité féminine dans leurs secteurs respectifs. Cependant, ces résultats restent relatifs, car certains secteurs privés, en particulier les industries manufacturières, continuent de souffrir de discrimination et de politiques inégalitaires. Dans le secteur public, bien que la situation soit plus favorable que dans le privé, les mesures en faveur des femmes ne sont pas toujours explicites et l'application des politiques reste parfois aléatoire.

### Exemple :

- Une responsable des ressources humaines a noté une amélioration de la participation des femmes aux postes de direction grâce à des politiques de promotion de l'égalité des chances.

Cet exemple bien que motivant, mais reste un cas typique puisque le problème d'égalité des genres et les droits des femmes d'accéder aux postes de direction restent secondaires lors des négociations.

## 6- Freins à l'Accès aux Postes de Responsabilité

Les freins à l'accès aux postes de responsabilité incluent la confiance en soi, les stéréotypes de genre, l'absence de soutien institutionnel, l'indiscipline, les choix des hommes et le manque de financement. Ces obstacles limitent la progression des femmes vers des rôles de leadership.

### Exemple :

- Une députée a souligné que les stéréotypes de genre et le manque de soutien institutionnel constituent des barrières importantes à l'accès aux postes de décision pour les femmes.

## 7- Conseils pour les Futures Leaders

Les conseils pour les futurs leaders incluent la fierté du travail, la confiance en soi, le développement de relations positives, l'engagement communautaire, et l'évitement des guerres futiles de positionnement. Ces conseils visent à encourager les jeunes femmes à persévérer et à développer leurs compétences en leadership, tout en étant patientes, déterminées et solidaires.

### Exemple :

- Une médecin a conseillé aux jeunes femmes de croire en elles-mêmes, de chercher des mentors et de ne pas avoir peur de saisir les opportunités.
-

## Étape 4 : Conclusion et Recommandations

### 1- Recommandations Générales

1. Renforcer les Politiques de Quotas de Genre
    - Mettre en place des quotas de genre pour assurer une représentation minimale des femmes dans les conseils d'administration, les assemblées législatives et autres organes de décision.
    - Exemple : Instituer un quota de 30% de femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées, un autre quota de 30 % de femmes au sein du bureau exécutif de l'UGTT ainsi qu'à toutes ses structures sectorielles et régionales. Pour les gouvernements, l'assemblée et les autres structures dirigeantes, l'instauration de quota pourrait permettre aux femmes d'accéder aux postes.
  2. Développer des Programmes de Mentorats et de Formation
    - Créer des programmes de mentorat pour aider les femmes à acquérir les compétences nécessaires et à se préparer aux rôles de leadership.
    - Exemple : Mettre en place des ateliers de formation en leadership pour les jeunes femmes dans les universités et les entreprises.
  3. Promouvoir la Flexibilité du Travail
    - Encourager des politiques de flexibilité du travail pour aider les femmes à équilibrer les responsabilités professionnelles et familiales.
-

# ENTRETIENS :

- Exemple : Introduire des horaires de travail flexibles et des options de télétravail dans les entreprises[29].

## 4. Sensibilisation et Éducation

- Mener des campagnes de sensibilisation pour changer les perceptions et réduire les stéréotypes de genre.
- Exemple : Organiser des campagnes médiatiques pour promouvoir les femmes leaders et leurs réalisations.

## 5. Créer des Réseaux de Soutien

- Développer des réseaux de soutien pour offrir un soutien mutuel et des opportunités de collaboration entre femmes.
- Exemple : Créer des associations professionnelles de femmes dans différents secteurs pour favoriser le réseautage et le partage d'expériences.

## 2- Recommandations Spécifiques

### 1. Pour les Institutions Académiques

- Intégrer des cours sur l'égalité des genres dans les programmes universitaires.
- Encourager la recherche et les publications sur les questions de genre.

---

[29] En Tunisie il y a parution du décret présidentiel sur la télétravail n° 2022-310 du 5 avril 2022, portant organisation du régime de télétravail pour les agents de l'Etat, des collectivités locales et des établissements, entreprises et instances publics. Le secteur privé reste privé de ce droit.

# ENTRETIENS :

## 2. Pour les Entreprises

- Mettre en place des politiques de promotion de l'égalité des chances.
- Offrir des formations sur la diversité et l'inclusion à tous les niveaux de l'organisation.

## 3. Pour les Associations et ONG

- Promouvoir l'autonomisation économique des femmes à travers des programmes de microfinance et de formation professionnelle.
- Collaborer avec d'autres organisations pour maximiser l'impact des initiatives de sensibilisation.

## 4. Pour les Partis Politiques

- Adopter des quotas de genre pour les listes électorales.
- Sensibiliser les membres du parti à l'importance de l'égalité des genres et de la représentation féminine.

## 3- Autres Suggestions pour l'Étude

### 1. Analyser les Initiatives Réussies

- Étudier les initiatives réussies dans d'autres pays pour en tirer des leçons et des bonnes pratiques (pays Européens à titre d'exemple)
  - Exemple : Analyser les politiques de quotas de genre en Norvège et leur impact sur la représentation des femmes.
-



## 2. Focus sur les Régions Rurales

- Accorder une attention particulière aux femmes dans les régions rurales et aux conditions de vie difficiles qu'elles rencontrent.
- Exemple : Mettre en place des programmes de formation professionnelle pour les femmes rurales afin de les aider à accéder à des emplois stables et bien rémunérés.

## 3. Collecte de Données Longitudinales

- **Effectuer une collecte de données longitudinales pour suivre l'évolution de la représentativité des femmes dans les postes de responsabilité au fil du temps.**
- Exemple : **Mettre en place un observatoire de la représentativité des femmes pour recueillir et analyser des données sur une base régulière.**

Il est crucial de continuer à explorer les expériences individuelles et de formuler des recommandations ciblées pour promouvoir l'égalité des genres et encourager les femmes à assumer des rôles de leadership.

# CONCLUSION GÉNÉRALE

L'étude comparative sur la représentativité des femmes dans divers secteurs en Tunisie, notamment au sein de l'UGTT, du gouvernement, des partis politiques, des institutions publiques et des associations, **révèle des avancées significatives** mais aussi des **défis persistants**. La méthodologie hybride adoptée, combinant recherche documentaire, analyse statistique et entretiens qualitatifs, a permis une compréhension approfondie des dynamiques de participation des femmes aux postes de décision.

## En ce qui concerne les avancées et les réalisations :

- La Tunisie dispose d'un cadre juridique favorable progressiste en matière de droits des femmes, avec des lois et des réformes telles que le Code du Statut Personnel de 1956, la Constitution de 2014, et la Constitution de 2022. Ces textes garantissent l'égalité des sexes et la protection des droits des femmes, favorisant leur participation dans les sphères politique, économique et sociale.

- Depuis la révolution de 2011, la représentativité des femmes au sein du gouvernement tunisien a connu des progrès notables. En **2021, la nomination de la première femme chef de gouvernement dans le monde arabe constitue un tournant majeur**. Cependant ce poste bien révolutionnaire dans le monde arabe et même dans la région du MENA, n'a pas offert beaucoup de dispositions à la portée du chef du gouvernement. Actuellement, les femmes occupent **33.33% des postes ministériels**, un taux prometteur et exemplaire dans la région. Ceci prouve que les femmes peuvent exceller en occupant les hauts postes de responsabilité.

# CONCLUSION GÉNÉRALE

- La présence des femmes dans les structures de l'UGTT a également augmenté, avec des mesures proactives telles que l'adoption de quotas et la promotion de politiques inclusives. Cependant, bien que des progrès aient été réalisés, la représentativité des femmes reste en deçà des attentes, nécessitant des efforts soutenus pour garantir une parité réelle. Actuellement la présence de deux femmes parmi 15 membres du bureau exécutif reste démotivant et préoccupant et à incite les syndicalistes à permettre aux femmes leaders de s'acquérir les postes qu'elles méritaient. Leur présence au sein des trois organes de décision les plus importants **le congrès, le conseil national et la CAN** (commission administrative nationale) reste très modeste et insuffisant et entrave sa promotion légitime aux postes de commandement de l'UGTT. **Jamais une femme n'a occupé le poste de secrétaire général de l'UGTT.**

- La participation des femmes dans les postes de direction et de gestion au sein des institutions publiques montre une tendance à la hausse, bien que des disparités sectorielles persistent. Les secteurs tels que l'éducation et la santé enregistrent une meilleure représentation féminine comparativement aux secteurs techniques et scientifiques.

## **En ce qui concerne les défis Persistants :**

- Malgré les avancées, les femmes restent sous-représentées dans les postes de haute responsabilité, notamment les postes de Secrétaire Général du Ministère et de Directeur Général, dans le bureau exécutif et dans l'assemblée nationale.

# CONCLUSION GÉNÉRALE

**Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour briser les plafonds de verre et promouvoir une participation équitable à tous les niveaux.**

- Les stéréotypes de genre, les normes culturelles et les obstacles institutionnels continuent de limiter la participation des femmes. Les politiques de quotas, bien qu'efficaces, ne suffisent pas à elles seules pour surmonter ces défis. Des initiatives de mentorat, des programmes de formation et des campagnes de sensibilisation sont essentiels pour changer les mentalités et soutenir les femmes dans leur ascension professionnelle.

- Les inégalités de représentation entre les secteurs montrent une concentration des femmes dans certains domaines comme l'éducation et la santé, tandis que des secteurs comme les mines et la technologie restent dominés par les hommes. Il est crucial de promouvoir des politiques visant à encourager la diversité de genre dans tous les secteurs.

L'introduction et la mise en œuvre de politiques de parité dans tous les secteurs, y compris les quotas de genre et les mesures spécifiques pour favoriser l'inclusion des femmes dans les postes de décision, sont indispensables.

Le développement de programmes de mentorat et de formation continue pour les femmes, visant à renforcer leurs compétences en leadership et à les préparer aux responsabilités de haut niveau, est essentiel.

# CONCLUSION GÉNÉRALE

Les campagnes de sensibilisation et les initiatives éducatives pour déconstruire les stéréotypes de genre et promouvoir une culture de l'égalité dans tous les aspects de la vie publique et privée doivent être intensifiées.

**Il est important d'établir des mécanismes de suivi et d'évaluation pour mesurer l'impact des politiques d'égalité et d'ajuster les stratégies** en fonction des résultats obtenus. La transparence et la redevabilité dans la mise en œuvre des mesures sont cruciales pour garantir leur efficacité.

En guise de conclusion, la Tunisie a réalisé des progrès notables dans la promotion de la représentativité des femmes, mais il reste encore beaucoup à faire pour atteindre une parité réelle et durable. Les recommandations formulées dans cette étude visent à renforcer les politiques existantes et à introduire de nouvelles initiatives pour soutenir l'égalité des genres dans tous les secteurs.

**En continuant à promouvoir l'inclusion et la diversité, la Tunisie peut servir de modèle pour d'autres pays de la région et contribuer de manière significative au développement socio-économique et à la démocratie.**

# BIBLIOGRAPHIE

- Amartya Sen Economiste indien et prix Nobel d'économie 1998, l'impact des inégalités de genre sur le développement économique et social 1st ed "Development as Freedom" Oxford University Press (1999).
- Amel Ben Rhouma, Bilel Kchouk L'ACCÈS DES FEMMES AUX POSTES DE GOUVERNANCE EN TUNISIE Une analyse en termes de capacités La Découverte | « Travail, genre et sociétés » 2019/1 n° 41.
- Chefi Samir Dhia Taktak Une étude du département des femmes et jeunes administrée par dhia Taktak en 2022. le Département Femmes et jeunes présidé par Samir Chefi et administré par Dhia Taktak .
- Doniol-Shaw, G. & Le Douarin, L. (2005). "L'accès des femmes aux emplois supérieurs dans la fonction publique : avancées et résistances: L'exemple du ministère de l'Équipement", Revue française d'administration publique, no116,(4), 671-686. doi:10.3917/ rfap.116.0671.
- Global Gender Gap Report 2023
- Global Gender Gap Report 2022
- Global Gender Gap Report 2014
- Jaquette Jane S. et Wolchik Sharon L., 1998, Women and Democracy: Latin America and Central and Eastern Europe, Baltimore, Johns Hopkins University Press.
- Pippa Norris, 1995) Politologue britannique et professeure à l'Université Harvard, Norris a mené des recherches sur la participation des femmes à la politique dans le monde entier.

- Razavi Shahra, 2000, Women in Contemporary Democratization, Genève, United Nations Research Institute for Social Development.
- Rapport : Renforcement du leadership féminin et de la participation des femmes à la vie politique et au processus de prise des décisions en Algérie, au Maroc et en Tunisie, publié par l'Institut international de recherche et de formation des Nations Unies pour la promotion de la femme (un-instraw) et Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche (cawtar).
- INS (2016a), Rapport national genre Tunisie 2015.
- OCDE (2017c), L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA : L'impact des cadres juridiques algérien.
- égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris.
- OECD 2018 | La place des femmes dans la vie politique locale en Tunisie.
- ONU Femmes (2017), Présence des femmes dans la fonction publique et accès aux postes de décision en Tunisie.

- <https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/public.lidit.dcaf/public/Constitution%20de%20la%20R%C3%A9publique%20Tunisienne%20du%2025%20juillet%202022.pdf>
- <https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12030:.....>
- <https://www.erudit.org/fr/revues/ps/1995-n28-ps2485/040014ar.pdf>
- <https://www.ohchr.org/fr/treaty-bodies/cedaw#:~:text=Le%20Comit%C3%A9%20pour%20l'%C3%A9limination,femmes%20%C3%A0%20travers%20le%20monde>
- <https://www.ins.tn>
- [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)
- [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2023.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf)
- [https://www.francophonie.org/sites/default/files/2024-03/OIF\\_Etude\\_politiques\\_et\\_cadre\\_juridique\\_participation\\_femmes\\_vie\\_publique.pdf](https://www.francophonie.org/sites/default/files/2024-03/OIF_Etude_politiques_et_cadre_juridique_participation_femmes_vie_publique.pdf)
- <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LC01/data-on-women/>
- <https://www.unwomen.org/fr/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation>
- <http://www.genreenaction.net/img/pdf/publication1.pdf>
- OCDE/Organisation internationale du travail/Center of Arab Woman for Training and Research (2020), « Les femmes au travail et dans la société : état des lieux », dans Changing Laws and Breaking Barriers for Women's Economic Empowerment in Egypt, Jordan, Morocco and Tunisia , Éditions OCDE, Paris.
- DOI: <https://doi.org/10.1787/253d320e-fr>



- [https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l\\_a2411.html](https://www.hcp.ma/Communique-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-campagne-nationale-et-internationale-de-mobilisation-pour-l_a2411.html)
- [http://census.ins.tn/sites/default/files/1\\_TUNIS-1\\_0.pdf](http://census.ins.tn/sites/default/files/1_TUNIS-1_0.pdf)
- <http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/rapport%20analyse%20genre%20recensement%20site.pdf>
- <http://www.isie.tn/communiqués/2014/11/07/session-de-formation-des-formateurs-des-coordonateurs-et-des-membres-des-instances-regionales/>
- [www.arp.tn](http://www.arp.tn)
- <https://data.ipu.org/fr/parliament/TN/TN-LC01/basic/contact-details/>

