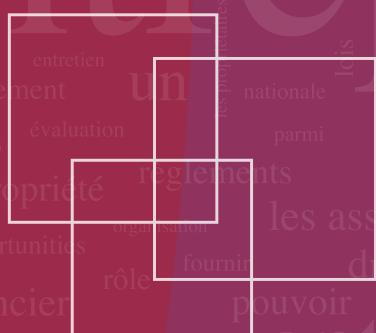




Organisation
internationale
du Travail

Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin

Tunisie





Organisation
internationale
du Travail

Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin

Tunisie

Organisation internationale du Travail, Equipe d'appui technique
au travail décent pour l'Afrique du Nord

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: rights@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin : Tunisie / Organisation internationale du Travail, Equipe d'appui technique de l'OIT au travail décent pour l'Afrique du Nord et bureau de pays de l'OIT pour l'Égypte et l'Érythrée. - Le Caire: OIT, 2016.

ISBN: 978-92-2-231176-7; 978-92-2-2311774-4 (web pdf)

International Labour Organization; ILO DWT for North Africa and ILO Country Offices for Egypt and Eritrea.

entrepreneurship/ womens empowerment/ women workers/ management development/ role of ILO/ evaluation/ Tunisia

Données de catalogage du BIT

REMERCIEMENTS

La présente publication a été préparée sous la coordination de Badra Alawa (BIT Le Caire). L'équipe du projet qui a fourni le soutien technique et administratif en Tunisie est composée de Nawel Belhadj Tounsi et de Walid Benseghair. Les travaux de recherche et la rédaction du rapport ont été accomplis par Numu Consulting. Lois Stevenson et Annette Saint-Onge ont formé l'équipe de recherche et lui ont fourni un accompagnement technique. Le rapport a été relu et corrigé par Elisabeth Fortuna. Ce travail a été effectué dans le cadre du projet : «Voies à suivre après la Révolution : Travail Décent pour les femmes en Égypte et en Tunisie» financé par le Ministère des Affaires Étrangères de la Finlande. Remerciements au Département Entreprise du BIT notamment au Programme BIT DEF, et notamment à Joni Simpson, Virginia Rose-Losada et Kholoud Al Khaldi.

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits numériques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des plateformes de distribution numérique. On peut aussi se les procurer directement en contactant ilo@turpin-distribution.com. Pour plus d'information visitez notre site Web: www.ilo.org/publns ou contactez ilopubs@ilo.org.

Imprimé en Égypte

Préface

L'entrepreneuriat féminin répond aux exigences de justice et d'équité, en permettant aux femmes de bénéficier des mêmes opportunités que les hommes pour créer et développer leur entreprise. Investir dans les femmes est l'un des moyens les plus efficaces d'accroître l'égalité et de promouvoir la croissance économique inclusive et durable. Le BIT, depuis sa création en 1919, considère en effet l'égalité entre femmes et hommes non pas seulement comme une question de justice sociale mais aussi comme une condition essentielle au développement économique et social et à la réduction de la pauvreté.

C'est dans cet esprit, qu'il nous semble opportun de publier cette Evaluation nationale portant sur le développement de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie que j'ai le plaisir de préfacer. La Tunisie est ainsi le 28ème pays où le BIT a effectué une évaluation en utilisant une méthodologie qu'elle a mise au point et qui a fait ces preuves depuis longtemps. Depuis 2014, nous avons mené une évaluation de l'environnement des affaires pour les femmes en Tunisie. La question primordiale que nous avons abordée est : existe-t-il un environnement qui facilite et encourage la création, la consolidation et le développement des entreprises formelles appartenant aux femmes?

Les résultats que nous avons obtenus, constituent une base pratique et mieux documentée dans la définition d'orientations nationales pour faire prospérer l'entrepreneuriat féminin dans tous les secteurs économiques sur des bases participatives et plus équitables. Ils contribueront ainsi à alimenter une réflexion plus large et mieux intégrée dans le cadre de la stratégie nationale de la Tunisie sur le développement de l'entrepreneuriat en général et l'entrepreneuriat féminin en particulier.

Les orientations et les recommandations qui ressortent de cette évaluation, permettront aussi de promouvoir un modèle d'entrepreneuriat féminin ayant un impact positif sur l'économie tunisienne et la création d'emplois décents. Il constitue en effet une source non négligeable pour contribuer à la croissance économique. Les femmes entrepreneurs créent des emplois pour elles-mêmes et pour les autres tout en apportant à la société, du fait de leur spécificité, un savoir-faire différent pour la gestion, l'organisation et le traitement des problèmes des entreprises ainsi que pour la mise en œuvre des opportunités économiques souvent à travers la valorisation de ressources locales. Ceci est particulièrement important pour les zones rurales, car l'entrepreneuriat féminin reste la clé voire la seule de la diversification des activités et d'augmentation des revenus des familles.

Ce travail a pu être réalisé dans le cadre du projet «Voies à suivre après la révolution : Travail décent pour les femmes en Egypte et en Tunisie» financé par le Ministère des Affaires étrangères de Finlande que je remercie pour cet appui inestimable qui a permis de construire un partenariat fructueux et mutuellement constructif sur un thème aussi important dont la finalité est d'aider les femmes à créer et de développer des activités créatrices de revenus pour elles-mêmes et pour les autres dans un contexte marqué ici et ailleurs par des transformations et mutations socio-économiques dont on connaît l'importance pour le développement des pays de la sous-région et surtout pour l'Egypte et la Tunisie.

J'aimerais saisir cette opportunité, pour remercier bien vivement, les partenaires tripartites Tunisiens, pour leur collaboration et plus particulièrement la Chambre Nationale des Femmes Chefs d'entreprises, dont l'engagement et le soutien ont contribué à la réalisation de ce travail. Mes remerciements vont également à Numu Consulting qui a conduit cette évaluation, pour la qualité de leur travail.

Je voudrais enfin exprimer ma profonde gratitude et mes vives félicitations à l'équipe du BIT et en particulier ma collègue Badra Alawa, qui dirige ce programme sous-régional dont les résultats sont maintenant connus et reconnus.

Mohamed Ali DEYAH

Directeur du Bureau de l'OIT
pour les Pays du Maghreb

Table des matières

Préface	v
Liste des abréviations	ix
Résumé exécutif	x
I. Objectifs	x
II. Profil actuel des FCE et opportunités	x
III. Évaluation des six conditions-cadres pour le développement de l'entrepreneuriat féminin	xi
IV. Conclusions et recommandations	xvi
Section 1. Introduction	2
1.1. Contexte	2
1.2. Objectifs	3
1.3. Méthodologie et déroulement	5
Section 2. Profil des femmes chefs d'entreprises dans l'économie tunisienne	7
2.1. Contexte socio-économique général	7
2.2. Statut des femmes dans l'activité économique	8
2.2.1. Taux de participation	8
2.2.2. Taux de chômage	9
2.3. TPE et PME en Tunisie et profil des femmes chefs d'entreprises	11
2.3.1. Caractéristiques des TPE et des PME en Tunisie	11
2.3.2. Profil des femmes chefs d'entreprises dans l'économie	13
2.3.3. Principales caractéristiques des FCE	16
2.3.4. Secteur informel de la microentreprise	20
2.4. Défis et obstacles rencontrés par les FCE	22
2.5. Structures dédiées à la réalisation des politiques et programmes d'aide aux TPE et PME	24
Section 3. Évaluation des six conditions-cadres pour le développement de l'entrepreneuriat féminin	28
3.1. Condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre	28
3.1.1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes	28
3.1.2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes	30
3.1.3. Immatriculation des entreprises: réglementations et procédures d'obtention des licences	32
3.1.4. Droits de propriété	35
3.1.5. Droits d'héritage	35
3.1.6. Notation de la condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre et qui contribue à l'autonomisation des femmes.	36
3.2. Condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF	40
3.2.1. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire	40
3.2.2. Existence d'un point focal dans le gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien	41
3.2.3. Notation de la condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF.	41

3.3. Condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre	44
3.3.1. Participation des FCE aux programmes de financement génériques	44
3.3.2. Programmes de financement spécifiques aux entreprises appartenant aux femmes	47
3.3.3. Notation de la condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre.	47
3.4. Condition-cadre 4 – Accès aux services d'appui au développement des entreprises sensibles à la dimension de genre	50
3.4.1. Accès des femmes aux principaux SDE	50
3.4.2. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE	53
3.4.3. Existence de SDE destinés aux femmes	57
3.4.4. Notation de la condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre.	58
3.5. Condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie	60
3.5.1. Promotion des exportations des femmes entrepreneures	60
3.5.2. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes	61
3.5.3. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes	61
3.5.4. Accès des FCE aux TIC et à la technologie	62
3.5.5. Notation de la condition-cadre 5 du DEF.	69
3.6. Condition-cadre 6 – Représentation et participation des FCE au dialogue politique	71
3.6.1. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles	72
3.6.2. Existence d'associations et de réseaux de FCE	73
3.6.3. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue	75
3.6.4. Notation de la condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique.	76
Section 4. Conclusions et recommandations	78
4.1. Conclusions	78
4.2. Recommandations	81
Liste des références	85
Annexe 1. Liste des informateurs clés	89
Annexe 2. Caractéristiques démographiques de l'échantillon des femmes qui ont participé à l'enquête auprès des femmes entrepreneures	91
Annexe 3. Figures et tableaux de l'enquête auprès des femmes entrepreneures	93
Annexe 4. Grille d'évaluation des conditions-cadres du développement de l'entrepreneuriat féminin	100

Liste des abréviations

AFEM	Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc	GEM	Global Entrepreneurship Monitor
ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant	GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
APIA	Agence de promotion des investissements agricoles	INS	Institut national de la statistique
APII	Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation	OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
BAD	Banque africaine de développement	ONA	Office national de l'artisanat
BFPME	Banque de financement des PME	ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
BTS	Banque tunisienne de solidarité	ONFP	Office national de la famille et de la population
BIT	Bureau international du Travail	ONTT	Office national du tourisme tunisien
CAWTAR	Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche	PME	Petites et moyennes entreprises
CEFE	Création d'entreprises et formation entrepreneuriale	RNE	Répertoire national des entreprises
CJD	Centre des jeunes dirigeants d'entreprise	SDE	Services d'appui au développement des entreprises
CNFCE	Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises	SICAR	Société d'investissement à capital risque
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale	SOTUGAR	Société tunisienne de garantie
CREDIF	Centre de recherche, d'étude, de documentation et d'information sur la femme	TIC	Technologies de l'information et de la communication
DEF	Développement de l'entrepreneuriat féminin	TPE	Très petites entreprises
DG-PME	Direction générale des petites et moyennes entreprises	TND	Dinar tunisien
EFE	Enquête auprès des femmes entrepreneures	UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
FCE	Femme(s) chef(s) d'entrepris(e)	UGTT	Union générale tunisienne du travail

Résumé exécutif

I. Objectifs

L'évaluation du cadre national de développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) vise à **évaluer la situation actuelle** des femmes chefs d'entreprises (FCE) en Tunisie et **proposer des recommandations** afin de renforcer leur participation au développement économique du pays. Ces recommandations pourront servir ensuite de base pour un plan national de DEF.

L'évaluation se base sur 6 conditions-cadres (détaillées dans la partie III de ce résumé) et s'est déroulée en 6 étapes:

1. **collecte et analyse** des données et des rapports précédents;
2. **31 entretiens** semi-structurés menés avec des informateurs clés;
3. **enquête** auprès de 201 FCE dans plusieurs gouvernorats, dont 27 de l'économie informelle;
4. **4 groupes de discussion** organisés dans 4 gouvernorats, regroupant 66 FCE;
5. **notation des indicateurs** liés aux 6 conditions-cadres et à leurs sous-conditions selon une grille d'évaluation;
6. **atelier de validation** pour restituer et valider les résultats le 12 juin 2015 avec 120 participants.

Les notes quantitatives sont établies sur une échelle de 1 à 5 pour chacune des sous-conditions basées sur des indicateurs après avoir analysé tous les éléments recueillis lors du processus d'évaluation (entretiens avec les informateurs clés, enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE), groupes de discussion, documentation réunie lors de la revue documentaire).

II. Profil actuel des FCE et opportunités

La situation des femmes est paradoxale. D'un côté, les femmes représentent plus des **deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur**. D'un autre côté, le **taux de participation des femmes à la population active est seulement de 26 pour cent**, contre 70 pour cent pour les hommes (2013). De plus, sur les six dernières années, **17 pour cent seulement des 561 000 emplois créés ont bénéficié aux femmes**. Cela ne permet donc pas de résorber le **chômage des femmes**, qui atteint en 2013 environ 22 pour cent (13 pour cent pour les hommes), et environ 42 pour cent pour les diplômées du supérieur (22 pour cent pour les hommes).

Cette situation se reflète au niveau des indicateurs de l'entrepreneuriat féminin. En effet, les femmes dirigent peu d'entreprises. Les femmes à la tête d'entreprises de type personne morale (groupement doté de la personnalité juridique), bien que leur nombre ne soit pas connu de façon fiable et précise, sont environ 18 000 (estimation de la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE) datant d'avant 2011), représentant moins de 20 pour cent du total des entreprises de ce type. Ces entreprises de type personne physique (individu doté, en tant que tel, de la personnalité juridique), qui sont près de 123 000, sont dirigées par des femmes, représentant 23 pour cent du total des entreprises ayant ce statut. Beaucoup de ces femmes travaillent dans l'artisanat et l'agriculture (secteurs comptant également un grand nombre d'entrepreneurs informels). La majorité de ces entreprises est concentrée sur les régions de l'Est, fonctionne sans employés et opère dans les services. Une grande partie des femmes entrepreneures se trouvent dans l'économie informelle, essentiellement en raison des coûts liés à la fiscalité et aux charges sociales.

Ces écarts importants entre les hommes et les femmes ne permettent donc pas d'exploiter pleinement le potentiel de l'entrepreneuriat féminin. De plus, et de façon plus générale, la culture entrepreneuriale n'est pas bien ancrée dans les familles tunisiennes, surtout lorsqu'il s'agit des femmes. La perception sociale en est, au mieux, méfiante et, au pire, négative vis-à-vis des femmes entrepreneures.

III. Évaluation des six conditions-cadres pour le développement de l'entrepreneuriat féminin

1. Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre

A. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 4/5 à cette sous-condition, parce qu'elle satisfait quatre indicateurs parmi cinq. Premièrement, **les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique**, et ce en vertu de la Constitution de 2014 et du Code du travail. Deuxièmement, **les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche**. En vertu des conventions internationales signées par la Tunisie, de la Constitution ainsi que du Code du travail, la discrimination dans les différents aspects de l'emploi est bannie. À cet effet, l'égalité en termes de recrutement et de promotion est garantie de façon explicite dans le secteur public, mais manque d'encadrement et de contrôle dans le secteur privé. Troisièmement, **le Code du travail impose que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire**. Quatrièmement, **sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise**. Ce genre de consentement n'est pas stipulé dans la loi et n'est demandé par aucune administration tunisienne.

Malgré cette égalité de jure, ces lois ne sont pas toujours appliquées de facto. Il existe une culture et des normes sociales contraignantes pour les femmes: plusieurs FCE déclarent ne pas avoir une bonne compréhension des lois et des voies de recours possibles, et en plus elles se plaignent d'une discrimination de fait: 1) lors du recrutement; 2) dans l'accès aux postes de décision; et 3) en termes de salaires.

B. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, parce qu'elle ne satisfait que deux indicateurs parmi cinq. D'une part, **l'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FCE dans le cadre des services d'appui au développement des entreprises (SDE) et de formation**. Ces services sont offerts par les guichets et les sites Web de l'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII), de l'Agence de promotion des investissements agricoles (APIA), de l'Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant (ANETI), de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), etc. D'autre part, **les entreprises appartenant aux femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail**. La plupart des FCE ont confirmé, lors de l'enquête, ne pas être exposées à ces désagréments et ont ajouté que les visites d'inspection sont justifiées par des questions fiscales et administratives.

C. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 3/5 à cette sous-condition, parce qu'elle ne satisfait que trois indicateurs parmi cinq. Premièrement, **les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées juridiquement d'avoir la permission de leur mari**. Les femmes en sont conscientes, bien que certaines demandent l'accord du conjoint pour des raisons personnelles. Deuxièmement, **étant donné qu'il n'existe pas de restrictions à leurs déplacements, les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation**. Elles peuvent déposer leurs dossiers d'immatriculation et bénéficier des services d'accompagnement aux guichets uniques disponibles dans tous les gouvernorats, et ce au même titre que les hommes. La décision d'octroi de l'immatriculation ne dépend que de l'accomplissement des formalités administratives et légales. Troisièmement, **il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement masculins**.

D. Droits de propriété

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 4/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique**». En effet, les

femmes sont totalement libres de posséder des biens, de les vendre et de les acheter. Le régime de la communauté des biens entre époux compte parmi les mesures qui renforcent ces droits. Néanmoins, dans la pratique, 12 pour cent seulement des propriétés individuelles de logement reviennent aux femmes. Traditionnellement, les hommes se transmettent le patrimoine foncier entre eux, et beaucoup de femmes en étaient privées jusqu'à l'abolition des habous¹. De plus, le Code du statut personnel considère toujours que l'homme est le chef de la famille.

E. Droits d'héritage

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes»**. De par le Code du statut personnel, la femme hérite, en cas du décès du père, de la moitié de la part héritée par son frère.

2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF

A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Il n'y a pas de preuves documentées précisant que le DEF est une politique nationale prioritaire»**. Dans un contexte d'instabilité politique, les six gouvernements qui se sont succédé depuis la révolution n'ont pas défini de stratégie économique et sociale claire ni de plan de développement quinquennal. Ainsi, **aucune stratégie ni aucun programme national pour développer l'entrepreneuriat féminin n'a été adopté**. D'ailleurs, aucun organe public n'est chargé d'œuvrer à promouvoir l'entrepreneuriat féminin.

B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement. En revanche, certains ministères ou organismes accordent une attention particulière aux problèmes relatifs au DEF»**. En effet, il n'y a pas de points focaux pour le DEF, car il n'y a pas de politique claire à ce sujet. Il existe cependant des points focaux pour le genre qui ne traitent pas les sujets en lien avec l'entrepreneuriat féminin dans certaines administrations, coordonnés par le ministère des Affaires de la femme et de la famille. De plus, des institutions comme la Direction générale des petites et moyennes entreprises (DG-PME) du ministère de l'Industrie disent être sensibles à l'importance de l'entrepreneuriat féminin, sans avoir de programme dans ce sens.

3. Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

A. Participation des FCE aux programmes de financement génériques

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Les programmes de financement génériques adoptent approche passive vis-à-vis des femmes. Ces programmes n'ont que quelques entreprises appartenant aux femmes dans leur portefeuille clients»**. D'une part, les institutions de financement ne prennent pas en compte l'aspect du genre dans le traitement des demandes de financement. Seuls les critères de rentabilité financière et de solvabilité du projet comptent dans la décision d'octroi de fonds. Du côté des FCE, elles identifient le **financement comme la problématique majeure** lors de la création de leur entreprise (54,5 pour cent des FCE interrogées) et du développement de leur activité (70,5 pour cent). D'autre part, l'accès des femmes aux services de financement génériques est globalement limité et inégal. Hormis le cas des institutions de microfinance (les femmes représentent 67 pour cent du portefeuille clients d'Enda Inter-arabe en 2014), les autres institutions de financement ont une part réduite de clientèle féminine dans leurs portefeuilles clients. En effet, la proportion des femmes obtenant des crédits de la Banque tunisienne de solidarité (BTS) représente 43 pour cent des bénéficiaires et seulement 29 pour cent des montants. Pour les petites et moyennes entreprises (PME), la

¹ Régime de transmission des biens fonciers qui exclut souvent les femmes, aboli en Tunisie par le décret du 18 juillet 1957.

part des femmes auxquelles la Banque de financement des PME (BFPME) accorde des crédits représente seulement 12 pour cent des bénéficiaires et 9 pour cent des montants. Enfin, très peu de femmes profitent des mécanismes de participation au capital, surtout à cause de la petite taille de leurs projets.

B. Programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises appartenant aux femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes/FCE**». Bien que le nombre de femmes obtenant des financements reste inférieur à celui des hommes, il n'y a pas de stratégie de discrimination positive pour renforcer leurs parts dans ces financements. Les FCE, quant à elles, ont insisté sur la nécessité de trouver des solutions adéquates pour leur fournir les ressources financières nécessaires pour la création et le développement de leurs entreprises.

4. Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

A. Accès des femmes aux principaux SDE

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 5/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**La proportion de FCE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)**». En effet, la participation des femmes aux services des structures publiques d'appui à l'entrepreneuriat est élevée. En particulier, la proportion des femmes qui participent aux formations offertes par les structures publiques dépasse les 50 pour cent. À titre d'exemple, les femmes représentent les deux tiers des participants à la formation Création d'entreprises et formation entrepreneuriale (CEFE) offerte par l'ANETI. Néanmoins, les femmes sont moins présentes dans les services d'incubation, puisque leurs projets ont plus de difficultés à passer de la pré-incubation (39 pour cent de femmes sur 192 projets) à l'incubation (20 pour cent de femmes).

B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**L'approche de la plupart des prestataires de SDE est passive, et peu de FCE participent aux principaux programmes et services**». Les structures publiques d'appui offrent des services qui ne prennent pas en considération de l'aspect du genre. Ces services ne ciblent pas les besoins spécifiques des femmes (tels que le développement de la prise d'initiatives, de la confiance en soi, le développement personnel...). En particulier, les pépinières de l'APII, par exemple, n'entreprennent pas d'efforts spécifiques pour attirer et soutenir les femmes entrepreneures. De leur côté, 18,5 pour cent des FCE interrogées ont demandé à multiplier, améliorer et diversifier les programmes d'accompagnement.

C. Existence de SDE destinés aux femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Il existe des services/programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique**». Les SDE visant les femmes ne sont pas organisés de façon régulière, ne touchent pas un nombre important de femmes et ne sont pas généralisés sur tout le territoire. Concernant les formations destinées aux femmes, seulement 16 pour cent des FCE y ont participé. Ces formations peuvent se justifier par la prise en compte de certains besoins spécifiques: garde d'enfants, équilibre famille-travail, manque de soutien du conjoint, etc. Concernant l'hébergement des activités, quelques incubateurs féminins (Alyssa Incubator, WI Tunisia) sont mis en place à l'initiative du Centre des jeunes dirigeants d'entreprise (CJD).

5. Accès aux marchés et à la technologie

A. Promotion des exportations des FCE

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes, seulement un petit nombre d'entreprises appartenant aux femmes sont associées aux activités d'exportation**». Du fait de l'absence de programmes spécifiques aux FCE pour faciliter l'accès aux marchés, et des coûts élevés et des démarches administratives lourdes liés à l'export, les entreprises exportatrices appartenant à des femmes sont limitées. En effet, beaucoup de femmes artisanes et agricultrices ont déclaré avoir des difficultés à écouler leurs produits et à faire face à la concurrence rude et parfois déloyale. L'accès aux foires nationales et internationales est restreint: uniquement 15,7 pour cent des femmes interrogées ont participé à des foires nationales, et 10 pour cent à des foires internationales.

B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées ou concernées**». Il n'y a pas de quotas pour les femmes dans les marchés publics. Ceux-ci sont généralement dominés par les hommes et sont parfois marqués par des pratiques de corruption. Il est à noter que l'acheteur public tunisien est obligé, en vertu de la circulaire no 64 du 6 décembre 2012, de réserver 20 pour cent de ses achats à des PME.

C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises appartenant aux femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités**». Il n'y a pas de démarche systématique pour intégrer les chaînes de valeur, malgré quelques initiatives du ministère des Affaires de la femme et de la famille, mais aussi d'organisations internationales; cependant, ces initiatives restent isolées et ne sont pas systématiques. Lorsqu'elles sont impliquées, les femmes obtiennent des emplois moins qualifiés et des salaires inférieurs qui offrent peu d'opportunités d'accroître leur revenu et de renforcer leur position sur le marché.

D. Accès des FCE aux technologies de l'information et de la communication et à la technologie

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition «**Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FCE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide ainsi que des conseils sur la mise à jour de leur utilisation des technologies**». En effet, les formations prévues à cet effet sont programmées de manière ad hoc en fonction des besoins exprimés par les promoteurs ou identifiés par les structures d'encadrement.

6. Représentation et participation des FCE au dialogue politique

A. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation «**Les femmes d'affaires/FCE représentent au moins 15 pour cent des membres de grandes associations d'entreprises/d'organisations sectorielles**». Généralement, la participation des femmes varie d'une association à une autre. À titre d'exemple, le taux de participation atteint 17 pour cent au sein du CJD. Dans certaines structures, ce taux est en deçà de 15 pour cent (Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA)).

Mais la participation des femmes est globalement moyenne et dépasse 15 pour cent. Au sein de ces structures, les femmes ont peu accès à des postes de direction, et leur représentativité reste insuffisante. De façon générale la représentativité des femmes n'atteint pas la parité et reste faible lorsqu'il s'agit des sphères et des organes de décision. Toutefois, une orientation récente soutenue par le Bureau International du Travail (BIT) tend à corriger cette situation en réservant deux places aux femmes au sein de chaque organe dirigeant.

B. Existence d'associations et de réseaux de FCE

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Il n'existe que quelques associations de ce type et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres»**. La seule association destinée aux femmes est la CNFCE. Ses représentations régionales sont faibles d'où une adhésion limitée dans les zones rurales. De plus, le nombre d'adhérentes n'est pas connu, puisque cette association n'a pas de structure permanente.

C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition, correspondant à l'affirmation **«Les principales associations d'affaires ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et présentent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de femmes d'affaires/entrepreneures n'a pas beaucoup d'impact»**.

La participation des femmes au dialogue social se fait des deux côtés: syndicat (Union générale tunisienne du travail (UGTT)) et patronat (UTICA). L'objectif de ce dialogue est de renégocier périodiquement les conventions collectives sectorielles qui couvrent les augmentations salariales, les conditions de travail, la couverture sociale, etc. Toutefois, les femmes étant peu présentes dans les instances de décision de ces deux structures, leur participation et leur pouvoir d'influence sont minimisés. L'enquête révèle que 29,5 pour cent des FCE (59 FCE) pensent que les organisations patronales n'ont pas d'influence sur le processus de décision du gouvernement et que 32,5 pour cent (65 FCE) sont sans opinion. Cela pourrait expliquer pourquoi ces femmes ne sont pas très impliquées dans les activités de ces organisations: 39,3 pour cent des femmes interrogées (79 FCE) sont adhérentes à l'UTICA; 19,4 pour cent (39 FCE) aux chambres de commerce et d'industrie; et 15,4 pour cent (31 FCE) à la CNFCE.

Enfin, notons que, lors du dialogue politique national, une équipe composée de quatre organisations de la société civile a joué le rôle d'intermédiaire afin de rapprocher les vues des partis au pouvoir et celles des partis de l'opposition. Ce processus de concertation a donné de la visibilité à l'UTICA et à sa présidente².

L'examen des conditions-cadres du DEF en Tunisie montre que la situation actuelle est

2 Ce quartet s'est vu attribuer le Prix Nobel de la paix en 2015 pour son rôle décisif dans la réussite du dialogue national.

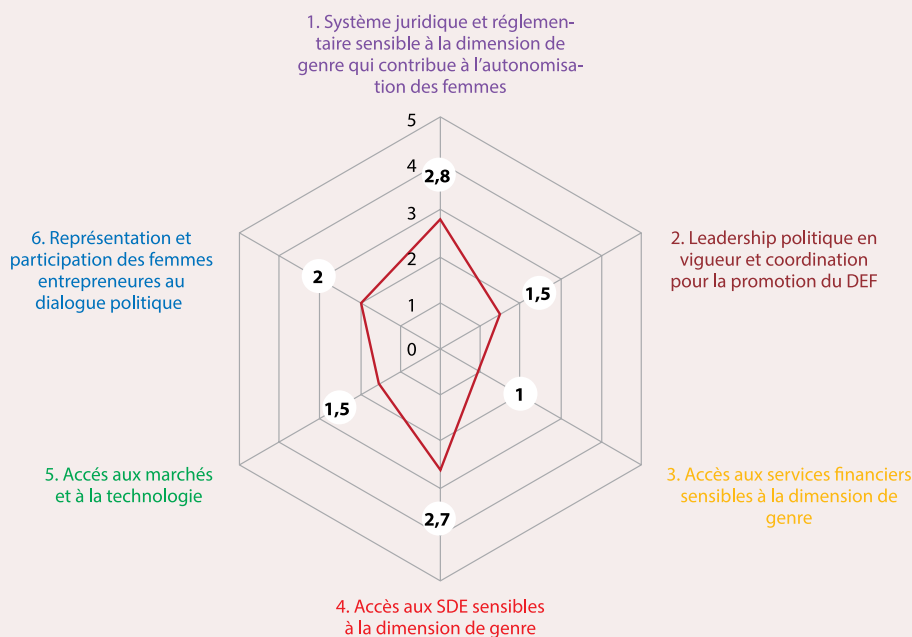
IV. Conclusions et recommandations

1. Conclusions

caractérisée par quelques forces et de nombreuses faiblesses:

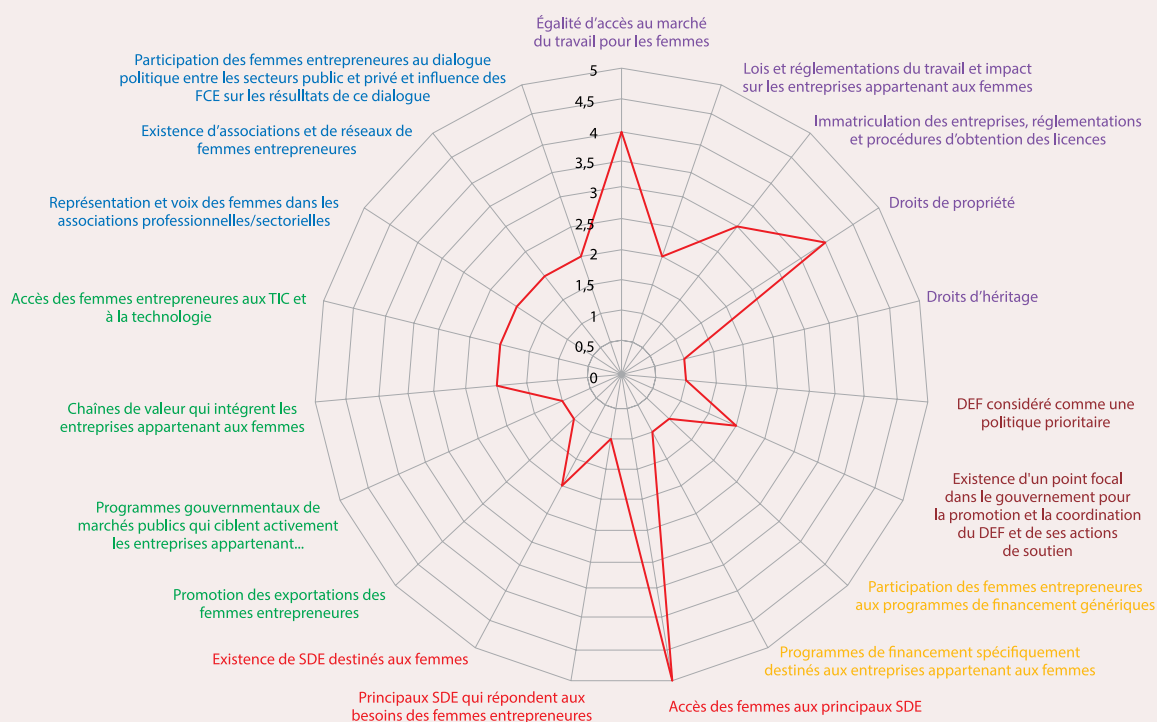
- Le système juridique et réglementaire ainsi que l'accès des femmes aux services de développement de l'entrepreneuriat en constituent les deux principales forces, et ce malgré plusieurs améliorations nécessaires.
- De nombreuses faiblesses touchent le leadership politique, l'accès aux services financiers, l'accès aux marchés et à la technologie, ainsi que la représentation des FCE et leur participation au dialogue politique.

Evaluation des 6 conditions-cadres du DEF
Moyenne: 1,9



L'examen détaillé des sous-conditions révèle des faiblesses affectant la totalité des 6 conditions-cadres et 14 sous-conditions parmi 19.

Évaluation nationale du DEF – Tunisie



- **Égalité d'accès au marché du travail pour les FCE:** possibilité d'exercer dans n'importe quel secteur d'activité, même dans les secteurs communément masculins; égalité en termes de recrutement, de rémunération et de promotion stipulée par la loi, bien qu'elle soit parfois peu appliquée; droit d'exercer un emploi et de diriger une entreprise sans le consentement du conjoint.
- **Immatriculation des entreprises, réglementation et procédures d'obtention des licences:** droit d'immatriculer son entreprise sans le consentement du mari et d'obtenir des licences sans discrimination entre hommes et femmes.
- **Droits de propriété:** droits de propriété garantis par la loi, bien que peu appliqués dans la pratique.
- **Accès des femmes aux principaux SDE:** accès important des femmes aux principaux services de développement des entreprises (formation et accompagnement de l'APII, l'APIA, l'ANETI, pépinières...).

Des faiblesses sont repérées au niveau des sous-conditions suivantes:

- **Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre, en particulier les droits d'héritage:** inégalité des droits d'héritage dans le Code du statut personnel.
- **DEF considéré comme une politique nationale prioritaire:** absence de politique nationale pour développer l'entrepreneuriat féminin.
- **Participation des FCE aux programmes de financement génériques:** approche passive des institutions financières vis-à-vis de la dimension de genre; faible part des femmes dans le portefeuille clients de ces institutions.
- **Programmes de financement spécifiquement destinés aux FCE:** absence de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes; seulement quelques produits de la microfinance de faibles montants destinés principalement aux femmes.
- **Existence de SDE destinés aux femmes:** peu de programmes destinés spécifiquement aux femmes, avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique, bien que la participation des femmes aux programmes offerts soit importante.
- **Promotion des exportations des FCE:** pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes; faible ouverture à l'export des entreprises portées par des femmes; coûts élevés et procédures complexes liés à l'export.
- **Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes:** pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées des opportunités de marchés publics.

En outre, la **Représentation et voix des femmes** au dialogue politique est faible, notamment à cause de la faiblesse leur représentation dans les associations professionnelles/sectorielles et du rôle limité d'associations et de réseaux de FCE.

- **Existence d'associations et de réseaux de FCE:** une seule association de FCE, non dotée de structure fixe et peu présente dans les régions.
- **Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue:** faible représentativité des femmes au sein des instances de décision; principales associations d'affaires qui ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes; peu d'impact de ces associations sur le processus de décision du gouvernement.

Ces faiblesses se traduisent dans **des indicateurs au-dessous du potentiel que représente l'entrepreneuriat féminin**. En effet, seulement 19 pour cent des entreprises ayant le statut de personne morale et 23 pour cent des entreprises ayant celui de personne physique sont détenues par des femmes. Ces entreprises sont pour la plupart des petites structures, sans employés, concentrées sur les régions côtières. Ces indicateurs sont confirmés de façon plus générale par une participation économique faible des femmes: bien qu'elles représentent 68 pour cent des diplômés du supérieur, leur taux de participation est de 26 pour cent seulement. Leur taux de chômage atteint 22 pour cent, les femmes ne bénéficiant que de 17 pour cent des emplois créés.

Ces indicateurs sont confirmés par les FCE qui **font face, au quotidien, à des difficultés** telles

que: 1) un accès limité au financement; 2) un accès difficile aux marchés; 3) un manque de compétences nécessaires pour gérer et développer leurs entreprises ; et 4) des lacunes en **culture entrepreneuriale**. En effet, les lois ne sont pas toujours appliquées, et il existe une culture et des normes sociales contraignantes pour les femmes. Celles-ci souffrent d'une discrimination de fait qui les défavorisent de façon structurelle et durable par rapport aux entrepreneurs hommes.

Malgré ce constat, les politiques nationales continuent à considérer les femmes comme jouissant des mêmes droits que les hommes, donc **ne nécessitant pas d'actions positives en leur faveur**. De ce fait, les politiques et stratégies nationales sont neutres vis-à-vis du genre. En particulier, il n'y a ni politique ni institution visant à développer l'entrepreneuriat féminin.

Il est donc nécessaire de définir un **plan d'action national pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin**. Un tel plan d'action permettra de:

- **réduire le taux de chômage des femmes diplômées** de l'enseignement supérieur, à travers l'auto-emploi;
- créer des emplois au sein des entreprises appartenant à des femmes;
- contribuer à réduire les disparités régionales, à travers le développement des projets portés par des femmes dans **les régions**;
- **contribuer à réduire la pauvreté et l'exclusion**, à travers la promotion des activités génératrices de revenus et l'inclusion des femmes des milieux pauvres dans l'économie;
- réduire le poids de l'économie informelle, par la formation et la sensibilisation des femmes fraîchement lancées dans l'entrepreneuriat.

Suite à l'identification des déficits existants par cette évaluation du cadre national du DEF, des recommandations et mesures appropriées sont proposées pour améliorer la situation et à terme servir de base pour atteindre des résultats pertinents en matière d'égalité d'opportunités économiques, d'encouragement et de soutien des femmes chefs d'entreprises. Ces recommandations ont été discutées et adoptées par un ensemble d'organisations nationales ayant participé à l'atelier de validation du 12 juin 2015 mentionné ci-dessus.

2. Recommandations et plan d'action pour exploiter le potentiel de l'entrepreneuriat féminin

a) Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
1.	Prévoir des procédures simplifiées et standards (immatriculation, fiscalité, CNSS...) permettant aux femmes de l'économie informelle de passer plus facilement dans l'économie formelle, avec un minimum de coûts et de délais, et un barème fiscal adapté	Moyen terme
2.	Sensibiliser les femmes de l'économie informelle sur les avantages de passer à l'économie formelle	Moyen terme
3.	Sensibiliser les femmes sur leurs droits économiques et les voies de recours mises à leur disposition	Moyen terme
4.	Sensibilisation aux questions d'égalité en matière d'héritage	Moyen terme
5.	Veiller à la bonne application des droits à la propriété pour les femmes (notamment en encourageant l'enregistrement au nom des deux époux de biens possédés en commun par le couple)	Moyen terme

b) Stratégie nationale de DEF

N°	Recommandations	Horizon
6.	Définir, mettre en œuvre et coordonner une stratégie nationale pour le DEF sur la base de la présente évaluation du cadre national de l'entrepreneuriat féminin et garantir sa cohérence avec le plan stratégique de développement national, ainsi qu'avec les autres politiques nationales. Cette stratégie définit: • les priorités en fonction du diagnostic de la situation des FCE; • une vision à long terme à décliner en objectifs à long, court et moyen terme; • les actions à entreprendre, les rôles et les responsabilités parmi les principaux acteurs et parties prenantes du DEF en Tunisie	Court terme
7.	Instituer un point focal au ministère des Affaires de la femme et de la famille, pour la mise en place de la stratégie nationale pour le DEF, avec des relais dans les régions et les autres institutions publiques, et charger les points focaux pour le genre dans les autres ministères qui s'occupent de l'entrepreneuriat d'assurer le suivi de la politique nationale	Court terme

c) Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
8.	Inciter les institutions financières à offrir des produits financiers spécifiques aux femmes	Moyen terme
9.	Instaurer des objectifs minima pour les entreprises dirigées par des femmes dans les crédits accordés par la BTS, la BFPME et les autres institutions, et publier des statistiques par genre	Moyen terme
10.	Créer un fonds d'investissement spécifique pour les projets portés par des femmes	Court et moyen terme
11.	Créer un fonds de garantie spécifique pour femmes, permettant des plafonds plus élevés (peut-être avec la Société tunisienne de garantie (SOTUGAR))	Moyen terme
12.	Mettre en place un cadre légal pour inciter davantage le financement participatif (crowdfunding) et développer des plateformes de financement pour les femmes	Moyen terme
13.	Former les femmes pour les aider à élaborer des propositions bancaires et à mieux négocier avec les institutions financières	Moyen terme
14.	Améliorer les services de soutien existants et offrir des nouveaux services pour les femmes afin de les encourager à s'adresser aux banques, les aider à élaborer des propositions bancaires et mieux négocier avec ces institutions financières	Moyen terme
15.	Sensibiliser les institutions financières et leurs agents de crédit sur les besoins spécifiques des femmes et leur potentiel économique en tant que clientes	Moyen terme
16.	Assurer une éducation financière pour les femmes, particulièrement celles en milieu rural qui les aident à comprendre des concepts et des produits financiers comme l'assurance, les garanties, les crédits, et l'étude de projets	Court et moyen terme

d) Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
17.	Mettre en place des actions pilotes de formations spécifiques aux FCE : • dans une académie dédiée aux FCE, offrant des formations certifiantes; • dans les institutions existantes • offrant des formations en ligne	Long terme
18.	Offrir plus de services administratifs en ligne (APII, APIA, Office national de l'artisanat (ONA)...))	Moyen terme
19.	Créer des formules de parrainage par des femmes entrepreneures et de mentorat entre FCE	Moyen terme

e) Accès aux marchés et à la technologie

N°	Recommandations	Horizon
20.	Encourager la participation des FCE à la prospection de marchés et au démarchage à l'étranger (par exemple en subventionnant des voyages pour participer à des foires internationales ; en incitant des investisseurs et des compagnies internationales à venir se provisionner des entreprises dirigées par des femmes ; ou en organisant des foires internationales en Tunisie).	Court terme
21.	Assurer l'accès des FCE à une meilleure information sur les procédures et les opportunités d'exportation et les avantages dont elles peuvent bénéficier	Court terme
22.	Former les FCE sur les mécanismes pour accéder aux marchés publics et leur faciliter l'accès à l'information concernant les appels d'offres, notamment dans le cadre des marchés réservés aux PME	Moyen terme
23.	Mettre en place des points de vente groupée pour les femmes du secteur de l'artisanat : • un point de vente groupée dans chaque grande ville; • un point de vente en ligne	Moyen terme
24.	Créer un label « Femmes de Tunisie » pour les produits artisanaux , avec des normes de qualité exigeantes	Moyen terme
25.	Vulgariser et offrir des formations adaptées sur l'utilisation des TIC par les femmes (surtout les femmes artisanes), notamment pour la commercialisation de leurs produits	Moyen terme

f) Représentation et participation des FCE au dialogue politique

N°	Recommandations	Horizon
26.	Engager des actions en faveur de la parité hommes-femmes dans les organes de décision des entreprises et les organisations professionnelles et patronales, en application des principes de la Constitution: discrimination positive, objectifs minima, etc.	Moyen terme
27.	Organiser, de façon régulière, des consultations larges auprès des FCE afin d'identifier leurs besoins et leurs attentes, et les traduire ensuite dans les politiques nationales	Moyen terme
28.	Doter la CNFCE d'une structure permanente et de moyens humains et financiers afin de collecter et fournir des informations à ses adhérentes, tout en assurant un réseautage au niveau régional	Court terme
29.	Construire une base de données des FCE et la maintenir à jour	Court terme
30.	Définir une stratégie de communication pour la CNFCE afin d'attirer plus de membres, et développer les opportunités de réseautage entre les membres de la CNFCE	Court et moyen terme
31.	Renforcer la participation des femmes entrepreneures dans les instances de dialogue social, concernant surtout le développement économique	Moyen terme

g) Culture entrepreneuriale

N°	Recommandations	Horizon
32.	Organiser une journée nationale de l'entrepreneuriat féminin pour la sensibilisation du grand public: attribuer un prix national et un prix régional pour la meilleure FCE; partager des success-stories; médiatiser l'événement	Moyen terme
33.	Organiser des forums régionaux de l'entrepreneuriat féminin : • axer l'événement sur des rencontres entre les FCE et les structures locales et régionales; • rendre l'information plus accessible lors de ces forums et faciliter le contact avec tous les organismes	Moyen terme
34.	Promouvoir les success-stories des FCE: • partager des success-stories de FCE via les médias, les réseaux sociaux et les programmes de mentorat afin de permettre aux femmes d'avoir des référents • créer une émission télévisée, une émission radio, un site Web et utiliser les médias sociaux afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin	Moyen terme
35.	Faciliter l'accès des femmes entrepreneures (et les femmes en emploi) à des espaces dédiés à la garde d'enfants et des solutions de transport adaptées pour les mères et les enfants afin d'améliorer leur participation des femmes à la force de travail	Moyen terme
36.	Promouvoir l'éducation entrepreneuriale: • organiser des journées portes ouvertes où les lycéennes/étudiantes sont en contact avec des FCE; • intégrer dans les cursus secondaire et universitaire sur l'entrepreneuriat, des exemples/success-stories de femmes entrepreneures tunisiennes ainsi que des discussions sur les barrières que les femmes peuvent rencontrer en entrepreneuriat lié au questions de genre.	Long terme

Section 1. Introduction

1.1. Contexte

Le Bureau international du Travail (BIT) promeut un programme spécifique pour le développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) depuis près d'une décennie et a développé une série d'outils de promotion du DEF. Depuis la moitié des années deux mille, le BIT appuie des évaluations nationales du DEF dans divers pays d'Afrique et d'Asie centrale en utilisant des cadres d'évaluation adaptés aux spécificités de ces régions.

Les conditions-cadres et la méthodologie d'évaluation du DEF du BIT fournissent un outil complet en vue d'aider les évaluateurs nationaux à rassembler et évaluer les informations concernant le statut du DEF, et d'identifier des mesures ciblées visant à en améliorer l'environnement dans le sens du DEF. En évaluant ces conditions au moyen d'une méthodologie détaillée, le BIT vise à soutenir les intervenants nationaux (par exemple ceux qui élaborent les politiques, les décideurs, les organismes d'exécution, les centres de liaison, les organisations d'employeurs, les associations professionnelles et sectorielles et les associations de femmes entrepreneures) pour identifier les recommandations clés et stratégiques, adaptées aux réalités locales, afin de permettre à l'entrepreneuriat féminin et aux entreprises appartenant à des femmes d'atteindre leur plein potentiel en vue de la création d'emplois au niveau national. Ces recommandations, approuvées par l'ensemble des parties prenantes, dont les femmes entrepreneures, peuvent ensuite être utilisées pour établir un plan d'action national ou une stratégie nationale de DEF.

La question primordiale de l'évaluation est la suivante: **existe-t-il un environnement favorable au DEF, qui facilite les efforts d'un plus grand nombre de femmes à devenir entrepreneures et à créer des entreprises, et qui promeut la consolidation et la compétitivité des entreprises existantes appartenant aux femmes?**

Les résultats de l'évaluation nationale du DEF fourniront une base pratique et mieux documentée pour la formulation des recommandations en vue d'améliorer l'environnement (juridique, réglementaire, financier, culturel et social, services d'appui au développement des entreprises (SDE)) des femmes entrepreneures. L'évaluation fournira également une orientation pour une promotion efficace de l'entrepreneuriat féminin sur des bases plus équitables et participatives.

En Tunisie, plusieurs études ont démontré qu'un ensemble de dysfonctionnements affecte la place et le rôle de la femme en tant qu'acteur économiquement actif. Les difficultés liées à son développement économique ne sont certes pas récentes, mais elles acquièrent une importance considérable, notamment à la suite du changement qui a affecté le contexte politique et socio-économique après la révolution populaire de janvier 2011. Le BIT, à travers le projet Voies à suivre après la révolution: Travail décent des femmes en Égypte et en Tunisie, et en étroite coopération avec la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE), structure de l'UTICA, a lancé cette étude d'évaluation de l'environnement des affaires pour les femmes en se basant sur la méthodologie et les conditions d'évaluation établies dans le cadre du guide BIT-DEF Conditions-cadres de l'évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF): Guide à l'usage des évaluateurs (Stevenson et Saint-Onge, 2014). À travers les résultats de cette étude, le BIT vise à soutenir les parties prenantes nationales, dont particulièrement la CNFCE, pour identifier les principales recommandations stratégiques permettant de développer l'entrepreneuriat féminin et d'encourager les entreprises à offrir des emplois décents aux femmes. Cette même évaluation a déjà eu lieu dans plusieurs pays, notamment l'Ouganda et la Tanzanie, et est en cours dans d'autres pays, notamment en Égypte et au Maroc.

Dans ce cadre, le BIT a mandaté en 2014 Numu Consulting, un cabinet de conseil en stratégie et en management basé à Tunis et à Dubaï, afin d'effectuer l'évaluation du cadre national de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie. Cette évaluation se déroule en partenariat avec la CNFCE qui relève de l'UTICA et en coordination avec le ministère des Affaires de la femme et de la famille.

Les résultats de l'évaluation du DEF en Tunisie vont permettre à la CNFCE de renforcer son

action en faveur des femmes chefs d'entreprises (FCE). À l'issue de cette évaluation, des recommandations sont formulées et serviront de base pour un plan d'action national et des études comparatives entre plusieurs pays où le BIT mènera la même étude.

1.2. Objectifs

L'évaluation nationale du DEF vise à évaluer la situation actuelle des FCE en Tunisie. Son objectif principal est d'identifier les principales lacunes des conditions affectant l'émergence et le développement des femmes entrepreneures et la capacité de leurs entreprises à accéder aux ressources et à l'aide nécessaires en vue de réaliser une croissance durable basée sur l'égalité des chances. Les objectifs spécifiques de l'évaluation sont les suivants:

1. mettre en exergue les principaux obstacles auxquels sont confrontées les femmes entrepreneures dans le pays;
2. déterminer si, et comment, les femmes propriétaires d'entreprises sont négativement affectées par les politiques, les lois et les réglementations sous-tendant l'autonomisation économique des femmes, et de quelle manière ces politiques, lois et réglementations sont sensibles à la dimension de genre;
3. évaluer le niveau de prise en compte des besoins des femmes entrepreneures dans les politiques et programmes d'appui financier et non financier aux entreprises et si ceux-ci répondent à leur potentiel et leurs besoins spécifiques;
4. déterminer dans quelle mesure les femmes d'affaires ont une voix dans le dialogue sur les politiques publiques et privées, et de quelle manière les enjeux qui les affectent sont abordés dans ces forums;
5. identifier et proposer des recommandations concrètes qui serviront de base aux décideurs et aux autres acteurs pour établir les actions prioritaires de développement du potentiel de l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, ces recommandations pourront servir de plaidoyer auprès des décideurs publics et feront l'objet d'un plan national de DEF.

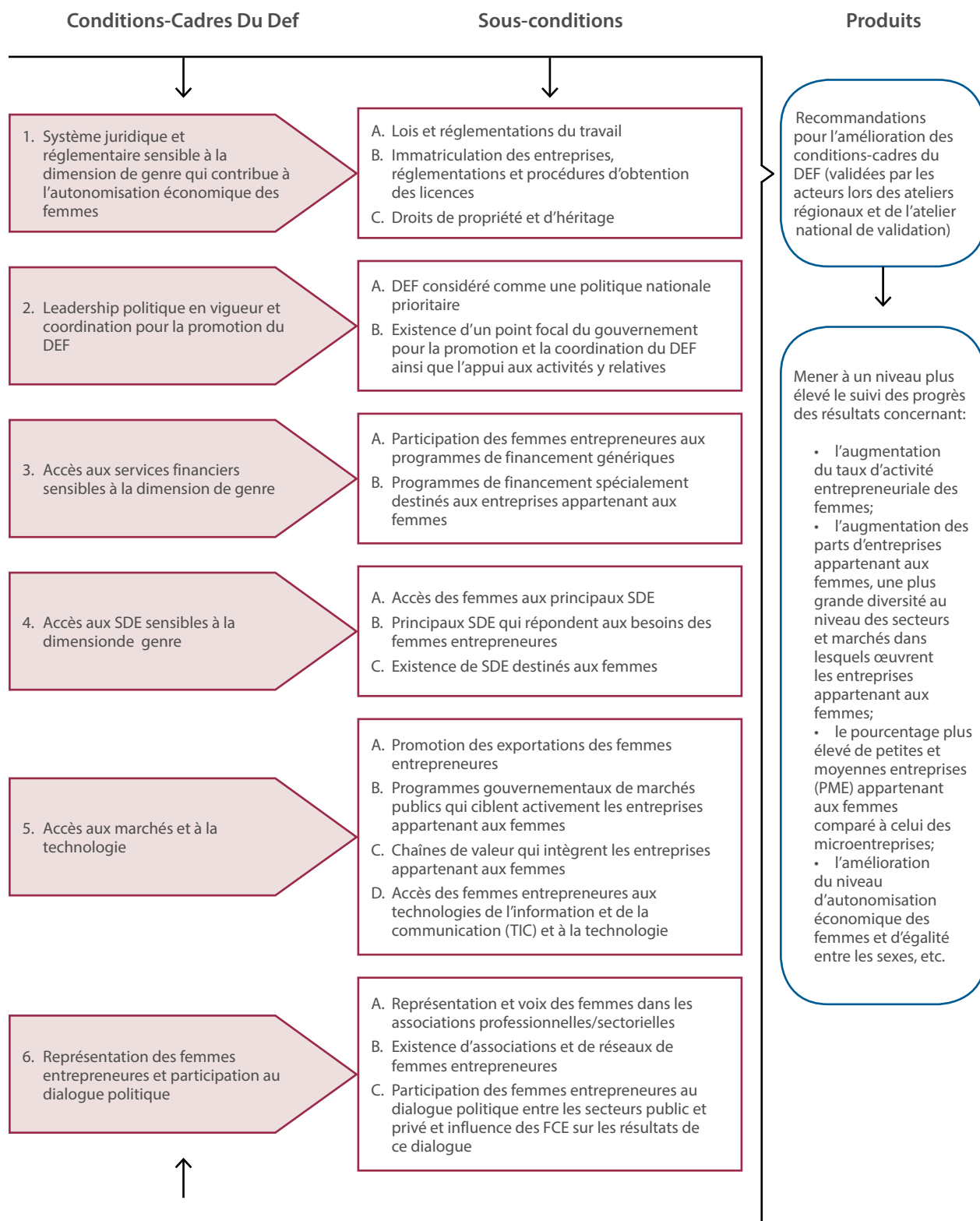
La méthodologie de l'évaluation du DEF du BIT dans le contexte tunisien est basée sur l'évaluation des six conditions-cadres jugées essentielles dans la réalisation des progrès relatifs à l'entrepreneuriat féminin:

1. le système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre;
2. le leadership politique en vigueur et la coordination pour la promotion du DEF;
3. l'accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre;
4. l'accès aux SDE sensibles à la dimension de genre;
5. l'accès aux marchés et à la technologie;
6. la représentation des FCE et leur participation au dialogue politique.

Les six conditions-cadres du DEF sont sous-divisées en 17 sous-conditions telles que figurant dans le cadre d'évaluation illustré ci-après (schéma 1). Elles définissent les principaux domaines d'investigation et sont analysées plus en détail dans ce rapport.

Schéma 1. Cadre de l'évaluation du DEF – Profil de l'entrepreneuriat féminin et conditions-cadres essentielles

Profil des femmes entrepreneures dans l'économie: évaluation de l'état actuel de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie, en prenant en compte le contexte social, culturel, régional



1.3. Méthodologie et déroulement

et politique nécessaire au DEF

La méthodologie définie par le BIT et appliquée par l'équipe d'évaluation se compose de six étapes:

1. Une **étude documentaire** approfondie, consistant à collecter et analyser les informations, les rapports, les études et les statistiques nationales disponibles. La consultation des documents collectés a permis d'analyser la situation des TPE et des PME appartenant à l'économie formelle et informelle en Tunisie, les écarts du point de vue du genre et les contraintes rencontrées par les FCE. Une recherche préliminaire sur le Web a permis l'identification et la cartographie des principales parties prenantes de l'environnement de l'entrepreneuriat féminin et des programmes ou initiatives financiers ou non financiers d'appui au développement des entreprises, afin d'évaluer le degré de participation des femmes entrepreneures ainsi que leurs offres en prenant compte de la parité et des besoins et défis des femmes entrepreneures.
2. Des **entretiens informatifs** avec les informateurs clés. En Tunisie, au total, 31 entretiens semi-structurés et conduits selon les entretiens types du DEF ont été menés avec des informateurs clés représentant: les ministères et les institutions gouvernementales; les organismes d'appui et de financement; les associations professionnelles et sectorielles; les partis et les personnalités politiques; les experts; et deux FCE (voir l'annexe 1 pour la liste des informateurs clés et leurs organisations associées).
3. Une **enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE)** se basant sur l'administration et l'analyse des résultats d'un questionnaire. L'enquête a touché 201 FCE, dont 27 de l'économie informelle. Elles représentent des tranches d'âge et des tailles d'entreprises différentes. Leurs secteurs d'activité sont répartis comme suit: 60 pour cent dans les services, 19 pour cent dans le commerce, 13 pour cent dans l'industrie et 8 pour cent dans l'artisanat et les petits métiers. L'enquête a ciblé plusieurs gouvernorats: Grand-Tunis (40 pour cent), Centre-Est (30 pour cent), Nord-Ouest (8 pour cent), Centre-Ouest (10 pour cent) et Sud (12 pour cent) (voir l'annexe 2 pour les principales caractéristiques démographiques de l'échantillon des FCE qui ont participé à l'enquête).
4. L'organisation de quatre réunions informatives dans le cadre de **groupes de discussion** de FCE. Ceux-ci visent à déterminer la perception qu'ont les FCE de l'environnement actuel des affaires et des structures de soutien au développement des entreprises, à identifier les entraves à la création et au développement des entreprises appartenant aux femmes, et à déterminer les pistes d'amélioration et les recommandations. Les informations collectées sont analysées selon les six conditions-cadres de l'évaluation. Les groupes de discussion ont été organisés dans quatre gouvernorats et ont réuni 66 femmes (tableau 1). Ces régions ont été choisies de manière à avoir une représentativité des grandes villes (Ariana et Ben Arous), des villes côtières (Sousse) et des régions rurales (Zaghuan).

Tableau 1. Répartition sectorielle des participantes aux groupes de discussion

Région du groupe de discussion	Nombre de FCE	Répartition sectorielle
1. Sousse	16	13 dans le secteur de l'artisanat; 3 dans celui des services
2. Ariana	19	16 dans le secteur de l'artisanat; 2 dans celui des services; 1 dans celui du commerce
3. Ben Arous	5	5 dans le secteur des services
4. Zaghuan	26	23 dans l'économie informelle, provenant du milieu rural et se répartissant comme suit: 5 dans le secteur de l'agriculture, 7 dans celui de la pâtisserie, 7 dans celui de l'extraction de l'huile d'égantier, la distillation des plantes aromatiques, et 4 dans celui de l'artisanat. 3 dans l'économie formelle: secteurs de la restauration, de l'agriculture et de l'artisanat

5. L'adoption d'un système de notation (**grille d'évaluation**) des indicateurs liés aux six thématiques couvertes par l'évaluation. Une série d'indicateurs est associée à chacune des conditions-cadres et sous-conditions du DEF. Cela permettra aux évaluateurs nationaux de mettre au point une mesure quantifiant la présence de chaque condition-cadre en Tunisie. L'évaluation des indicateurs des conditions-cadres du DEF constitue une partie importante de l'évaluation. Après avoir analysé tous les éléments recueillis lors du processus d'évaluation (entretiens avec les informateurs clés, EFE, groupes de discussion, documentation réunie lors de la revue documentaire), des notes sont attribuées pour chacune des sous-conditions basées sur les indicateurs développés par le BIT (annexe 4). Pour chacune des conditions-cadres et sous-conditions du DEF, l'ensemble des déclarations reflétera les différents niveaux de leur solidité. Il était nécessaire de déterminer quelles descriptions conviennent le mieux et quelle est la note à appliquer selon une échelle de 1 à 5. Une note de 1 indique que peu d'efforts sont déployés, et une note de 5 indique que la situation est très développée. Une note totale (sur 5) pour la condition-cadre est obtenue en calculant la moyenne des notes des sous-conditions associée à chaque condition-cadre du DEF. Les notations visent à montrer clairement où sont situées les carences les plus importantes en vue de l'amélioration de l'environnement des affaires et d'appui à l'entrepreneuriat féminin. Cela permettra également au BIT d'établir des comparaisons avec les résultats des évaluations du DEF effectuées dans d'autres pays et utilisant la même méthodologie (analyse comparative).
6. L'organisation d'un **atelier de validation**. Ces ateliers de validation ont pour but de présenter les conclusions et les recommandations de l'évaluation afin d'en valider les résultats. L'atelier en Tunisie a rassemblé 120 personnes sur une journée pour discuter des résultats de l'évaluation et des recommandations qui en ont été tirées.

Section 2. Profil des femmes chefs d'entreprises dans l'économie tunisienne

Cette section décrit le profil des femmes chefs d'entreprises (FCE) dans l'économie tunisienne. Tout d'abord, le contexte socio-économique général est exposé, avec les principales défaillances structurelles de l'économie tunisienne. Ensuite, le statut des femmes dans l'économie est analysé à travers le taux de participation, le taux de chômage, etc. Puis les caractéristiques des très petites entreprises (TPE) et des petites et moyennes entreprises (PME) en Tunisie et le profil des FCE sont présentés. Enfin, les défis et les obstacles rencontrés par les FCE et les opportunités du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) sont énumérés.

2.1. Contexte socio-économique général

Avec une population majoritairement citadine et jeune à plus de 50 pour cent, la Tunisie présente un taux d'accroissement naturel de la population de 1 pour cent³, inférieur à la moyenne de la zone Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) (1,8 pour cent) et un taux d'alphabétisation de 80 pour cent⁴. Toutefois, la Tunisie connaît des **défaillances structurelles qui s'aggravent au fil des années** et qui affectent des pans entiers de la société tunisienne, notamment les suivantes:

1. un taux de pauvreté de 15 pour cent qui ne s'est pas résorbé suffisamment rapidement malgré des années de croissance économique dépassant les 5 pour cent;
2. un taux de chômage de 15,5 pour cent qui se répercute surtout sur les jeunes (35 pour cent), les diplômés de l'enseignement supérieur (26 pour cent) et les femmes (22 pour cent), avec une disparité régionale importante (plus de 40 pour cent de chômage chez les jeunes dans le Centre-Ouest et le Sud);
3. des disparités régionales importantes en termes d'investissements publics et privés, d'infrastructures et de capital humain. Ces disparités se répercutent sur la concentration géographique des entreprises: 74 pour cent des PME sont localisées dans le Nord-Est et le Centre-Est.

De plus, la **conjoncture actuelle est difficile**. Depuis 2009, l'économie tunisienne connaît une croissance faible due aux conséquences des crises mondiales, à la révolution, mais surtout à l'essoufflement du modèle de développement qui n'a pas subi de modifications fondamentales depuis les années soixante-dix.

En 2013, la part du secteur agricole dans la production totale du pays est de 10,9 pour cent, celle du secteur industriel est de 32,9 pour cent et celle du secteur des services est de 56,2 pour cent, incluant les services marchands (commerce de gros et de détail) et non marchands⁵ (INS, 2014b). Cela témoigne du rôle majeur des secteurs de l'industrie et des services pour générer des richesses pour le pays. La majorité des emplois se concentre dans ces deux secteurs. En 2013, 51,2 pour cent de la population active occupée travaille dans le secteur des services, et 33,4 pour cent dans le secteur de l'industrie (INS, 2014b).

La situation actuelle de l'économie est caractérisée par une contribution de plus en plus forte de **l'économie informelle**, estimée à 30 pour cent en 2008 (OCDE, 2012) et à 53 pour cent en 2014 (Banque mondiale, 2014a). Près d'un million de personnes travaillent en dehors de l'économie formelle en 2010 (37,3 pour cent des emplois dans le privé) (Ben Cheikh, 2013). Les secteurs les plus affectés sont la construction, l'agriculture, le commerce, les services et l'industrie.

3 <http://www.ins.tn/fr/statistiques>.

4 Base de données en ligne de la Banque mondiale, <http://donnees.banquemondiale.org/>.

5 <http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/tc-2012.pdf>.

2.2. Statut des femmes dans l'activité économique

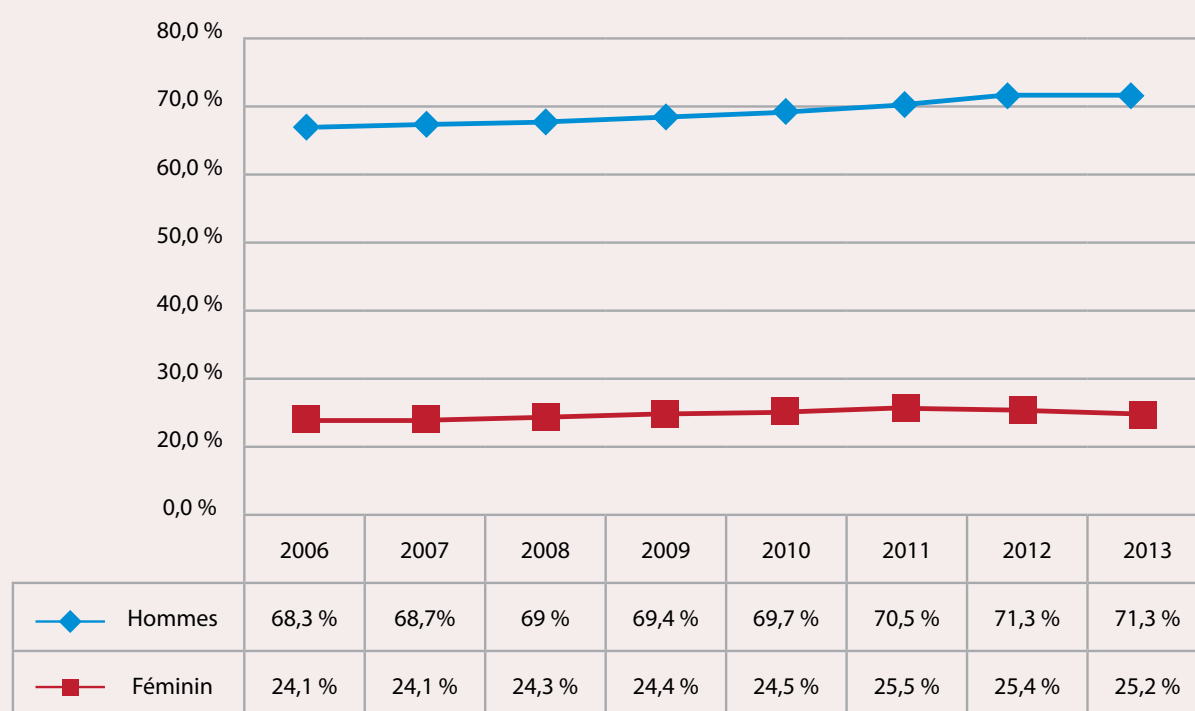
L'entrepreneuriat féminin est une opportunité à saisir pour les femmes. En effet, 13 pour cent seulement des femmes occupées sont indépendantes ou patrons de leur propre entreprise, alors que ce taux est multiplié par 2 pour les hommes. À cette situation s'ajoutent:

- premièrement, un taux de participation faible qui atteint seulement 26 pour cent pour les femmes, contre 70 pour cent pour les hommes;
- deuxièmement, un taux de chômage 1,7 fois plus élevé par rapport aux hommes: 2,6 pour cent pour les femmes, contre 12,5 pour cent pour les hommes.

2.2.1. Taux de participation

La population en âge d'exercer une activité est estimée à 8,5 millions d'individus (en 2015), dont 51 pour cent sont des femmes. Le taux de participation à la force de travail est plus faible chez les femmes (25,2 pour cent en 2013) que chez les hommes (71,3 pour cent en 2013) (figure 1). Bien que ce taux soit légèrement plus élevé que la moyenne de la région MENA, il demeure en deçà de celui de plusieurs pays du monde (OCDE, 2014).

Figure 1 Évolution du taux de participation par genre, 2007-2013



Source: BIT KILM, 2015⁶.

Quant aux femmes qui travaillent, elles ont **une nette préférence pour le secteur public** aux dépens du secteur privé. En particulier, en 2007, les femmes représentent 55 pour cent des salariés dans le secteur public, contre 37 pour cent dans le secteur privé.

Cette présence importante s'explique par la féminisation de certaines branches d'activité telles que l'enseignement et la santé: 63 pour cent des femmes travaillant dans le secteur public sont dans l'enseignement public, et 22,9 pour cent dans la santé et les services collectifs (ETF, 2011).

6 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422090/lang--en/index.htm.

De manière générale, l'enseignement et la santé sont devenus des branches d'activité très féminisées. En effet, les femmes représentent 72 pour cent des pharmaciens, 51 pour cent du corps de l'enseignement primaire et 48 pour cent du secondaire, 42 pour cent du corps médical et 40 pour cent du corps de l'enseignement supérieur (CAWTAR et UN-INSTRAW, 2009).

2.2.2. Taux de chômage

Le taux de chômage est de 15 pour cent au premier trimestre 2015⁷. En effet, l'offre sur le marché n'est pas en mesure d'absorber la croissance de la demande. La création d'emplois se fait de manière assez lente et n'est en mesure de satisfaire ni la demande existante ni les nouvelles demandes d'emploi. En 2012, le nombre de demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM) a atteint environ 273 400, dont 56 pour cent étaient des femmes, alors que seulement 91 000 emplois ont été créés (ONEQ, 2012).

En particulier, **les femmes sont plus affectées par le chômage que les hommes**. Ce taux est **1,7 fois plus élevé chez les femmes** (21,6 pour cent) que chez les hommes (12,5 pour cent) au premier trimestre de 2015. En effet, sur les six dernières années, **17 pour cent seulement des 561 000 emplois créés ont bénéficié aux femmes** (ONEQ, 2013).

Dans le même temps, le chômage est plus accentué chez les jeunes et les jeunes diplômés. Le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 29 ans est de 35,2 pour cent en 2012 (ONEQ, 2013). Ce taux évolue de 7 pour cent en moyenne chaque année (figure 2). Le chômage chez les diplômés de l'enseignement supérieur en 2012 est de 26,1 pour cent, celui de l'enseignement secondaire est de 21 pour cent, et celui de l'enseignement primaire est de 12,2 pour cent (ONEQ, 2014).

Figure 2. Évolution du taux de chômage de la population active entre 15 et 29 ans, 2007-2012

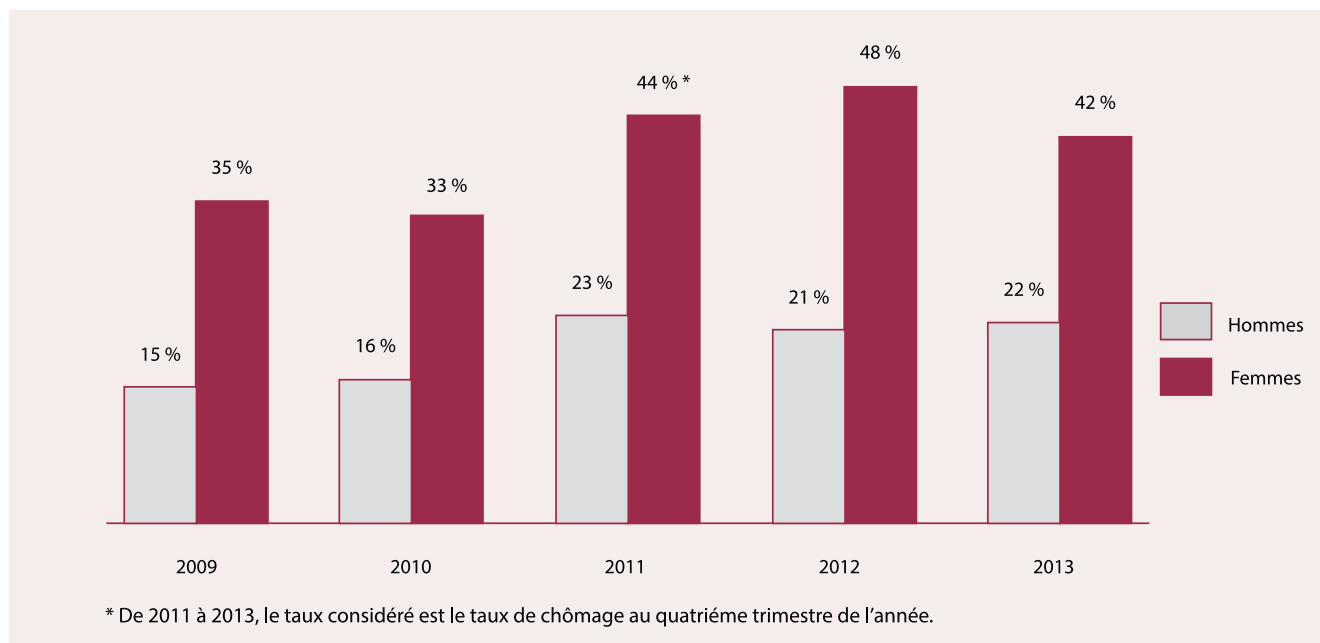


Source: INS, 2014.

⁷ <http://www.ins.tn/fr/themes/emploi>.

La situation est encore plus critique pour les femmes diplômées de l'enseignement supérieur, pour lesquelles le taux de chômage est de 42 pour cent, contre 22 pour cent pour les hommes en 2013 (figure 3). Cela est regrettable, parce que les femmes représentent plus des deux tiers des diplômés de l'enseignement supérieur en 2013, ce qui suggère qu'elles ont plus de difficultés à intégrer le marché du travail⁸.

Figure 3. Taux de chômage chez les diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre, 2009-2013

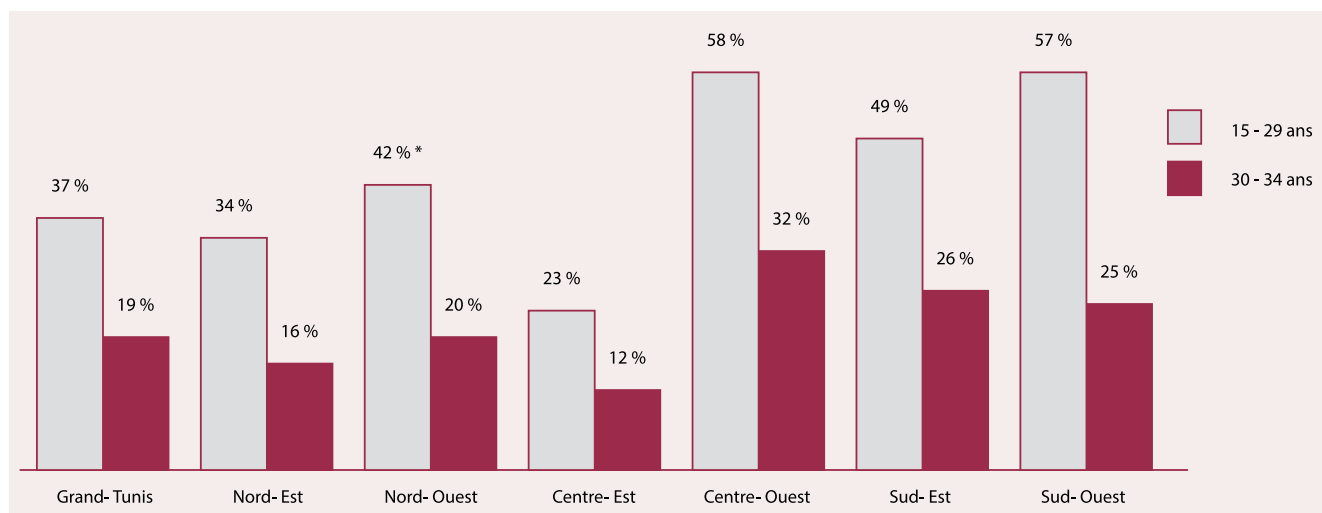


Source: INS, 2014⁹.

Au chômage des jeunes s'ajoute une disparité régionale au niveau des opportunités d'emploi. Les régions intérieures affichent les taux de chômage les plus élevés. À titre d'exemple, le taux de chômage des jeunes entre 15 et 29 ans en 2011 est de 41,5 pour cent au nord-ouest, 57,9 pour cent au Centre-Ouest, 48,6 pour cent au Sud-Est et 56,5 pour cent au Sud-Ouest (figure 4) (ONEQ, 2013). Les régions du Nord-Est et du Centre-Est accaparent à elles seules 72 pour cent de la totalité des entreprises privées et la quasi-totalité des entreprises publiques, et réunissent 60 pour cent de la population (ONEQ, 2014).

8 Elles sont majoritaires dans toutes les filières d'études, sauf en «ingénierie et techniques apparentées» et en «architecture et bâtiment», où elles représentent respectivement 37 pour cent et 38 pour cent des diplômés (tableaux statistiques communiqués par le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Technologies de l'information (MESRS-TIC)).

9 <http://www.ins.tn/fr/themes/emploi>.

Figure 4. Répartition du chômage entre les régions selon l'âge, 2011

Source: INS, 2014.

Ce problème d'insertion économique est plus profond pour les femmes dans les régions intérieures de la Tunisie. En 2011, le taux de chômage des femmes au Nord-Ouest est de 27,2 pour cent, au Centre-Ouest de 45,9 pour cent, au Sud-Est de 48,3 pour cent et au Sud-Ouest de 54,5 pour cent (ONEQ, 2013, p. 29). Selon une étude récente publiée par la Banque mondiale, le taux des jeunes femmes de 15 à 29 ans actives économiquement en 2013 est de 18,5 pour cent dans les zones rurales contre 39,8 pour cent dans les zones urbaines (Banque mondiale, 2014a). Cet écart important au niveau de l'accès au marché de l'emploi risque d'entraver l'égalité hommes-femmes et constitue un frein à l'autonomisation économique des femmes. Ainsi, les femmes ont moins de moyens financiers et d'expérience professionnelle pour entamer des projets d'entrepreneuriat ultérieurement.

Dans le cadre d'une enquête menée par la Banque mondiale, les principales barrières à l'intégration des femmes dans le marché du travail sont la discrimination par les employeurs du secteur privé (61,4 pour cent des femmes interrogées), les contraintes sociales et familiales, les contraintes de mobilité et le choix de métiers à faible potentiel d'embauche¹⁰.

2.3. TPE et PME en Tunisie et profil des femmes chefs d'entreprises

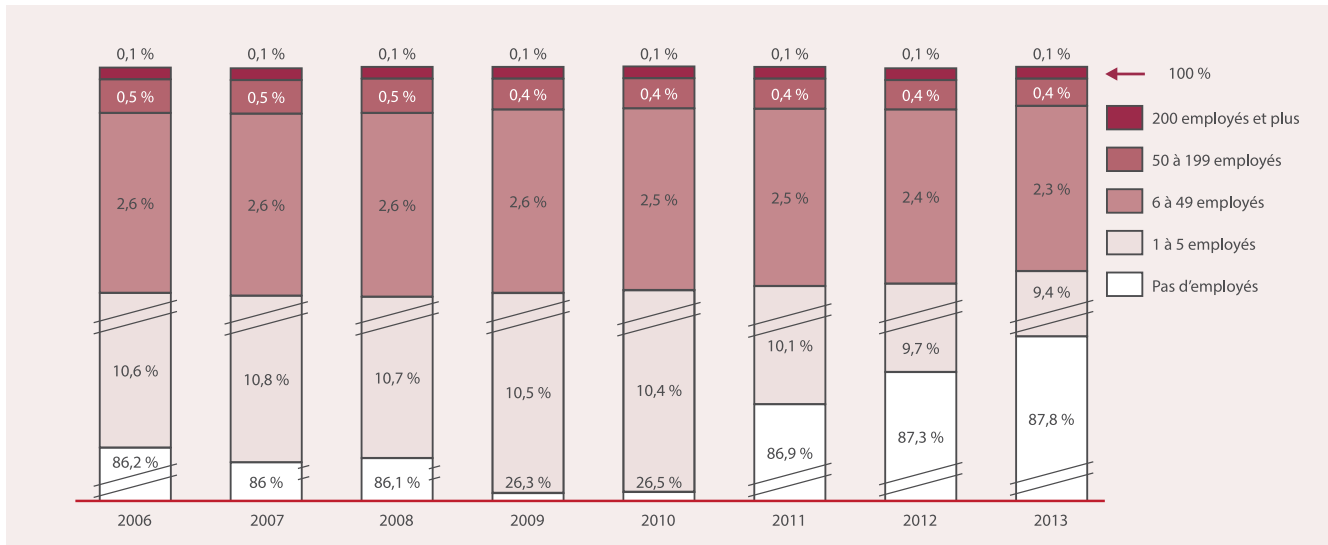
2.3.1. Caractéristiques des TPE et des PME en Tunisie

Les entreprises en Tunisie sont en majorité des TPE (employant moins de 6 personnes) et des PME (employant entre 6 et 199 salariés). En 2013, 87,8 pour cent des entreprises, sur un total de 654 524 entreprises recensées dans le Répertoire national des entreprises (RNE), sont des entreprises sans employés, et 9,4 pour cent emploient moins de 6 personnes (figure 5)¹¹.

¹⁰ Enquête auprès de 1 400 ménages dans des régions rurales et 4 214 ménages des régions urbaines de la Tunisie (THSYUA).

¹¹ http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/RNE_entreprise_2014.pdf.

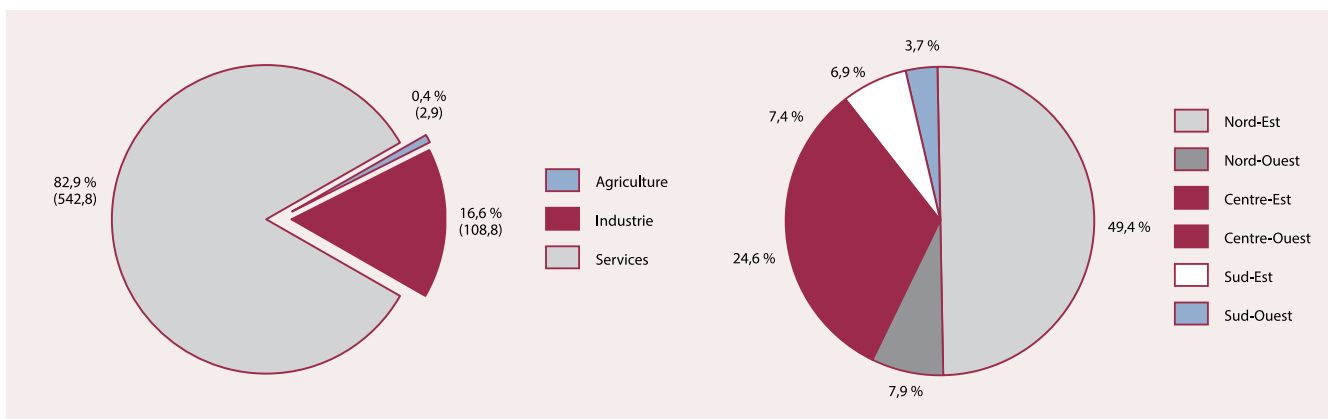
Figure 5. Répartition des entreprises privées en Tunisie par nombre de salariés, 2006-2013



Source: INS, 2014b.

En 2013, 82,9 pour cent des entreprises sont concentrées dans le secteur des services (incluant les services marchands (commerce de gros et de détail) et les services non marchands). Le secteur industriel réunit uniquement 16,6 pour cent des entreprises. Quant à l'agriculture, elle ne compte que 0,4 pour cent des entreprises. En effet, les agriculteurs en Tunisie ne sont pas organisés en entreprises. Pour ce qui est de la répartition géographique, 49,4 pour cent des entreprises privées sont installées dans la région Nord-Est, et 24,6 pour cent au Centre-Est (figure 6).

Figure 6. Répartition des entreprises privées par secteur et par région, 2013



Source: RNE (INS, 2014).

Ces entreprises privées emploient 29 pour cent de la population active occupée en Tunisie en 2013¹². Elles jouent ainsi un rôle important dans la création d'emplois. Ce rôle peut être renforcé étant donné la petite taille de la majorité des entreprises privées et leur potentiel de développement.

12 Rapport entre le nombre d'emplois assurés par les entreprises privées en 2013 et le nombre de personnes actives occupées au quatrième trimestre 2013.

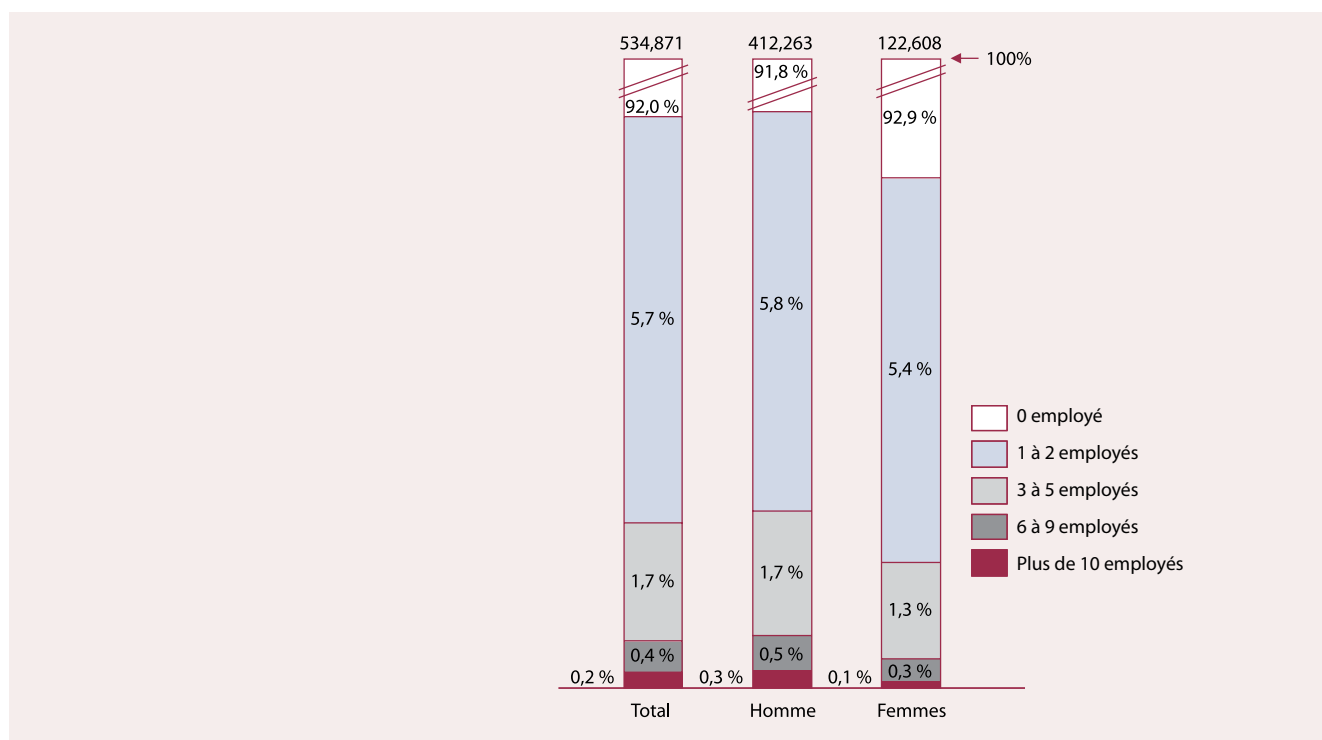
2.3.2. Profil des femmes chefs d'entreprises dans l'économie

a) Écarts de genre au niveau de l'entreprise

En Tunisie, le nombre des FCE à la tête d'entreprises de type personne morale n'est pas connu de façon fiable et précise¹³. Il a été estimé à 18 000 en 2010, représentant 19 pour cent des entreprises de ce type¹⁴. Quant aux entreprises ayant le statut de personne physique, près de 123 000 ont été dirigées par des femmes en 2013, ce qui représente 23 pour cent du total des 534 871 des entreprises de ce type^{15,16}. Il est à noter que les entreprises de type personne physique représentent 81,7 pour cent des entreprises recensées dans le RNE.

La majorité des femmes et des hommes travaillent pour leur propre compte sans avoir recours à des employés: 91,8 pour cent des entreprises masculines et 92,9 pour cent des entreprises féminines en 2013 (figure 7). Les FCE commencent généralement avec des projets de très petite taille (inférieure à 5 000 dinars tunisiens (TND)) et elles travaillent seules ou avec moins de 6 salariés, ce qui est le cas aussi pour les structures dirigées par les hommes. En effet, 83 pour cent des FCE interrogées (enquête auprès des femmes entrepreneures (EFE)) emploient moins de 6 salariés (Figure 8), et 78 pour cent du personnel employé sont des femmes (figure 9). De plus, le nombre moyen d'emplois créés dans les entreprises appartenant à des femmes est de 2,14, légèrement inférieur à celui des entreprises dirigées par des hommes (2,5).

Figure 7. Répartition des entreprises ayant le statut de personne physique selon le nombre de salariés et le genre du dirigeant



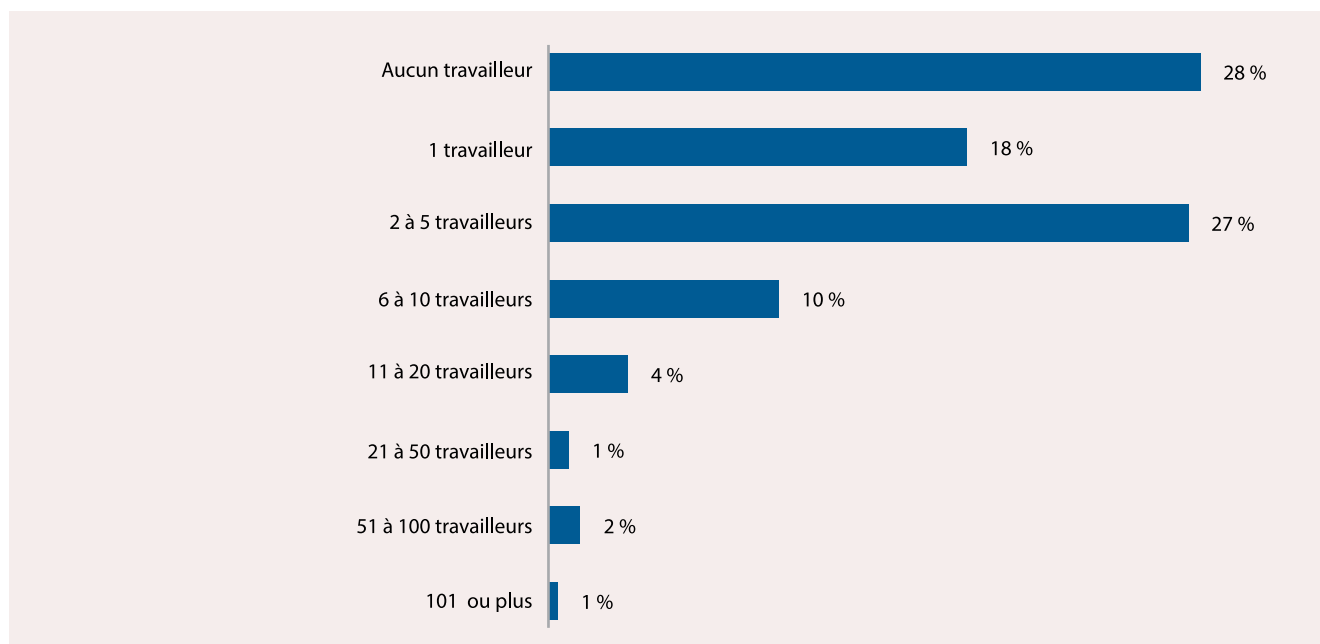
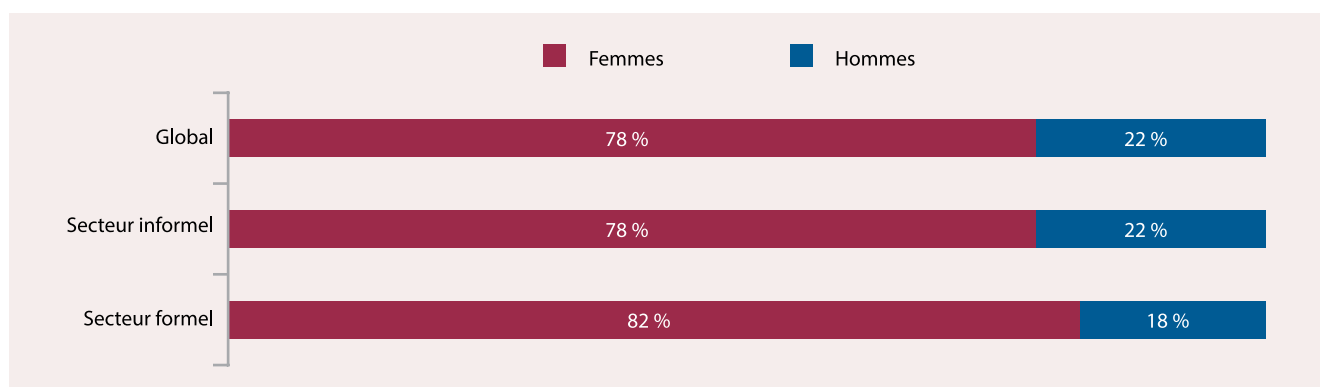
Source: A partir de INS, 2014b¹⁷

13 Une personne morale est un groupement doté de la personnalité juridique tel que les entreprises et les associations.

14 Entretien avec la CNFCE.

15 Une personne physique est un individu doté, en tant que tel, de la personnalité juridique.

16 Données fournies par Rania Chebbah (INS, 2014b).

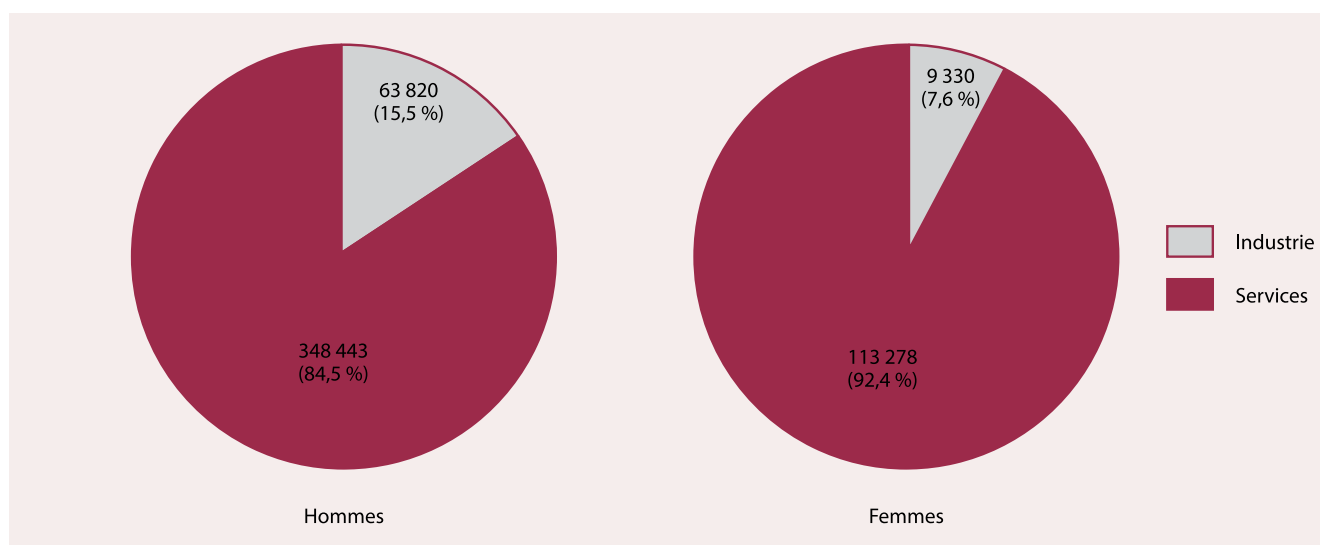
Figure 8. Nombre de travailleurs rémunérés ou non (hors FCE)**Figure 9. Répartition des travailleurs selon le genre (secteurs formel et informel) ¹⁷**

Les FCE sont plus présentes dans les secteurs des services (incluant les services marchands (commerce de gros et de détail) et les services non marchands): 92,4 pour cent des entreprises individuelles féminines contre 84,5 pour cent des entreprises individuelles masculines (figure 10)¹⁸.

¹⁷ On parle de secteur informel pour désigner les opérateurs travaillant dans l'économie informelle.

¹⁸ Données communiquées par Rim Chabbah.

Figure 10. Répartition des entreprises ayant le statut de personne physique par genre et par secteur, 2013



Source: INS, 2014b.

En particulier, 47,4 pour cent de ces femmes opèrent dans le secteur du commerce de détail (à l'exception du secteur de l'automobile et des motocycles), contre un taux de 33,6 pour cent pour les hommes. Quant à la répartition géographique, 72 pour cent des entreprises dirigées par des femmes se trouvent dans les deux régions du Nord-Est et du Centre-Est, contre 70 pour cent pour leurs homologues masculins (tableau 2). Il est à noter que cette répartition géographique est similaire à celle des entreprises détenues par les hommes.

Tableau 2. Répartition des entreprises ayant le statut de personnes physiques par région et par genre, 2013

Régions	Hommes		Femmes	
	Nombre	%	Nombre	%
Nord-Est	183 856	45 %	59 542	49 %
Nord-Ouest	39 329	10 %	10 377	8 %
Centre-Est	103 042	25 %	28 294	23 %
Centre-Ouest	37 043	9 %	9 250	8 %
Sud-Est	33 033	8 %	8 320	7 %
Sud-Ouest	15 960	4 %	6 825	6 %
Total	412 263	100 %	122 608	100 %

Source: INS, 2014b.

b) Écarts entre les sexes dans les taux d'activité entrepreneuriale

Selon le rapport national de 2012 du Global Entrepreneurship Monitor (GEM), 9 pour cent de la population âgée entre 18 et 64 ans en Tunisie est impliquée dans l'activité entrepreneuriale (Belkacem et Mansouri, 2012). Toutefois, les hommes sont trois fois plus impliqués dans

l'expérience entrepreneuriale que les femmes (tableau 3). Cet écart se creuse encore plus chez les entrepreneurs établis (le ratio hommes-femmes est de 4,5) que chez les entrepreneurs émergents (le ratio hommes-femmes est de 2,62). Ainsi, il est primordial d'encourager l'entrepreneuriat féminin dans les phases de la création et de la croissance.

Tableau 3. Différences entre les sexes dans les taux d'activité entrepreneuriale en Tunisie, 2012

Phase de l'activité entrepreneuriale	Population adulte (âgée de 18 à 64 ans) (%)	Population adulte féminine (%)	Population adulte masculine (%)	Ratio hommes-femmes
Entrepreneurs émergents (travaillant sur un projet d'entreprise en gestation)	2,38 %	1,28 %	3,35 %	2,62 à 1
Propriétaires dirigeants d'une nouvelle entreprise (moins de 3,5 ans)	2,48 %	1,48 %	3,76 %	2,54 à 1
Propriétaires dirigeants d'une entreprise établie (plus de 3,5 ans)	4,37 %	1,61 %	7,21 %	4,48 à 1
Le total	9,15 %	4,48 %	13,96 %	3,11 à 1
Activité entrepreneuriale motivée par l'opportunité	60 %	1,97 % (69 %)	3,77 %	1,91 à 1
Activité entrepreneuriale motivée par la nécessité	35 %	0,81 % (28 %)	2,61 %	3,22 à 1

Source: Belkacem et Mansouri, 2012.

Cet écart de genre peut s'expliquer par la **perception** de l'activité entrepreneuriale. En effet, selon les résultats du rapport GEM 2012, les femmes se voient moins entrepreneures (16 pour cent des femmes adultes) que leurs homologues masculins (30 pour cent) (Belkacem et Mansouri, 2012). Les femmes adultes en général trouvent moins d'opportunités dans les activités entrepreneuriales par rapport aux hommes (23,38 pour cent contre 42,52 pour cent), ont moins confiance en leurs compétences (50,4 pour cent contre 74,19 pour cent) et redoutent plus l'échec (22,56 pour cent contre 16,43 pour cent). Également, près d'une FCE sur deux qui a répondu à EFE pense qu'il est plus difficile pour les femmes de démarrer et développer leur entreprise (annexe 3, tableau 1).

2.3.3. Principales caractéristiques des FCE

L'enquête a révélé que 90 pour cent des FCE dirigent une seule entreprise (figure 11). Il s'agit en général de la seule entreprise que ces femmes ont jamais dirigée (68,7 pour cent) (Figure 12). Plus de la moitié des femmes ont commencé l'activité entrepreneuriale depuis moins de dix ans, tandis que 28,4 pour cent ont plus de seize ans d'activité (figure 13). Avant de se lancer dans l'entrepreneuriat, 32,8 pour cent des FCE étudiaient à plein temps et 30,3 pour cent étaient salariées dans le privé. Les autres étaient soit des femmes au foyer (18,4 pour cent), soit déjà des chefs d'entreprises (6 pour cent), soit des fonctionnaires (6 pour cent), soit au chômage (4 pour cent), soit dans une autre situation (2,5 pour cent) (figure 14).

Figure 11. Entreprises créées et gérées actuellement

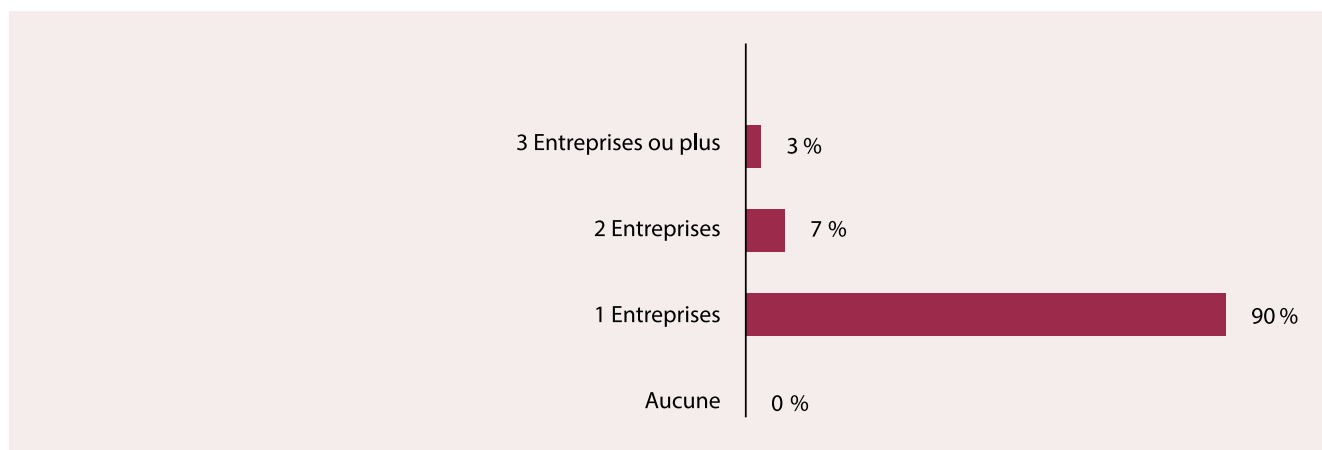


Figure 12. Entreprises créées et gérées dans le passé

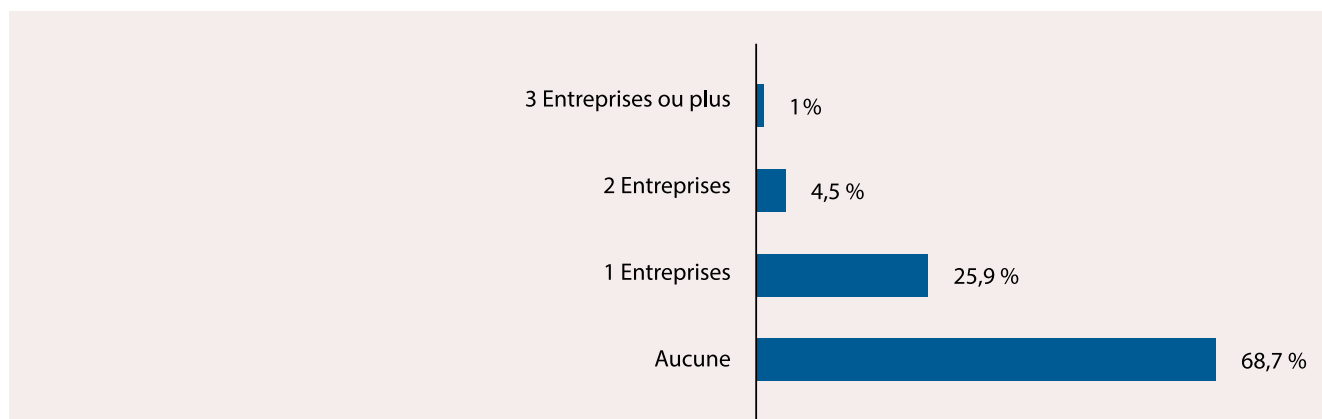
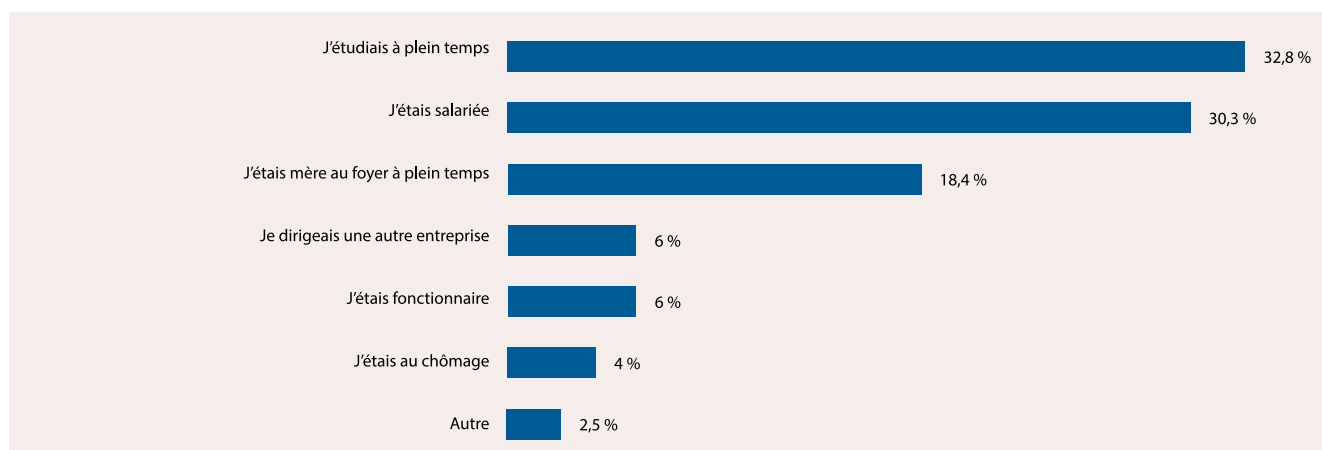


Figure 13. Âge de l'entreprise

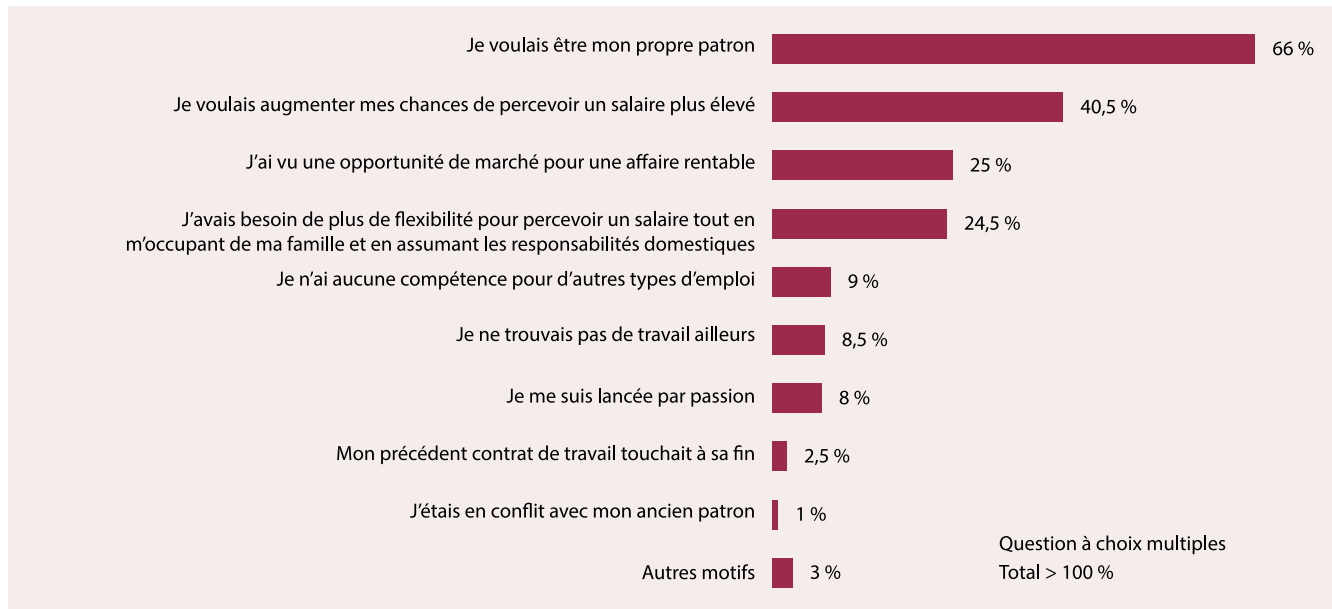


Figure 14. Situation avant le démarrage de l'entreprise actuelle



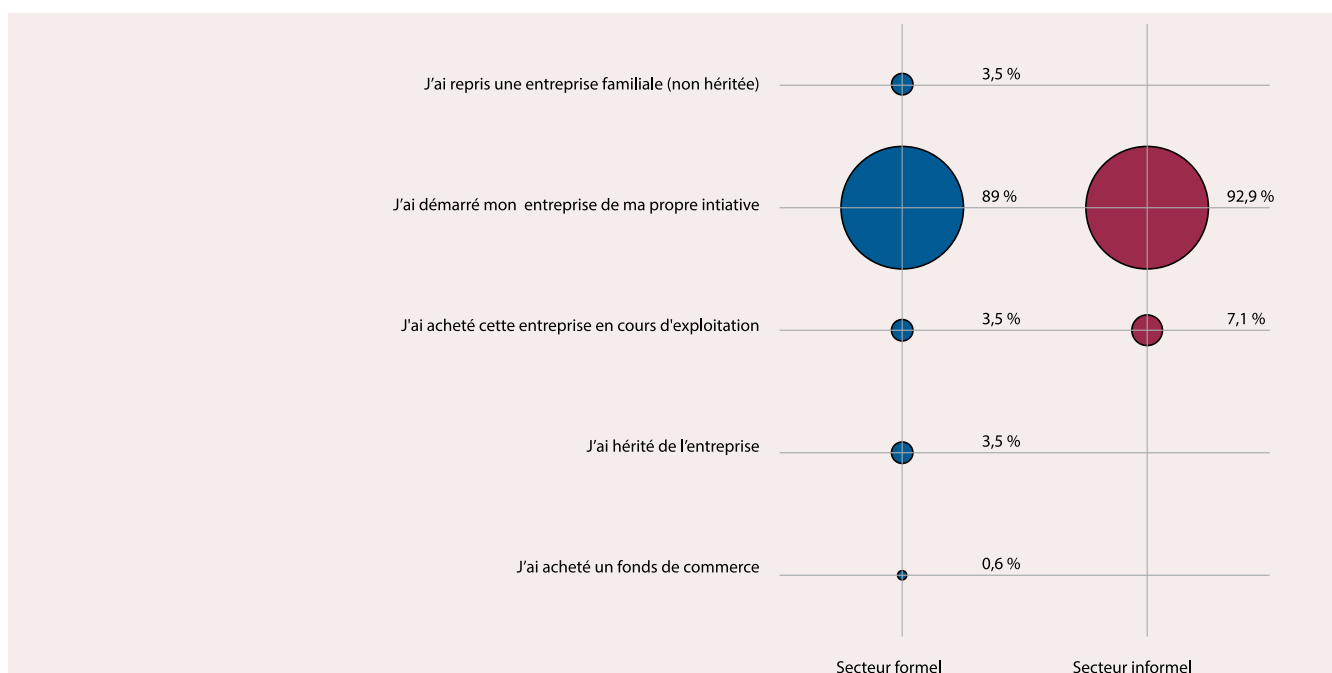
Les **motivations** qui ont incité les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat sont nombreuses. La plupart confirment qu'elles ont choisi l'entrepreneuriat par opportunité, et non pas par nécessité. L'EFE a révélé que 66 pour cent des femmes interrogées cherchaient l'autonomie, 40,5 pour cent un revenu plus élevé, et 24,5 pour cent plus de flexibilité pour percevoir un salaire tout en s'occupant de leur famille et en assumant les responsabilités domestiques (figure 15).

Figure 15. Motifs de démarrage de l'entreprise



Il semble par ailleurs que la majorité des FCE ont créé leurs entreprises suite à un effort financier individuel et non grâce à un héritage ou suite à la reprise d'une entreprise familiale. En effet environ 90 pour cent des FCE interrogées se sont lancées dans l'entrepreneuriat sur leur initiative personnelle, et seules 3,5 pour cent ont bénéficié de l'héritage d'une entreprise en exploitation (figure 16).

Figure 16. Comment a démarré l'activité entrepreneuriale (secteurs formel et informel)



L'enquête montre aussi que trois quarts des entreprises interrogées opèrent dans des locaux dédiés, alors que 25,4 pour cent des FCE interrogées travaillent à leur domicile (figure 17). Parmi les femmes ayant un local dédié à l'entreprise, seule une femme sur quatre (27,5 pour cent) en est propriétaire (figure 18).

Figure 17. Type de local de l'entreprise

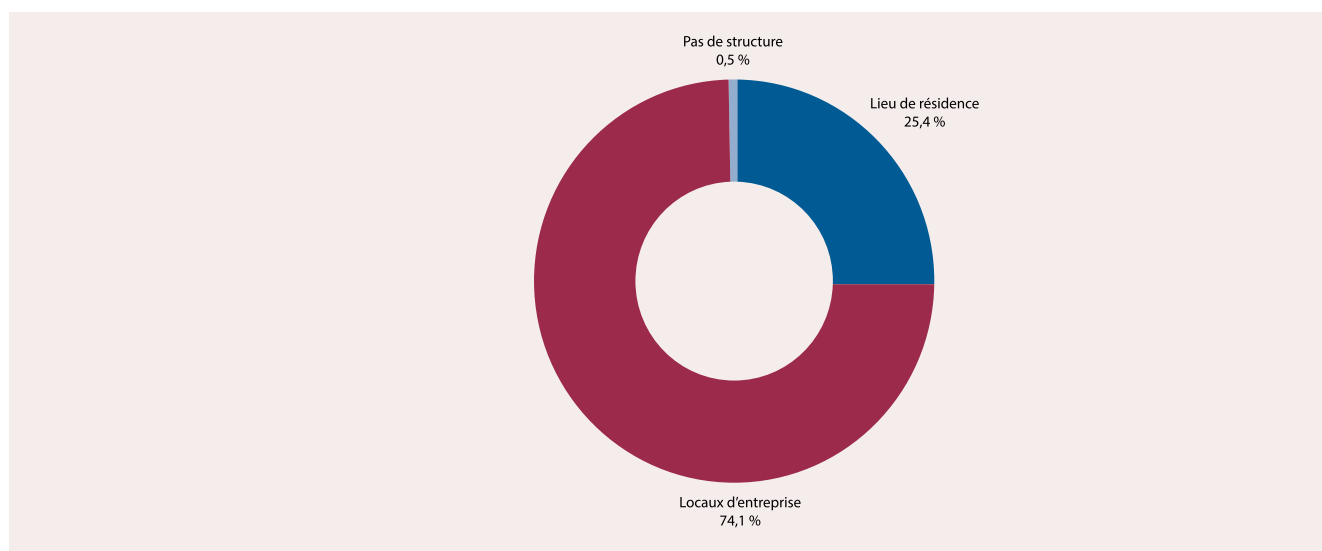
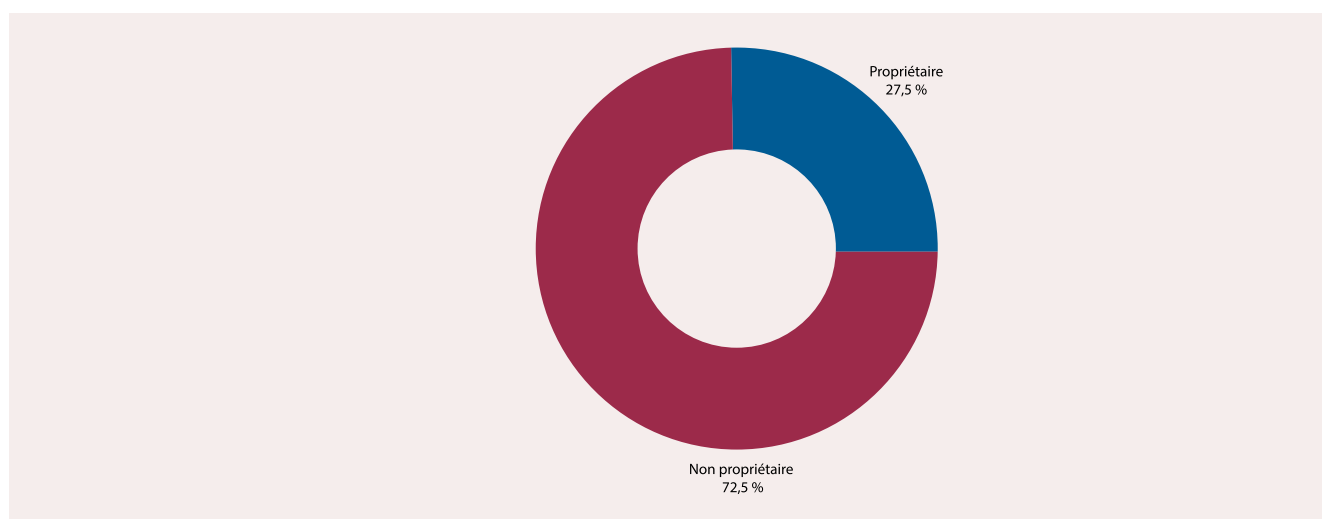
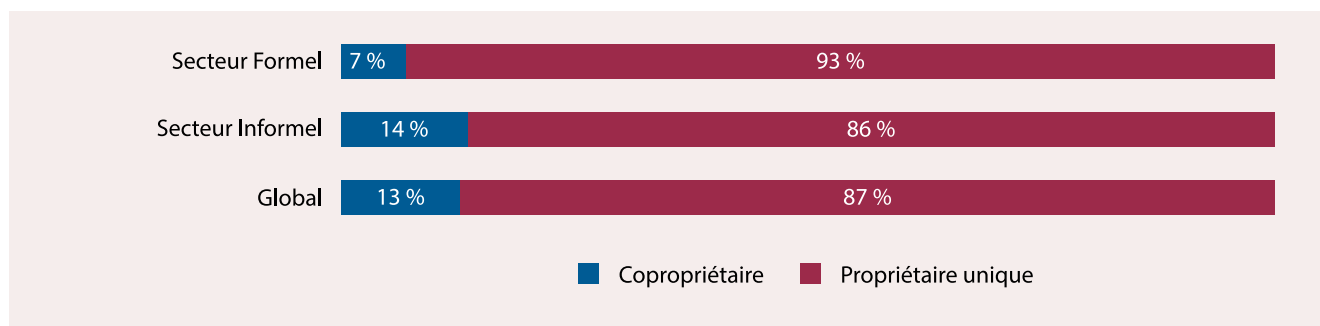


Figure 18. Propriété du local de l'entreprise



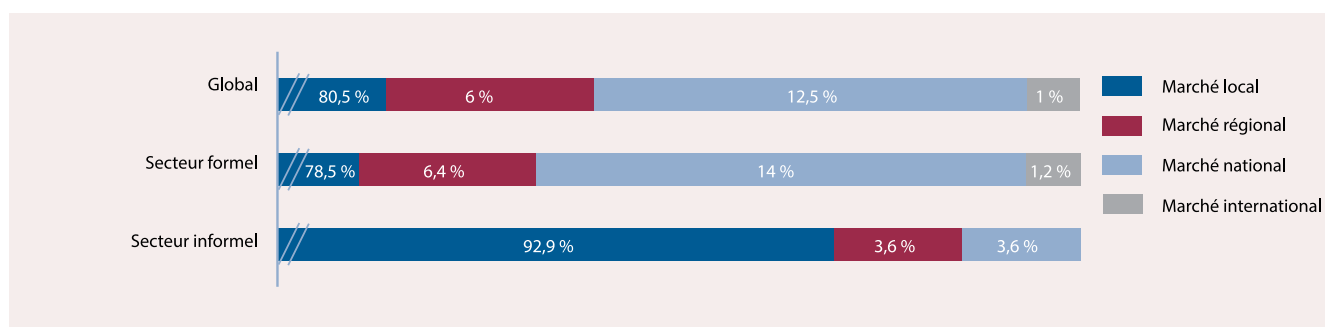
En ce qui concerne la structure de la propriété de l'entreprise, les données de l'enquête montrent que les FCE interrogées optent, dans leur ensemble, plus volontiers pour une propriété individuelle (87 pour cent) (figure 19).

Figure 19. Structure de la propriété de l'entreprise selon le secteur d'activité (secteurs formel et informel)



Quant à la commercialisation de leurs produits/services, la majorité des femmes opère sur le marché local (80,5 pour cent des FCE interrogées), que ce soit dans l'économie formelle ou l'économie informelle. Les autres travaillent soit sur le marché national (12,5 pour cent), soit sur le marché régional (6 pour cent), soit sur le marché international (1 pour cent) (figure 20).

Figure 20. Périmètre de vente des produits/services (secteurs formel et informel)



2.3.4. Secteur informel de la microentreprise

a) Définition du secteur informel

Le secteur informel est défini en utilisant les critères relatifs au statut juridique de l'unité, à la taille de l'entreprise en termes d'effectif et à la tenue d'une comptabilité d'entreprise, de façon à ce que le secteur couvre les entreprises ayant les caractéristiques suivantes (INS, 2014a, p. 9):

- ayant le statut juridique de personne physique;
- employant moins de 6 salariés;
- n'ayant pas de comptabilité.

b) Participation des femmes dans le secteur informel

Les femmes sont moins présentes dans les microentreprises du secteur informel, qui constituent 22 pour cent des travailleurs (INS, 2014a). Par ailleurs, la proportion des femmes qui travaillent en auto-emploi (comme indépendantes, patronnes ou associées) dans des microentreprises du secteur informel est plus faible que la proportion des hommes: 50,3 pour cent des travailleuses contre 69,3 pour cent des travailleurs (INS, 2014a, p. 13). La part des femmes parmi les travailleurs indépendants dans le secteur de la microentreprise informelle est de 16,7 pour cent, comparativement à 22 pour cent de tous les travailleurs.

Ces femmes en auto-emploi opèrent dans les secteurs des services, du commerce, de l'industrie et de la construction, avec des taux respectifs 41 pour cent, 51,4 pour cent, 6,1 pour cent et 0,4 pour cent (INS, 2014a, p. 32). Quant aux femmes employées, elles subissent une discrimination

salariale: le salaire mensuel moyen des femmes (249 TND) équivaut à deux tiers du salaire mensuel moyen des hommes (386 TND) (INS, 2014a, p. 18).

Parmi les 27 FCE interrogées du secteur informel, 67,8 pour cent ont commencé leurs activités à 31 ans ou plus (figure 21), 56 pour cent ont un niveau d'éducation secondaire ou une formation professionnelle (tableau 4), 50 pour cent ont été femmes au foyer avant de démarrer leurs entreprises (figure 22), et 46,43 pour cent exercent leurs activités dans leur lieu de résidence (figure 23).

Figure 21. Âge lors de la création de la première entreprise (secteurs formel et informel)

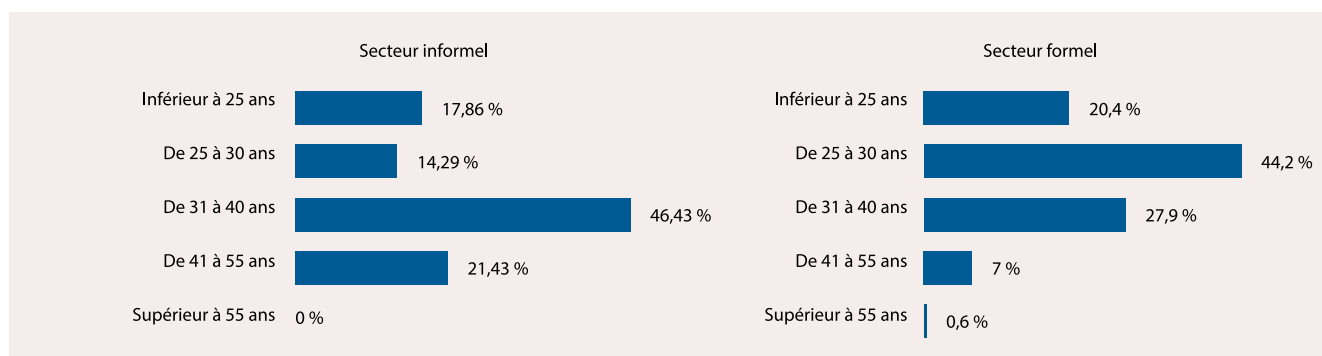


Tableau 4. Niveau d'éducation des FCE (secteurs formel et informel)

	Global		Secteur formel		Secteur informel *	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Collège ou moins	23	12	14	8	9	33
Éducation secondaire ou formation professionnelle	89	45	74	43	15	56
Formation universitaire	87	44	84	49	3	11
Total	199	100	172	100	27	100

* Pourcentages non significatifs étant donné la faible taille de l'échantillon de FCE dans le secteur informel.

Figure 22. Situation avant le démarrage de l'entreprise actuelle (secteurs formel et informel)

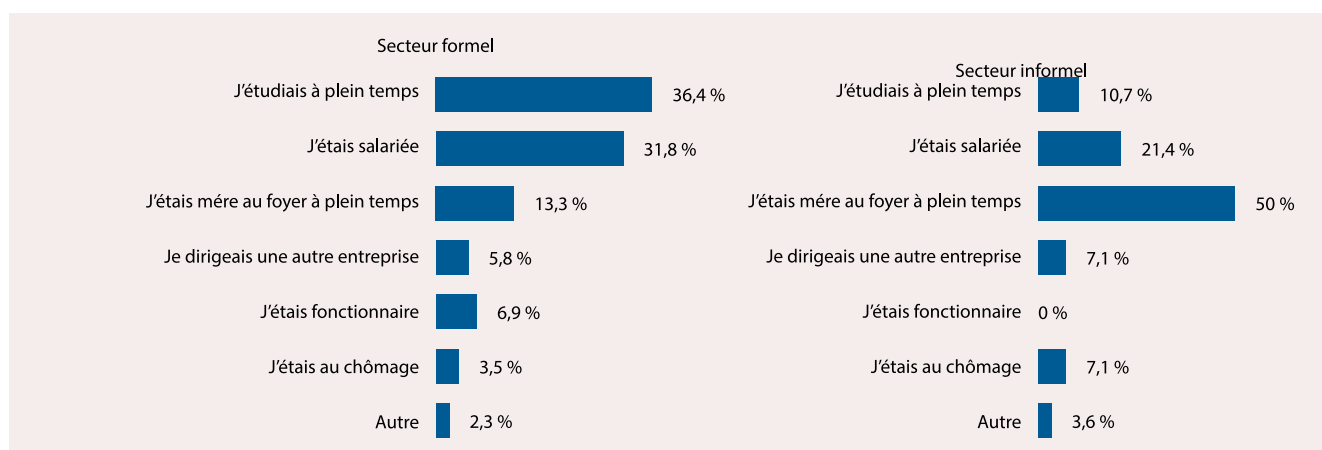
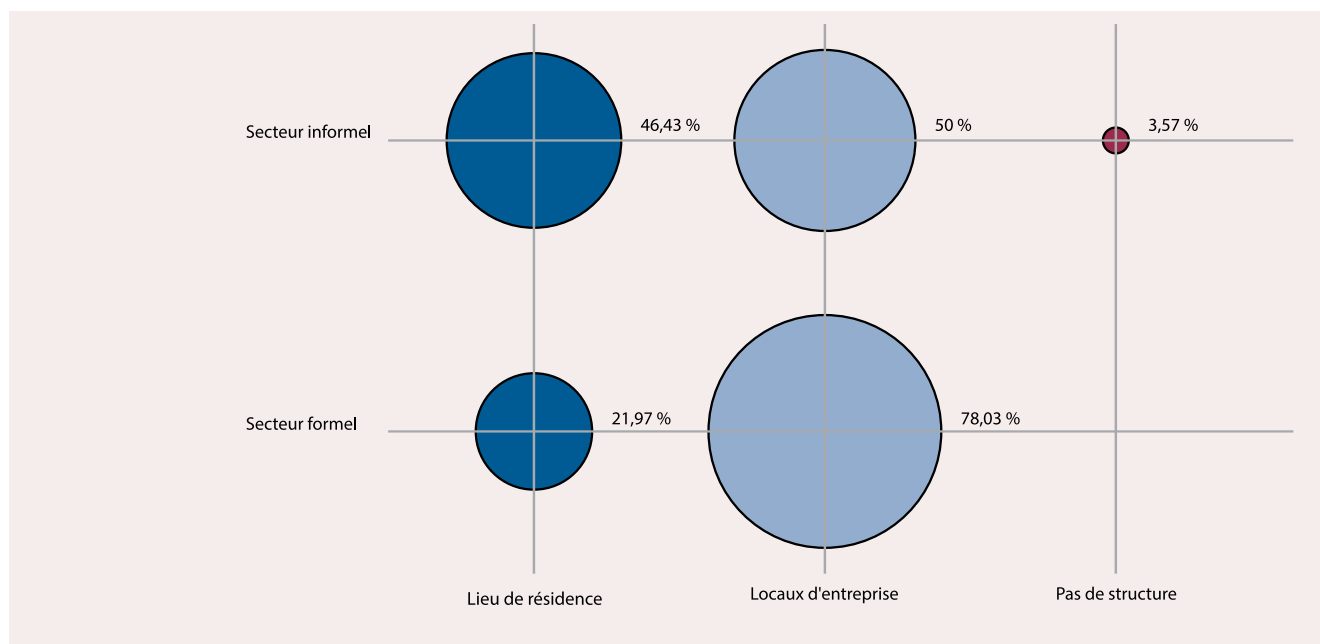


Figure 23. Lieu du local de l'entreprise (secteurs formel et informel)

2.4. Défis et obstacles rencontrés par les FCE

Les entretiens, l'EFE et les groupes de discussion ont permis d'identifier certains de ces défis ou obstacles:

1. des difficultés d'accès au financement (amorçage, extension, crédits de gestion);
2. des difficultés d'accès aux marchés et d'intégration à la chaîne de valeur liées notamment au manque de débouchés et parfois à la concurrence déloyale;
3. des difficultés d'accès aux services administratifs liées au nombre important des démarches administratives, parfois compliquées et contraignantes, ainsi qu'à leurs coûts;
4. des lacunes en culture entrepreneuriale et en compétences de gestion;
5. des pressions sociales, liées à la perception du rôle joué par les femmes dans la société.

L'accès au financement est l'obstacle majeur selon les FCE, lors de la phase de la création de l'entreprise (64,5 pour cent des FCE interrogées) et celle de son développement (70,5 pour cent). De plus, trouver un site adapté à l'entreprise représente une contrainte pour 36,6 pour cent des FCE lors de sa création et pour 50,8 pour cent lors de son développement (figures 24 et 25).

Certains obstacles sont ressentis particulièrement lors de la création de l'entreprise, notamment avoir des clients (26,9 pour cent des FCE), s'occuper des exigences en matière d'immatriculation et de réglementation (18,3 pour cent), etc. (figure 24). D'autres sont rencontrés pendant le développement de l'entreprise tels que les questions relatives à la fiscalité (63,2 pour cent), au recrutement de salariés qualifiés et de confiance (63 pour cent), à la conformité aux réglementations gouvernementales, aux coûts de mise en conformité (48,2 pour cent), etc. (figure 25).

Figure 24. Défis lors du démarrage de l'entreprise

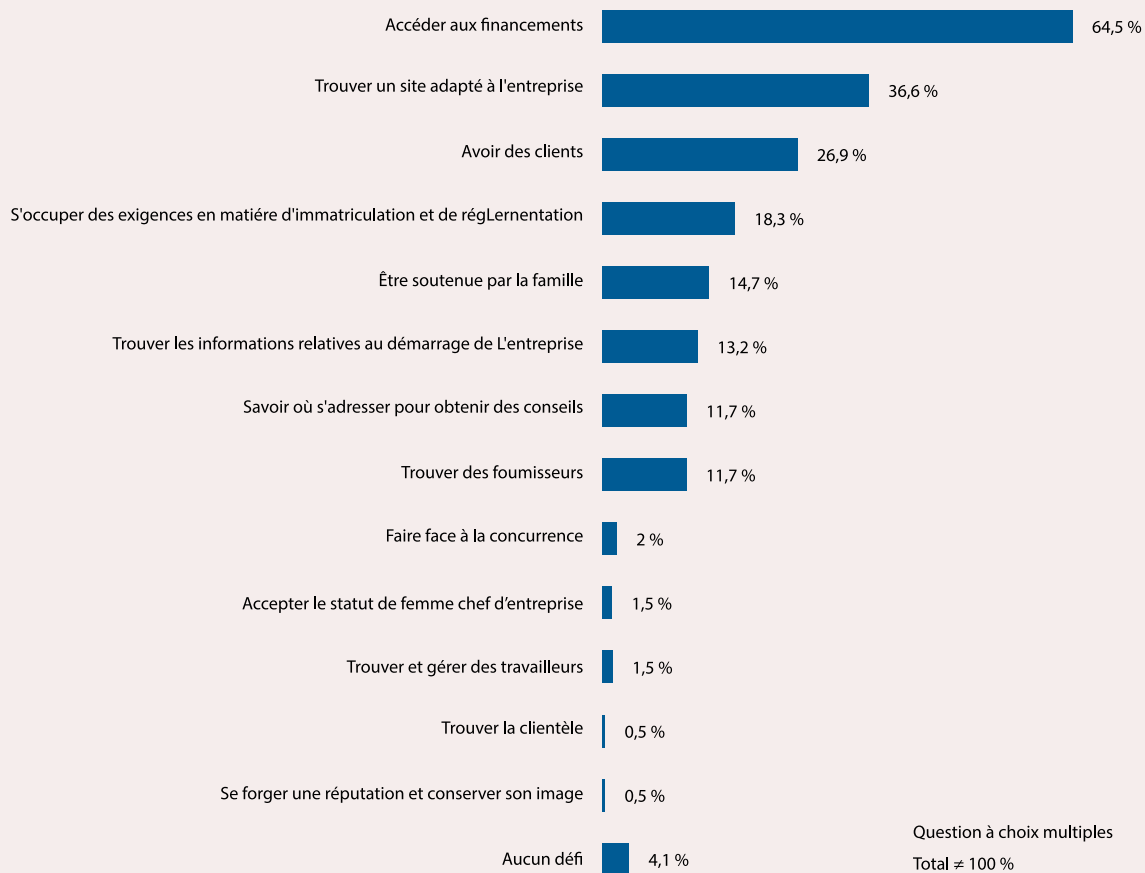
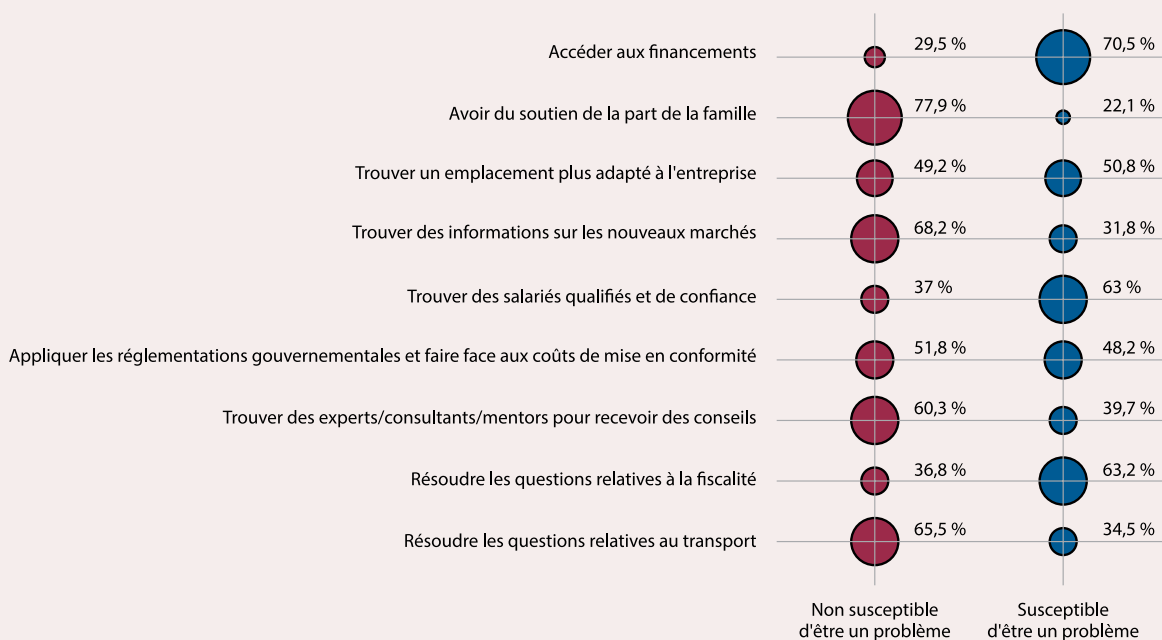


Figure 25. Perception par rapport aux contraintes de développement de l'entreprise



En particulier, le **niveau de motivation** est parfois faible chez les femmes qui doivent le plus gérer les tâches ménagères et l'éducation de leurs enfants. L'absence de structures de garde d'enfants et de solutions de transport adaptées ne permet pas aux femmes de consacrer plus de temps à leur travail et leurs projets¹⁹. Les femmes rencontrent aussi plus de contraintes lorsqu'elles exercent une activité qui nécessite une mobilité géographique, car celle-ci est réduite, surtout dans certaines régions, en vertu de normes sociales conservatrices et du manque de moyens de transport.

De façon plus générale, la **culture entrepreneuriale** n'est pas bien ancrée dans les familles tunisiennes, surtout lorsqu'il s'agit des femmes. Le système éducatif n'incite pas à l'entrepreneuriat et confine l'élève à une posture d'exécutant plutôt qu'une posture d'innovateur et entreprenant.

Enfin, la quasi-totalité des femmes interviewées lors des entretiens ou ayant participé aux groupes de discussion confirment la **perception sociale**, au mieux, méfiante et, au pire, négative, vis-à-vis de la femme entrepreneure. Plusieurs ont affirmé que le rôle primordial de la femme, selon la représentation collective en Tunisie, est de s'occuper de sa maison et de ses enfants, le travail constituant un plus qui permet d'avoir un complément de revenu. On accepte mal qu'une femme prenne des initiatives ou des risques. On voit plus volontiers les hommes jouer le rôle d'entrepreneurs, et les femmes celui d'éducatrices, d'infirmières ou même de médecins, mais toujours en accordant une part importante de leur temps à la maison et aux enfants.

2.5. Structures dédiées à la réalisation des politiques et programmes d'aide aux TPE et PME

Il n'existe pas de stratégie consolidée dédiée au développement des PME, et ce malgré des efforts et des mesures qui restent dispersés entre les différents acteurs (ministères, institutions, associations, etc.) selon leurs domaines d'intervention. À ce titre, parmi les principales structures d'appui aux PME, nous pouvons citer:

- **La Direction générale des petites et moyennes entreprises (DG-PME):** rattachée au ministère de l'industrie, cette direction générale est chargée du développement et du suivi des programmes d'appui aux PME dans les secteurs de l'industrie, de l'assistance apportée à ces entreprises et de leur redressement. La DG-PME n'a pas de représentation régionale. Elle assure cependant la coordination entre les centres d'affaires présents dans les 24 gouvernorats. La DG-PME a contribué à plusieurs programmes d'appui aux PME, mais n'a aucun programme ni initiative spécifique pour les entreprises dirigées par des femmes. En particulier, elle a participé à Twensa Invest, dispositif d'accompagnement pour la diaspora tunisienne démarré en octobre 2014 qui vise à sensibiliser la communauté tunisienne résidant en Allemagne, en France et en Suisse sur les opportunités d'investissement en Tunisie. Ce programme accompagne 20 entrepreneurs dans la concrétisation de leur projet en Tunisie.
- **La Banque de financement des PME (BFPME):** c'est une banque publique de développement destinée à soutenir les PME. Elle finance des projets de création et d'extension de PME dans toute activité de production de biens ou de services, à l'exception des activités de tourisme et de promotion immobilière. Les financements qu'elle offre se situent entre 100 000 TND et 10 millions de TND. Elle ne demande pas de garanties réelles externes au projet, mis à part la souscription du porteur du projet à la Société tunisienne de garantie (SOTUGAR). Elle exige un minimum de fonds propres de 35 pour cent du coût de l'investissement.

D'autres organisations internationales installées en Tunisie ont mis en place des programmes qui visent à développer les PME, dont:

- **La Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD):** elle soutient les PME à travers son programme d'appui aux PME (Small Business Support (SBS)), démarré en 2013. Ce programme vise principalement les PME existantes (qui au moins deux années d'existence) et est formé de deux composantes:
 1. **Business Advisory Service (BAS):** à travers cette composante, la BERD offre une assistance technique et des services de conseil aux PME dont la taille est inférieure à 250 employés. Ces services couvrent tous les domaines (hormis le domaine juridique): stratégie, organisation, marketing, contrôle qualité, etc. Pour ce faire, la BERD met à la disposition de ces entreprises des consultants tunisiens et internationaux. Les frais des consultants

¹⁹ D'après les groupes de discussion et les entretiens.

peuvent être couverts à hauteur de 70 pour cent par la BERD. Dans le cadre de cette composante, 170 PME ont été accompagnées jusqu'en 2015, dont 46 pour cent sont présentes dans les services et le commerce et 67 pour cent sont implantées dans les gouvernorats autres que celui de Tunis. L'objectif est d'assister 400 PME pendant la période 2015-2019.

2. **Industry expertise:** cette composante concerne les entreprises plus matures et de plus grande taille (entre 250 et 500 employés). Elle consiste en un accompagnement par un expert métier pour la réalisation des objectifs stratégiques de l'entreprise. Cet accompagnement est effectué périodiquement sur une durée de douze à dix-huit mois pour un volume de 65 à 75 jours-hommes d'expertise. Jusqu'à 90 pour cent du coût de l'expertise est pris en charge par la BERD. À ce jour, 30 PME ont été accompagnées. La BERD compte également étendre ce service à 75 PME pendant la période 2015-2019.

Ces deux composantes, d'une valeur de plus d'un million d'euros, ont été financées par l'Union européenne, le Fonds de coopération pour la zone méridionale et orientale du Bassin méditerranéen (SEMED) et le compte multidonateurs pour la région SEMED. De surcroît, 10 millions d'euros supplémentaires seront mobilisés pendant la période 2015-2019.

Parmi les 200 entreprises qui ont bénéficié du SBS, uniquement 10 pour cent appartiennent à des femmes. Il est à noter que la BERD accorde une attention particulière aux femmes chefs d'entreprises. En effet, alors que le programme prévoit une prise en charge variant entre 70 pour cent et 80 pour cent des frais du consultant ou de l'expert métier, celle-ci est augmentée de 10 pour cent quand le chef d'entreprise est une femme.

En plus de ces deux composantes, la BERD est en train de déployer des services spécifiques aux femmes chefs d'entreprise:

- Un conseil à long terme: la BERD mobilise à cet effet des consultants locaux pendant une année afin d'aider les femmes à mettre en œuvre des plans d'action pour développer leurs entreprises. Au minimum 20 femmes bénéficieront de ce conseil.
- Les formations: les modules de formations sont axés autour du management et du développement personnel. Au minimum 200 femmes pourront accéder à ces formations.
- Le coaching et le mentorat: au minimum 200 femmes pourront accéder à ces services.
- Le financement: la BERD prévoit dans le cadre de ses actions en faveur des femmes un financement spécifique aux projets féminins. Dans d'autres pays, elle octroie des lignes de crédits spécifiques, mais pas encore en Tunisie du fait de l'absence de banques partenaires locales. À titre d'exemple, une ligne de financement de 300 millions d'euros a été accordée aux banques turques pour soutenir l'entrepreneuriat féminin²⁰.

La Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ): elle a lancé en 2014 un programme pilote de partenariat entre les PME tunisiennes et leurs homologues allemandes, le Manager Training Programme. Celui-ci a porté principalement sur la formation, les partenariats techniques (échanges de savoir-faire, amélioration des compétences, recherche et développement, équipements industriels, joint-ventures, prise de participation) et les partenariats commerciaux (import, export, sous-traitance, représentation, etc.). Dans ce cadre, un premier groupe composé de 20 chefs d'entreprises tunisiens a passé un séjour d'un mois en Allemagne en 2014²¹.

D'autres structures qui ne sont pas destinées spécifiquement aux PME contribuent au développement de ces entreprises, dont:

- **L'Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation (APII):** en plus de l'enregistrement des entreprises, l'APII offre d'autres services au profit des PME tels que:
 - le traitement des demandes pour bénéficier des avantages financiers accordés aux bénéficiaires du Fonds de promotion et de décentralisation industrielle (FOPRODI);
 - la formation des créateurs d'entreprises par le biais du Centre de soutien à la création d'entreprises (CSCE);
 - la mise à niveau des entreprises de la «Task Force PMI» par le biais des centres techniques de l'APII, en réalisant des diagnostics et en proposant des plans d'action;
 - les études réalisées par le Centre d'études et de prospective industrielle (CEPI) qui propose des études sur le positionnement stratégique et les avantages de certaines branches industrielles en Tunisie par rapport à d'autres pays avec des scénarios de développement ainsi que des plans d'action.

20 Entretien avec Anis El Fahem, directeur national du SBS.

21 Ministère de l'Industrie.

Deux tiers des projets soutenus par l'APII entre 2010 et 2014 ont une taille d'investissement inférieure à 1 million de TND et représentent 15 pour cent du total des investissements²².

- **L'Agence de promotion des investissements agricoles (APIA):** elle offre des services au profit des agriculteurs et des jeunes promoteurs dans l'agriculture et la pêche. Parmi ces services on trouve:

- la réception des promoteurs et leur orientation;
- des informations sur les incitations fiscales et financières;
- la réalisation d'études en rapport avec l'investissement.

Cinquante-cinq pour cent des projets soutenus par l'APIA ont une taille comprise entre 60 000 et 225 000 TND et représentent 27 pour cent du total des investissements²³.

- **L'Office national de l'artisanat (ONA):** il vise la promotion de l'investissement et l'appui à la création d'emplois dans le secteur de l'artisanat²⁴. Il gère les villages d'artisans (pépinières pour les artisans). Pour une large majorité des entreprises transitant par l'ONA, la taille moyenne des projets est de 5 000 TND²⁵.

- **L'Office national du tourisme tunisien (ONTT):** une des missions de cet office est d'encadrer et de promouvoir les investissements dans le secteur touristique. Toutefois, la majorité des projets transitant par l'ONTT sont de grande taille²⁶.

- **Les sociétés d'investissement à capital risque (SICAR) régionales:** ce sont des structures de participation au capital qui siègent au conseil d'administration des pépinières d'entreprises créées par l'État. Par conséquent, elles participent à la sélection des projets qui seront accueillis dans la pépinière. Ces structures participent au capital des entreprises en phase de création ou de développement. À ce titre, elles ont représenté 31 pour cent de l'activité axée sur le capital risque et 6 pour cent de celle axée sur le capital développement en 2010. En Tunisie, le secteur du capital investissement (SICAR bancaires, SICAR régionales, SICAR de groupes et fonds de capital investissement) compte 46 acteurs, dont 6 SICAR régionales. Celles-ci ne représentent que 6 pour cent du volume des investissements effectués par les opérateurs du secteur du capital investissement en 2011²⁷. Elles financent généralement les projets innovants. Néanmoins, il s'avère que ces structures, et les SICAR de manière globale prennent très peu de risques et financent très peu de projets innovants. En effet, 685 millions de TND d'investissement dans l'innovation ont été réalisés par les SICAR régionales en 2010, ne représentant que 1 pour cent du volume des investissements réalisés par les opérateurs du secteur du capital investissement²⁸.

- **Le Centre de promotion des exportations (CEPEX):** il vise à aider les entrepreneurs s'apprêtant à se lancer dans l'export, ou les nouveaux exportateurs, ou les exportateurs confirmés à accéder aux marchés étrangers et à développer leurs activités à l'export. Ses principales missions sont:

- informer les exportateurs tunisiens des opportunités d'échanges à l'international et de partenariats commerciaux;
- appuyer les acteurs économiques pour les démarches administratives et financières;
- accompagner les exportateurs dans la prospection de nouveaux marchés par l'organisation d'actions promotionnelles et de rencontres de partenariats.

- **Les centres techniques sectoriels:** rattachés au ministère de l'Industrie, mais souvent gérés de façon conjointe avec le secteur privé, ces centres sont des organismes qui offrent une assistance technique aux industriels dans les différents secteurs de l'économie. Il existe actuellement huit centres techniques pour les industries suivantes:

- bois et ameublement;
- mécanique et électricité;
- textile;
- agro-alimentaire;
- cuir et chaussure;
- chimie;

22 Entretien avec l'APII.

23 Entretien avec l'APIA.

24 http://www.commerce.gov.tn/Fr/office-national-de-lartisanat-tunisien-onat_11_88.

25 Entretien avec l'ONA.

26 Entretien avec l'ONTT.

27 Association tunisienne des investisseurs au capital.

28 Idem.

- matériaux de construction, céramique et verre;
- conditionnement et emballage.

De plus, L'État tunisien a entrepris certains programmes qui ne s'adressent pas spécifiquement aux PME, mais participent à promouvoir leur développement, dont:

- **Le programme de mise à niveau (PMN):** il a été lancé en 1995 par le ministère de l'Industrie pour soutenir les entreprises appelées à agir dans un milieu de plus en plus concurrentiel. Ce programme a permis d'accompagner 5 747 PME en 2009²⁹.
- **Le programme d'appui à la compétitivité des entreprises et à la facilitation de l'accès au marché (PCAM):** il s'inscrit dans le cadre des programmes de coopération économique entre la Tunisie et l'Union européenne, dans la perspective de l'instauration d'une zone de libre-échange. Le programme vise les entreprises industrielles et s'articule autour de deux composantes: 1) l'assistance technique; et 2) l'appui à l'infrastructure; 747 entreprises ont pu bénéficier de la composante 1 (Appui aux entreprises); 6,5 millions d'euros ont été dépensés dans le cadre de la composante 2 (Appui à l'infrastructure qualité en Tunisie)³⁰.

29 Ministère de l'Industrie.

30 Ibid.

Section 3. Évaluation des six conditions-cadres pour le développement de l'entrepreneuriat féminin

Cette section présente l'évaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) selon les six conditions-cadres:

1. Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre.
2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF.
3. Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre.
4. Accès aux services d'appui au développement des entreprises (SDE) sensibles à la dimension de genre.
5. Accès aux marchés et à la technologie.
6. Représentation et participation des femmes chefs d'entreprises (FCE) au dialogue politique.

3.1. Condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre

Cette première condition-cadre examine les lois et les réglementations en vigueur. En effet, un environnement juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre aide les femmes à accéder aux mêmes droits économiques que les hommes tout en leur permettant de réclamer ces droits. Cet environnement garantit également que des lois et réglementations spécifiques sont mises en place dans ce sens et que les femmes ne sont pas soumises aux pratiques habituelles qui ignorent leurs droits.

L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de cinq sous-conditions: 1) l'égalité d'accès au marché du travail pour les femmes; 2) les lois et réglementations du travail et leur impact sur les entreprises appartenant aux femmes; 3) l'immatriculation des entreprises, les réglementations et les procédures d'obtention des licences; 4) les droits de propriété; et 5) les droits d'héritage.

3.1.1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes

L'égalité d'accès au marché du travail et le droit à un emploi rémunéré sont essentiels à l'autonomisation économique des femmes. Celles-ci font généralement face à de nombreux obstacles qui empêchent leur accès au marché du travail et portent préjudice à leur possibilité d'obtenir un emploi rémunéré et à leur mobilité pour accéder aux meilleurs emplois, dans des domaines à plus forte valeur ajoutée (comme l'entrepreneuriat) (Kabeer, 2012).

a) Principe d'égalité

L'évaluation du DEF en Tunisie fait ressortir que légalement les femmes ne sont exclues d'aucun secteur économique et que la discrimination est bannie de la Constitution et punie par la loi³¹. De plus, la Tunisie adhère aux conventions internationales en matière d'emploi, de rémunération et d'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des femmes. Le Code du travail est lui aussi égalitaire et énonce le principe de **non-discrimination** «dans tous les aspects de l'emploi»³². **L'égalité pour les deux sexes en termes de recrutement et de promotion dans le secteur public est garantie.**

En particulier, les lois stipulent l'égalité des salaires pour un travail similaire. En effet, les secteurs public et privé doivent appliquer le principe de non-discrimination énoncé dans le Code du travail. Toutefois, le secteur privé dispose de plus de flexibilité que le secteur public. En effet, dans les conventions-cadres collectives, les grilles de salaires telles que définies ne permettent pas de contrôler les pratiques sur le terrain.

31 Article 21 de la Constitution tunisienne adoptée 26 janvier 2014.

32 Article 5 bis du Code du travail tunisien de 2010, ajouté par la loi no 93-66 du 5 juillet 1993.

Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise³³. Toutes les femmes ayant participé aux groupes de discussion ont confirmé ne pas avoir besoin d'un tel consentement. Aucune administration tunisienne ne le demande.

b) Insuffisance du cadre actuel

Bien que la Tunisie adhère aux conventions internationales, le droit tunisien n'est pas conforme à la convention no 183 de l'OIT qui fixe la durée minimale du **congé-maternité** à douze semaines. En effet, ce congé est seulement de huit semaines dans le secteur public et quatre semaines dans le secteur privé. La convention (no 183) sur la protection de la maternité, 2000, promulguée par l'Organisation internationale du Travail contient 21 articles, dont 11 listent les mesures nécessaires pour protéger les femmes enceintes et leur permettre de travailler pendant leur grossesse en toute sécurité pour elles et leur futur enfant.

Cette convention stipule notamment:

- un congé maternité d'une durée de quatorze semaines au moins;
- une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement comprise dans le congé maternité;
- un congé supplémentaire accordé en cas de maladie ou de complications résultant de la grossesse.

La convention no 183 dans son article 6 prévoit des prestations en espèces qui «doivent être assurées, conformément à la législation nationale ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, aux femmes qui s'absentent de leur travail pour cause de congé maternité». Le montant de ces prestations ne doit pas être inférieur aux deux tiers du gain antérieur de la femme ou du gain tel que pris en compte pour le calcul des prestations.

Cette convention assure dans son article 8 d'autres droits pour la femme enceinte ou après la naissance de son enfant, comme la protection contre le licenciement. «À l'issue du congé maternité, la femme doit être assurée, lorsqu'elle reprend le travail, de retrouver le même poste ou un poste équivalent rémunéré au même taux».

Vingt-six pays ont déjà ratifié la convention no 183. Parmi ces pays figurent la Hongrie, le Maroc et le Portugal.

c) Discrimination de fait

Bien que les lois soient globalement égalitaires, leur application n'est pas toujours assurée. Lors des groupes de discussion, les femmes se plaignent d'une discrimination de fait: 1) lors du recrutement; 2) pour l'accès aux postes de décision; et 3) en termes de salaire.

D'une part, l'inégalité demeure au niveau de l'accès aux postes de décision. Selon l'OCDE, 23 pour cent des femmes du secteur public occupent des postes de décision (OCDE, 2010³⁴). Dans le secteur privé, l'employeur a une grande marge de manœuvre dans le recrutement et la gestion du personnel. Les femmes sont peu présentes dans les organes de direction dans le secteur privé. Parmi les 30 entreprises tunisiennes interrogées par le BIT en 2010, 37 pour cent comptent au moins une femme dans leur conseil d'administration, et la proportion des femmes dans ces conseils ne dépasse pas 5,3 pour cent (BIT, 2015).

D'autre part, les femmes subissent une inégalité en termes de salaire. En 2007, le salaire des femmes dans le secteur privé représente 69,5 pour cent du salaire des hommes pour un poste équivalent (Triki et Touiti, 2012). Dans les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure, ce taux descend à 50 pour cent (Triki et Touiti, 2012). À l'échelle mondiale, la Tunisie a été classée 37e en matière d'égalité de genre pour ce qui est des salaires, avec un ratio d'égalité hommes-femmes de 71 pour cent en 2014 (Forum économique mondial, 2014). Les informateurs clés ont aussi confirmé cette discrimination. Ces écarts sont encore plus grands

³³ Code du travail.

³⁴ Ce rapport ne mentionne pas ce taux pour les hommes.

dans l'économie informelle, où les femmes peuvent travailler à titre gratuit dans les projets et les exploitations agricoles familiales.

Bien que les FCE interrogées trouvent que le cadre juridique soutient l'égalité de genre en matière d'emploi (70,5 pour cent) et que les informations sur la réglementation concernant les entreprises est accessible (73,6 pour cent) (annexe 3, tableau 1), plusieurs d'entre elles, dans les groupes de discussion, déclarent ne pas être informées de leurs droits.

3.1.2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes

Après avoir analysé l'égalité d'accès et de participation des femmes au marché du travail, ainsi que leurs conséquences indirectes sur le DEF, cette sous-condition s'intéresse aux conséquences directes des lois et réglementations du travail sur les entreprises appartenant aux femmes.

Les entreprises appartenant aux femmes ne bénéficient pas d'aides pour surmonter les difficultés des procédures d'immatriculation des salariés et les procédures de conformité. Les guichets uniques de la CNSS ne prévoient pas de processus spécifiques pour les entreprises dirigées par les femmes. Il est à noter que les hommes sont confrontés également à cette difficulté, sans aide de la part de l'État.

L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FCE dans le cadre des services aux entreprises, à travers les guichets et les sites Web de l'APII, de l'APIA, de l'ANETI, de la CNSS, etc., et ce au même titre qu'aux hommes. L'information obtenue directement au guichet est souvent plus fiable que celle disponible sur Internet, ce qui implique la nécessité quasi systématique de se déplacer pour avoir un renseignement ou un conseil.

Le gouvernement ne fait pas d'efforts particuliers pour informer les entreprises appartenant aux femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité. En effet, aucun organisme public n'est chargé de le faire aujourd'hui. Les points focaux pour le genre, ou encore le ministère de l'Emploi ou les services en charge du travail au sein du ministère des Affaires sociales pourraient jouer ce rôle à l'avenir, compte tenu de l'importance accordée par le gouvernement à l'entrepreneuriat féminin, notamment le ministère des Affaires de la femme et de la famille.

L'immatriculation des travailleurs ne peut pas se faire en ligne, mais seulement aux bureaux de la CNSS, ce qui constitue une charge administrative considérable et un temps important consacré à cette formalité par les entrepreneurs, qu'ils soient hommes ou femmes³⁵.

Quatre-vingt-quinze pour cent des FCE interrogées ayant reçu des visites de contrôle ont confirmé qu'elles n'étaient **exposées ni à un harcèlement ni à un versement de pots-de-vin aux agents des autorités publiques** (figures 26 et 27). Les principaux motifs de contrôle de conformité effectués par des représentants du gouvernement sont liés à des vérifications fiscales et à l'enregistrement des employés. Sur les 39 pour cent des visites de contrôle effectuées chez les FCE (figure 28): 51,2 pour cent ont trait à l'inspection du travail, et 47,6 pour cent à des contrôles fiscaux (figure 29).

35 Groupes de discussion, entretiens avec l'APII et l'APIA.

Figure 26. Demandes de versements de pots-de-vin ou de frais non officiels par un fonctionnaire des autorités publiques

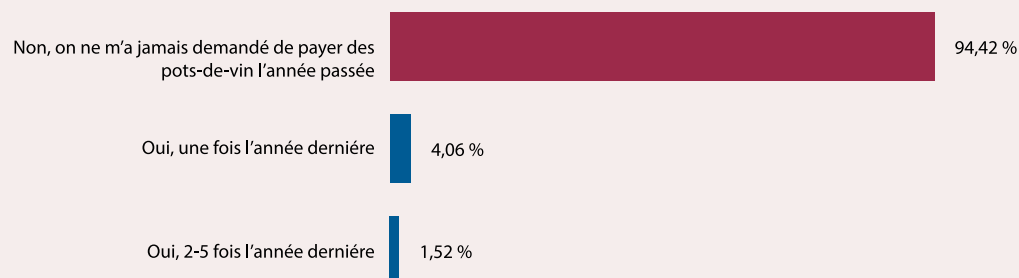


Figure 27. Proportion de FCE exposées à tout type de harcèlement de la part des autorités publiques³⁶

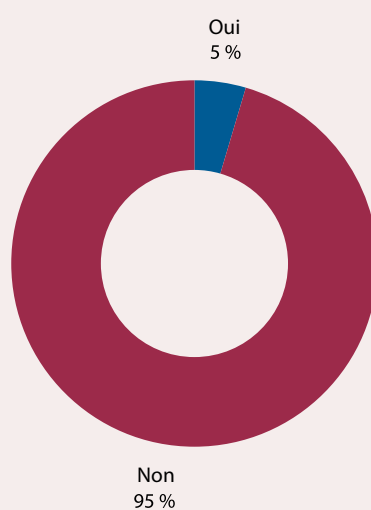
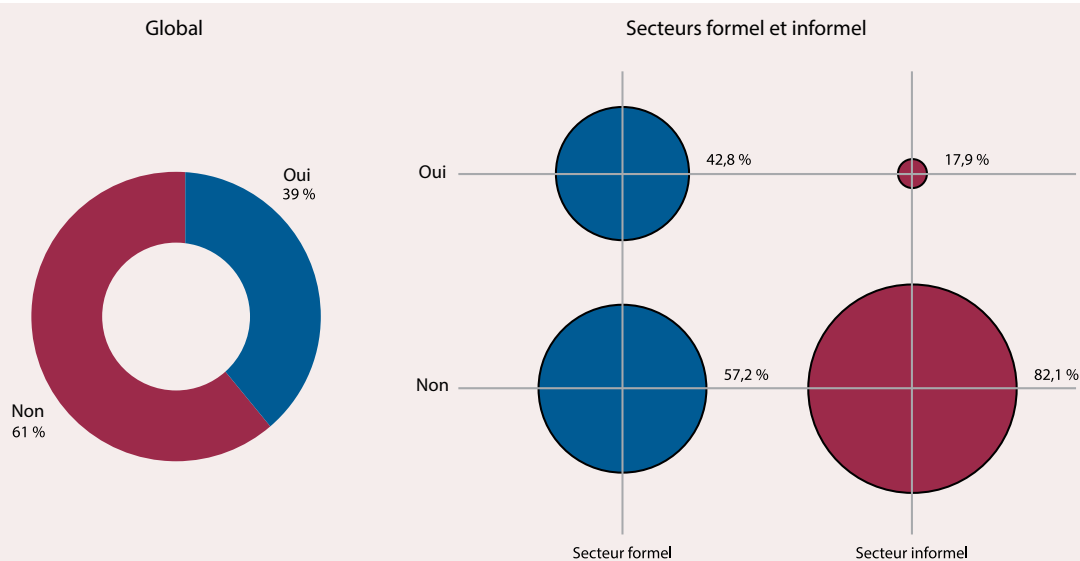
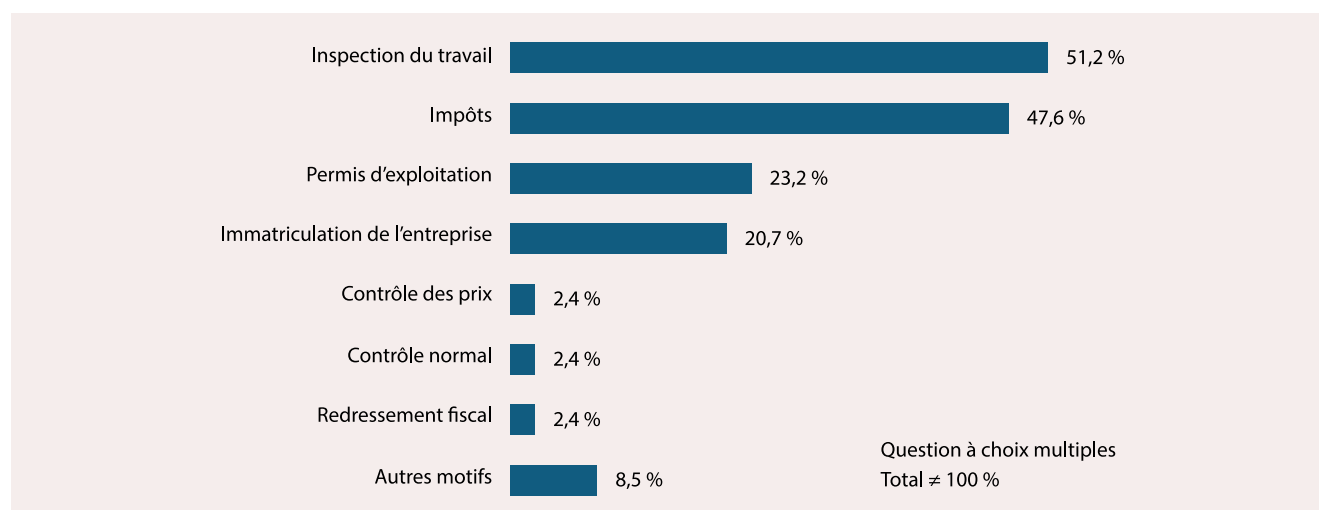


Figure 28. Pourcentage de visites de représentants des autorités publiques dans l'entreprise (global et secteurs formel et informel)



³⁶ Les situations de harcèlement comprennent ce qui suit : le suivi du paiement des cotisations (CNSS), l'immatriculation de l'entreprise, la convocation de la FCE à la police, retirer l'autorisation de l'exploitation par le ministère, et la destruction d'une partie du local de l'entreprise.

Figure 29. Motifs de visite des représentants des autorités publiques

Note : Valeurs données à titre indicatif étant donné le faible nombre de réponses.

3.1.3. Immatriculation des entreprises: réglementations et procédures d'obtention des licences

Même si de nombreuses réglementations s'appliquent aux entreprises, l'une des plus importantes est liée aux exigences officielles d'immatriculation ainsi qu'à l'obtention des différentes licences d'exploitation et autorisations requises pour débiter les activités. Des études révèlent que les procédures administratives complexes et les coûts élevés d'immatriculation sont des éléments dissuasifs pour la formalisation des entreprises (Klapper, Lewin et Quesada Delgado, 2009). Cette sous-condition concerne l'immatriculation, car cet aspect est nécessaire pour pouvoir accéder aux institutions de crédit, aux SDE et aux marchés étrangers.

L'évaluation du DEF pour la Tunisie révèle que **les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être juridiquement obligée d'obtenir la permission de leur mari³⁷**. En effet, près de 80 pour cent des femmes interrogées lors de l'enquête constatent qu'il n'est pas nécessaire d'avoir le consentement de leur mari pour démarrer leurs entreprises, alors que 18,2 pour cent d'entre elles ont l'ont demandé tout en étant conscientes qu'il ne s'agit pas d'une obligation légale (Forum économique mondial, 2014, p.18).

La possibilité d'immatriculer son entreprise sans le consentement du conjoint n'incite pas forcément les femmes, dans l'économie informelle, à enregistrer leurs activités. En effet, les femmes entrepreneures de ce secteur ne choisissent pas d'enregistrer leurs structures à cause des coûts que représentent les impôts (38,5 pour cent d'entre elles) et les cotisations sociales (45,8 pour cent) (figure 30). Lorsqu'elles sont interrogées sur les avantages relatifs à l'enregistrement de leurs activités, la majorité des femmes de l'économie informelle n'étaient pas en mesure de répondre (figure 31).

37 Entretien avec l'APII.

Figure 30. Perception par rapport aux obstacles à l'immatriculation des entreprises (secteur informel)

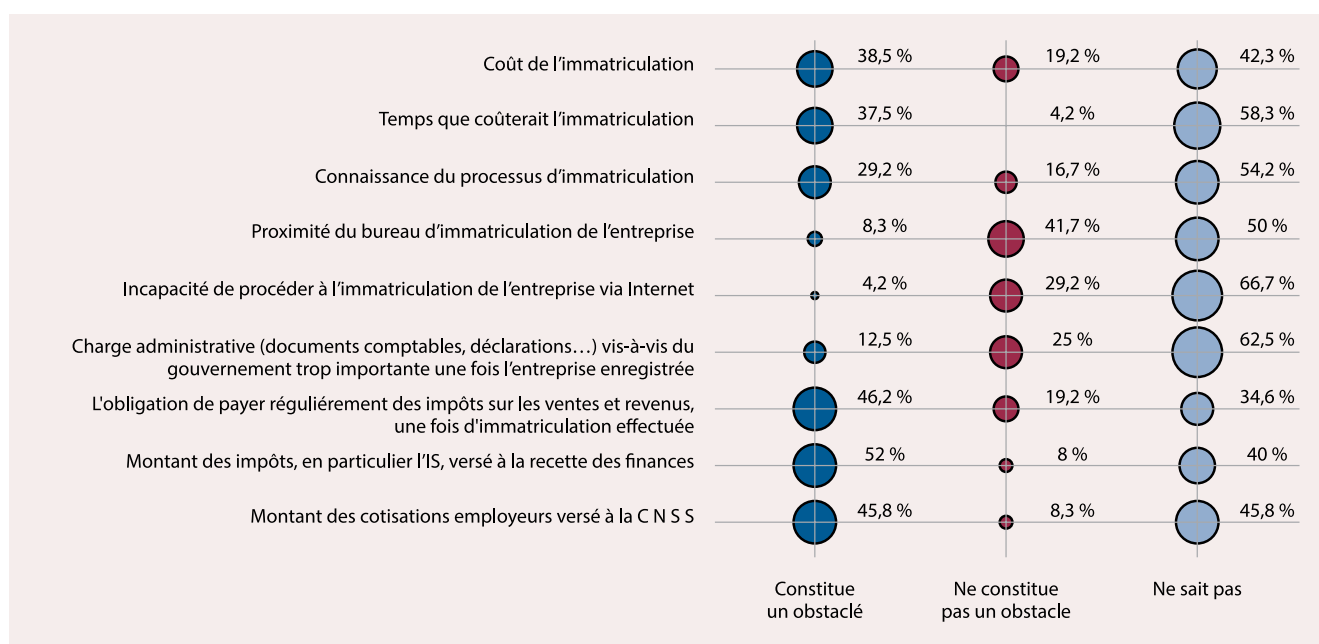
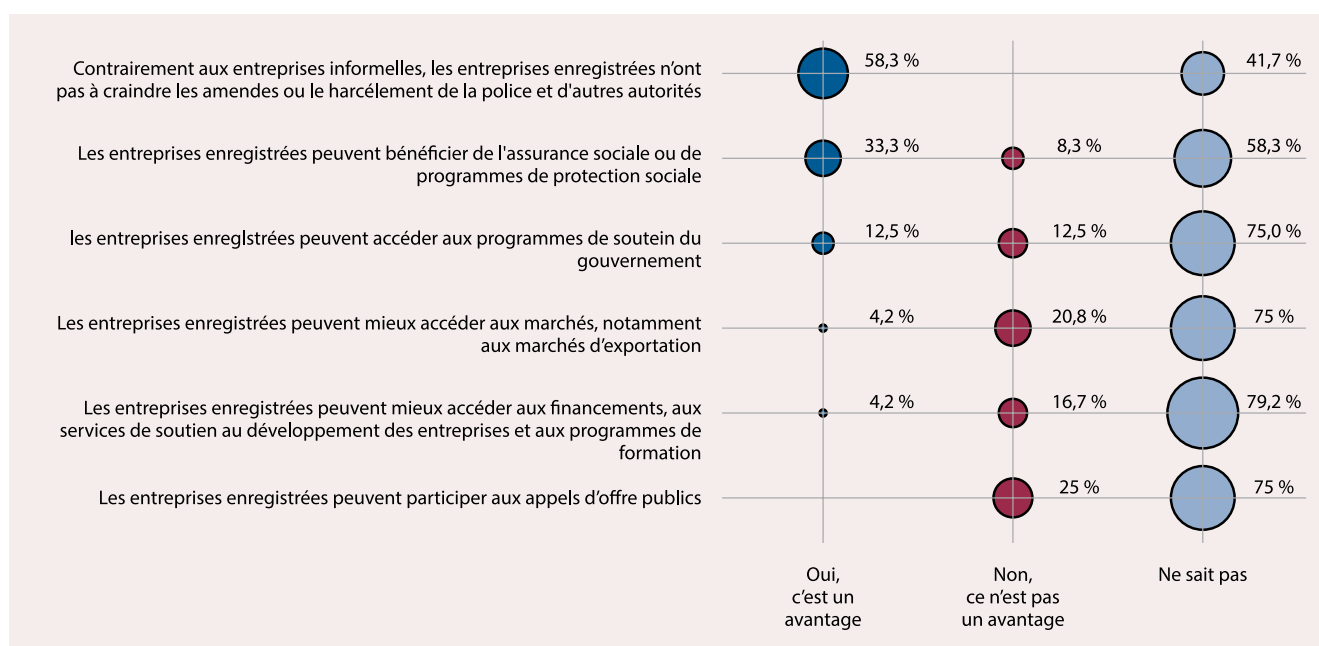
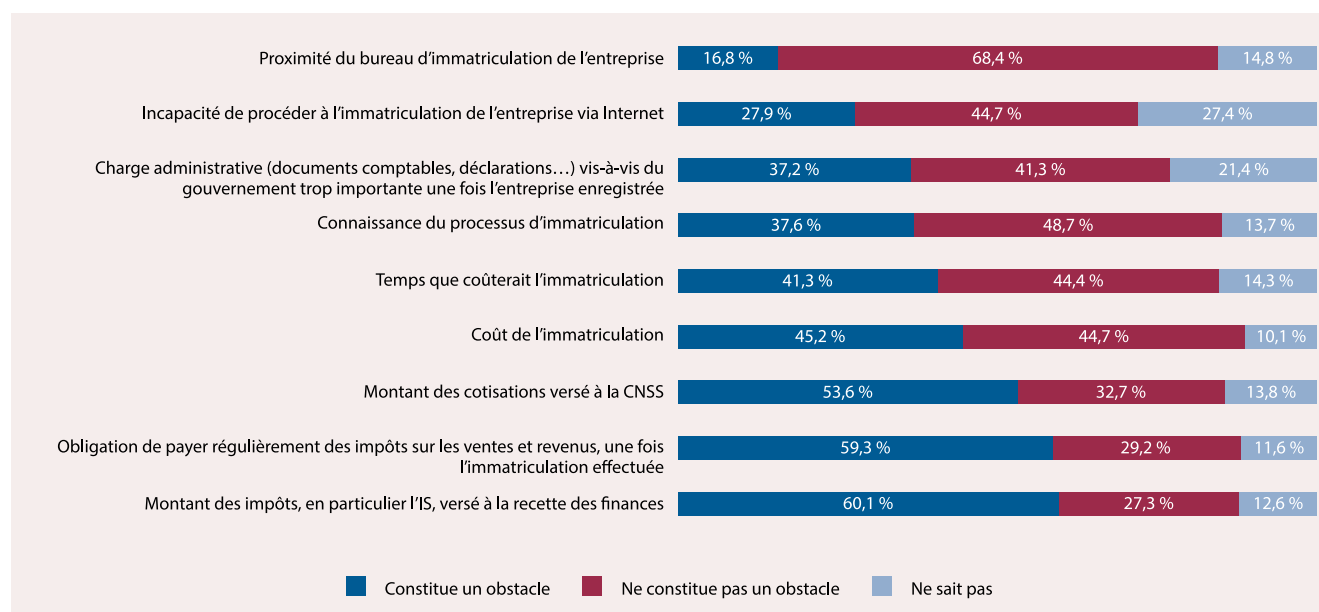


Figure 31. Perception par rapport aux avantages de l'immatriculation des entreprises (secteur informel)



Le gouvernement ne fait pas d'efforts particuliers pour informer les femmes sur les procédures d'immatriculation. En effet, la méconnaissance de ces procédures représente un obstacle pour 37,6 pour cent des FCE interrogées (figure 32). Plusieurs étapes sont prévues pour obtenir l'identité juridique de la société, notamment l'enregistrement au Registre du commerce et la publication au Journal officiel de la République tunisienne (JORT). Ces étapes ne sont pas toujours connues par les femmes porteuses d'idée de projet au moment de lancer ce dernier. Elles doivent se rendre au guichet unique de l'APII afin de recueillir des informations sur les procédures et documents administratifs nécessaires à l'enregistrement, bien que certaines de ces informations soient disponibles sur Internet.

Figure 32. Perception par rapport aux obstacles à l'immatriculation des entreprises

Également, les différentes formes d'entreprises et les avantages relatifs aux responsabilités juridiques sont mal compris des FCE. Certaines d'entre elles, parmi les informateurs clés, estiment qu'il y a un problème de corruption qui entrave le bon déroulement de ces démarches.

Par ailleurs, quasiment deux femmes interrogées sur trois dans l'économie informelle ne sont pas conscientes des avantages relatifs à l'enregistrement (e 31). De plus, elles méconnaissent leurs droits et ne comprennent pas l'importance d'enregistrer leurs entreprises afin de bénéficier de ceux-ci.

Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation. L'immatriculation se fait auprès des guichets uniques de l'APII qui sont présents dans tous les gouvernorats³⁸. **Aucun bureau spécial dédié aux femmes** n'est prévu dans ces guichets³⁹. En général, il n'y a **pas de traitement particulier pour les femmes**. La procédure ne dépend que du dossier constitué pour le projet ainsi que de l'accomplissement des formalités administratives et légales.

Les guichets uniques qui dépendent de l'APII ne fournissent pas de services d'accompagnement axés sur le genre⁴⁰. Les autres institutions (APIA, ONA, etc.) n'ont pas non plus de services spécifiques pour aider les femmes dans les procédures d'immatriculation et de mise en conformité⁴¹.

Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement masculins. En effet, le droit tunisien identifie 660 activités, dont 360 libres et 300 soumises soit à une autorisation, soit à un cahier des charges. Il n'y pas de distinction entre les hommes et les femmes pour l'exercice de ces activités⁴².

38 Entretien avec l'APII.

39 Entretiens avec l'APII et l'APIA.

40 Entretien avec l'APII.

41 Entretien avec l'APIA.

42 Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération internationale.

3.1.4. Droits de propriété

La question essentielle pour cette sous-condition est la suivante: les femmes bénéficient-elles de l'égalité des droits, c'est-à-dire de la capacité juridique à posséder, gérer et contrôler divers biens⁴³? La reconnaissance des disparités entre les hommes et les femmes est un indicateur essentiel de l'autonomisation économique des femmes (Doss, Brown et Deere, 2008; OCDE, 2011) et de leurs capacités à agir en tant qu'entrepreneures.

Selon la loi tunisienne, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété (accès à la propriété, hypothèque, vente). La législation en vigueur s'applique de la même façon quel que soit le genre. Dans ce cadre, le régime de la communauté des biens entre époux est un bon exemple de l'attention que le législateur tunisien apporte à l'instauration d'une égalité hommes-femmes⁴⁴. Malgré cette égalité en droit, 12 pour cent seulement des propriétés individuelles de logement reviennent aux femmes (ONU Femmes, 2014). En effet, l'enregistrement au cadastre des biens acquis par le couple est généralement au nom de l'homme, bien que le contrat soit au nom des deux époux⁴⁵. De surcroît, une autre inégalité persiste, puisque, en vertu du Code du statut personnel, l'homme est le chef de la famille.

Les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique. En effet, la propriété foncière continue d'être associée traditionnellement aux hommes. Par exemple, il est d'usage que les femmes rurales renoncent aux terres dont elles héritent au profit de leurs frères⁴⁶. Certaines femmes de ce milieu ne sont même pas conscientes de leurs droits.

3.1.5. Droits d'héritage

Les droits de propriété sont généralement accordés aux individus. Mais les régimes matrimoniaux⁴⁷ (Banque mondiale, 2010), les lois sur l'héritage ainsi que les habitudes et les normes sociales définissent également des droits de propriété entre les conjoints (Doss, Brown et Deere, 2008). Par conséquent, les lois sur la famille, sur l'héritage, sur le divorce et d'autres lois essentielles sur lesquelles reposent les institutions sociales auront toutes un impact sur les droits des femmes à la propriété.

En matière d'héritage, **la loi ne garantit pas aux femmes les mêmes droits que les hommes**, et le fait de priver les femmes de ces droits était encore possible et acceptable jusqu'en 1956. En effet, le Code du statut personnel énumère trois cas de succession des biens pour les filles en Tunisie: 1) la moitié est attribuée à la fille quand elle est fille unique; 2) les deux tiers sont attribués aux filles quand elles sont plusieurs (soit deux ou plus); 3) quand elles interviennent en qualité d'héritières agnates de leurs frères, la répartition sera établie suivant **le principe selon lequel l'héritier de sexe masculin a une part double de celle attribuée à un héritier de sexe féminin**⁴⁸.

Pendant les groupes de discussion, les femmes rencontrées ont affirmé que cette inégalité quant à l'héritage a des conséquences sur leur capacité à constituer un patrimoine. Au moment de lancer un projet, elles se trouvent donc désavantagées par rapport aux hommes.

43 Le rapport Women, Business and the Law considère les droits à la propriété comme l'un des six aspects juridiques qui affectent la participation des femmes dans l'économie. La Banque mondiale utilise trois indicateurs pour mesurer la capacité des femmes à accéder et à utiliser des biens: le régime matrimonial, les lois relatives à la propriété commune de biens et les droits des femmes sur les biens meubles et immeubles.

44 Loi no 98-94 du 9 novembre 1998, relative au régime de la communauté des biens entre époux.

45 Pratique rapportée par plusieurs FCE lors des groupes de discussion.

46 Entretiens et groupes de discussion.

47 Dans certains pays, les régimes matrimoniaux permettent par défaut aux maris d'administrer les biens de leurs femmes en plus du régime supplétif de la société conjugale en vigueur; ainsi, les femmes n'ont pas le contrôle de leurs propres droits à la propriété. Voir Banque mondiale, 2010.

48 Code du statut personnel, article 103.

3.1.6. Notation de la condition-cadre 1 – Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre et qui contribue à l'autonomisation des femmes.

Note 2,8/5

La Tunisie s'est toujours positionnée comme un pays arabe pionnier en matière de protection des droits des femmes. Toutefois, certaines inégalités persistent notamment en matière d'héritage. Aussi, des discriminations de fait limitent la participation des femmes à l'économie.

Sous-condition 1.A. Lois et réglementations du travail. Note: 3/5

Volet 1.A1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes. Note: 4/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 4/5 à ce volet, parce qu'il satisfait les quatre indicateurs suivants parmi cinq:

- **«Les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique»:** en vertu de la Constitution de 2014, la discrimination dans l'accès au marché du travail est bannie. En conséquence, les femmes bénéficient de l'égalité d'accès à tous les secteurs d'activité.
- **«Les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche»:** en vertu des conventions internationales signées par la Tunisie et du Code du travail, la discrimination liée aux différents aspects de l'emploi est bannie. À cet effet, l'égalité en termes de recrutement et de promotion est garantie dans le secteur public.
- **«Les lois obligent à ce que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire»:** cette égalité est stipulée par le Code du travail.
- **«Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise»:** ce consentement n'est pas stipulé dans la loi et n'est demandé par aucune administration tunisienne. De plus, les femmes sont conscientes de ne pas avoir besoin de l'accord de leur conjoint pour exercer une activité.

Volet 1.A2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à ce volet, parce qu'il ne satisfait que les deux indicateurs suivants parmi cinq:

- **«L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FCE dans le cadre des services de formation et des SDE»:** ces services sont offerts par les guichets uniques et les sites Web de l'APII, de l'APIA, de l'ANETI, de la CNSS, etc.
- **«Les entreprises appartenant aux femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail»:** la plupart des FCE ont confirmé, lors de l'enquête, ne pas être exposées à ces désagréments et ont ajouté que les motifs des visites d'inspection sont liés à des questions fiscales et administratives.

Sous-condition 1.B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences. Note: 3/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 3/5 à cette sous-condition, parce qu'elle ne satisfait que les trois indicateurs suivants parmi cinq:

- **«Les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées juridiquement d'obtenir la permission de leur mari»:** les femmes sont conscientes qu'elles n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour enregistrer leurs entreprises, bien que certaines d'entre elles demandent l'accord de leur conjoint pour des raisons personnelles.
- **«Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation étant donné les restrictions en termes de déplacement (par exemple l'immatriculation peut se faire en ligne ou dans des bureaux locaux d'immatriculation)»:** les femmes peuvent déposer leurs dossiers d'immatriculation et peuvent bénéficier des services d'accompagnement aux guichets uniques disponibles dans tous les gouvernorats, et ce

au même titre que les hommes. La décision pour l'octroi de l'immatriculation ne dépend que de l'accomplissement des formalités administratives et légales.

- **«Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement féminins»:** les femmes peuvent exercer n'importe quelle activité, que celle-ci soit libre ou soumise à une autorisation, et ce au même titre que les hommes.

Sous-condition 1.C. Droits de propriété et d'héritage. Note: 2,5/5

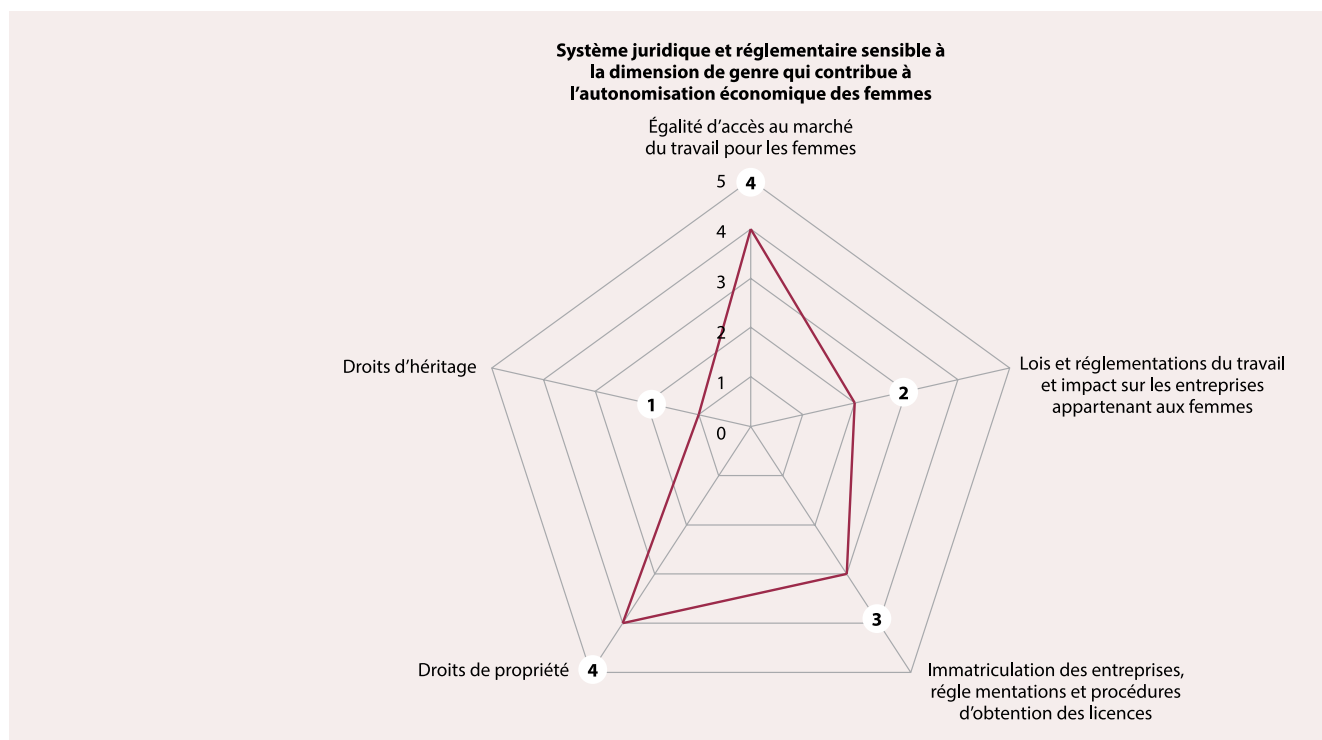
Volet 1.C.1. Droits de propriété. Note: 4/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 4/5 à ce volet (**«Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique»**). Le régime de la communauté des biens entre époux figure parmi les mesures qui renforcent ces droits. Néanmoins, dans la pratique, peu de biens sont possédés par des femmes. Cela découle: 1) de jure, du Code du statut personnel, qui considère que l'homme est le chef de la famille; et 2) de facto, des pratiques habituelles qui consistent à transmettre les biens fonciers aux hommes.

Volet 1.C.2. Droits d'héritage. Note: 1/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à ce volet (**«Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes»**). De par le Code du statut personnel, la femme hérite, en cas du décès du père, de la moitié de la part héritée par son frère.

Figure 33. Évaluation de la condition-cadre 1 du DEF



Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 1 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 1 du DEF - Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes				
1. A. Lois et réglementations du travail				
1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes				
5 si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique	Les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche	Les lois obligent à ce que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire	Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise	Les femmes sont informées de l'égalité de leurs droits en matière d'emploi et ces derniers sont appliqués
2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes				
5 Si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les entreprises appartenant aux femmes bénéficient d'une aide pour surmonter les difficultés des procédures d'immatriculation et de conformité	L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FCE dans le cadre des services de formation et des SDE	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour informer les entreprises appartenant aux femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité	L'immatriculation des travailleurs peut se faire en ligne ou aux guichets uniques faciles d'accès, ce qui réduit la charge administrative des FCE et le temps qu'elles consacrent à cette formalité	Les entreprises appartenant aux femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail
1. B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences				
5 Si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 (si uniquement deux indicateurs s'appliquent); 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées juridiquement d'obtenir la permission de leur mari	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour s'assurer que les femmes connaissent les procédures d'immatriculation des entreprises et d'obtention des licences	Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation étant donné les restrictions en termes de déplacement (par exemple l'immatriculation peut se faire en ligne ou dans des bureaux locaux d'immatriculation etc.)	Les bureaux spéciaux dédiés aux femmes sont prévus dans les bureaux d'immatriculation des entreprises (pour les femmes qui ont un faible niveau d'alphabétisation et moins de connaissances relatives à l'entreprise)	Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement féminins
1. C. Droits de propriété et d'héritage				
1. Droits de propriété				
1	2	3	4	5
Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits de propriété que les hommes	Les femmes ont certains droits de propriété similaires à ceux des hommes, mais différentes exigences procédurales femmes pour avoir accès à ces droits sont imposées aux (par exemple selon la loi, les maris ont le contrôle administratif sur les biens matrimoniaux possédés conjointement)	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis

2. Droits d'héritage				
1	2	3	4	5
Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes	Les femmes ont certains droits d'héritage similaires à ceux des hommes, mais différentes exigences procédurales pour avoir accès à ces droits sont imposées aux femmes	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits d'héritage, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis

3.2. Condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF

De nombreux gouvernements ont désormais adopté des objectifs politiques dans le but d'augmenter le nombre d'entreprises appartenant aux femmes, en raison du potentiel de croissance économique qu'un niveau plus élevé d'activité entrepreneuriale peut permettre d'atteindre. Cela est perçu comme un moyen de générer des emplois, de favoriser la croissance, d'intégrer les femmes au marché du travail formel, de réaliser de plus grandes intégrations sociales et de réduire la pauvreté.

L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de deux sous-conditions: 1) le DEF est considéré comme une politique nationale prioritaire; et 2) l'existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien.

3.2.1. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire

Le premier objectif de cette sous-condition est de constater que le DEF est officiellement reconnu comme une politique prioritaire du gouvernement national. On peut retrouver des politiques générales de promotion de l'entrepreneuriat féminin dans le plan national de développement faisant de l'autonomisation économique des femmes entrepreneures, de leur intégration et de leur développement des priorités nationales. Certaines stratégies nationales ayant des implications politiques sur l'entrepreneuriat féminin en tant que composante de l'autonomisation économique des femmes comportent aussi de telles politiques.

Dans un contexte d'instabilité politique, les six gouvernements différents qui se sont succédé depuis la révolution, entre 2011 et 2015, n'ont pas défini de stratégie économique et sociale claire ni de plan de développement quinquennal, comme cela avait été le cas avant 2011. De plus, **aucune stratégie ni aucun programme national pour développer l'entrepreneuriat féminin** n'ont été adoptés. De ce fait, il n'est pas possible de déterminer à quel degré celui-ci est une priorité nationale.

On note une orientation vers le développement des créations d'entreprises, mais aucun plan ne mentionne de stratégie qui consolide les différentes mesures prévues. Pour les PME, il existe une direction au sein du ministère de l'Industrie, de l'Énergie et des Mines en charge de leur gestion. Le directeur de cette direction a confirmé l'absence de stratégie consolidée et spécifique pour le développement des PME ou de l'entrepreneuriat féminin. Les efforts et les mesures sont répartis entre les différents ministères selon leurs domaines d'intervention. Ils s'adressent aux entrepreneurs et aux promoteurs de projets d'une façon égale, sans prendre en compte l'aspect du genre.

L'argument général fourni pour expliquer l'absence de stratégie de développement de l'entrepreneuriat orientée vers les femmes repose sur le fait qu'en Tunisie elles n'ont pas besoin de mesures spécifiques. Elles sont considérées comme égales aux hommes et jouissent des mêmes droits et obligations. Les discriminations, quand elles existent, résultent principalement de l'environnement social et culturel ainsi que du niveau d'éducation et du niveau de vie de ces femmes.

Une politique gouvernementale qui développe l'entrepreneuriat féminin en Tunisie est considérée comme un facteur important pour motiver les femmes à s'engager dans des activités entrepreneuriales. Toutefois, plusieurs ministères ont conscience du potentiel que peut présenter l'entrepreneuriat féminin. Ainsi, le ministère des Affaires de la femme et de la famille⁴⁹, le ministère de l'Industrie⁵⁰, ou encore le ministère de l'Investissement, du Développement et de la Coopération internationale⁵¹ pourraient être moteurs dans la définition d'une stratégie nationale. L'intégration de l'entrepreneuriat féminin dans le prochain plan économique quinquennal compte parmi les objectifs de la ministre de la Femme, de la Famille et de l'Enfance⁵². Il vise à renforcer l'autonomisation économique des femmes, notamment par l'encouragement à la création de projets dans toutes les régions.

49 Entretien avec Madame la Ministre.

50 Entretien avec la DG-PME.

51 Intervention de Madame la Secrétaire d'État lors de l'atelier de validation de la présente étude.

52 Entretien avec Madame la Ministre.

Les efforts pour encourager l'entrepreneuriat sont répartis entre les différentes institutions selon leurs domaines d'intervention (APII, APIA, ONA, Office national du tourisme tunisien (ONTT), ANETI, Espace Entreprendre, espaces d'affaires, etc.). Ces dernières s'adressent aux entrepreneurs et aux promoteurs de projets d'une façon égale, sans prendre en compte l'aspect du genre. Les mesures publiques d'encouragement et d'appui aux PME se résument en un ensemble de fonds de financement, de fonds de garantie, de subventions, d'exonérations fiscales et de services d'appui mis à la disposition de tous les entrepreneurs, qu'ils soient hommes ou femmes.

3.2.2. Existence d'un point focal dans le gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien

Un point focal central pour le DEF peut se présenter sous la forme d'un bureau pour le développement de l'entrepreneuriat féminin au sein d'un ministère, d'une unité du DEF dans le ministère en charge des TPE et PME, ou des droits de la femme ou du travail, ou une structure institutionnelle similaire. Cette structure aurait la responsabilité de coordonner les actions de promotion du DEF et d'assurer que les informations, programmes et services sont fournis pour répondre aux besoins de développement des femmes entrepreneures et des entreprises appartenant aux femmes, par l'intermédiaire d'organes gouvernementaux ou de partenariats avec des entités du secteur privé et des ONG.

L'absence d'une stratégie spécifique pour le DEF se manifeste aussi par **l'absence d'un point focal au sein du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF**. Le ministère des Affaires de la femme et de la famille assure le plaidoyer pour les droits de la femme de façon générale et gère les sujets connexes relatifs à la famille et à l'enfance. Ce ministère dispose de points focaux pour le genre dans certaines administrations, mais ils ne traitent pas les sujets en lien avec l'entrepreneuriat féminin.

La ministre des Affaires de la femme et de la famille a confirmé son intention de renforcer le rôle des points focaux à l'avenir pour couvrir toutes les priorités du ministère, y compris les questions d'autonomisation économique⁵³. Ce ministère travaille actuellement à la préparation d'un programme national pour l'entrepreneuriat féminin, en collaboration avec les autres ministères concernés.

De son côté, le représentant du ministère de l'Industrie a affirmé que celui-ci, notamment à travers la DG-PME, est sensible à l'entrepreneuriat féminin et conscient de son rôle. Toutefois, cette dernière n'a pas pu intégrer l'approche axée sur le genre dans sa démarche générale du fait de l'absence, depuis 2011, de stratégie visant les PME.

Les FCE ont mentionné également, lors des groupes de discussion, l'absence d'agence ou de bureau en mesure d'étudier et de répondre à leurs besoins spécifiques.

3.2.3. Notation de la condition-cadre 2 – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF.

Note 1,5/5

Malgré une prise de conscience grandissante au sein du gouvernement quant au potentiel de l'entrepreneuriat féminin, il n'existe pas aujourd'hui de politique nationale de DEF ni de point focal pour la promotion et la coordination d'une telle politique.

Sous-condition-cadre 2.A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire. Note: 1/5

⁵³ Entretien avec Madame la Ministre.

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition («Il n'y a pas de preuves documentées précisant que DEF est une politique nationale prioritaire»). Depuis la révolution de 2011, aucun plan quinquennal ni aucune priorité nationale n'ont été définis de façon générale. De plus, l'entrepreneuriat féminin n'a bénéficié d'aucune stratégie ni d'aucun programme national.

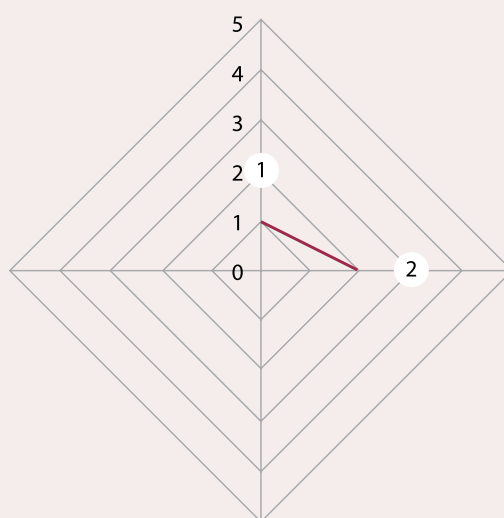
Sous-condition-cadre 2.B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien. Note 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement. En revanche, certains ministères ou organismes accordent une attention particulière aux problèmes relatifs au DEF»). En effet, il n'y a pas de points focaux pour le DEF, car il n'existe pas de politique claire dans ce domaine.

Figure 34. Évaluation de la condition-cadre du DEF

2. Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF
Moyenne: 1,5

DEF considéré comme une politique nationale prioritaire



Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien

Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 2 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 2 du DEF – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF				
2. A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de preuves documentées précisant que le DEF est une politique nationale prioritaire	Le DEF est déclaré comme une des priorités dans le plan de développement national, dans les politiques d'égalité entre les sexes et/ou d'autres stratégies économiques nationales importantes pour le développement économique et social du pays, mais aucun agenda particulier ni plan d'action n'a été défini	Les FCE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME	Les FCE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME, et des mesures spécifiques sont mentionnées dans les documents politiques en matière de TPE et PME pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement des entreprises appartenant aux femmes	Il y a un cadre stratégique national pour le DEF, y compris des dispositions pour le démarrage et la croissance des entreprises appartenant aux femmes
2.B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien				
1	2	3	4	5
Le gouvernement n'a rien entrepris pour trouver des solutions aux problèmes concernant le leadership politique et la coordination du DEF	Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement. En revanche, certains ministères ou organismes accordent une attention particulière aux problèmes relatifs au DEF	Il y a des points focaux au sein d'un ou deux ministères ou organismes gouvernementaux qui recommandent le DEF ou ont quelques activités promotionnelles à cet égard, mais il n'y a pas de collaboration entre les ministères et les organismes	Un point focal national pour le DEF a été établi au sein du gouvernement, mais ses services ne fonctionnent toujours pas correctement, ils ne sont pas assez financés et il n'y a que peu de contacts entre les ministères et les organismes	Il y a un point focal national pour le DEF au sein du gouvernement doté d'un mandat de leadership politique, d'un budget, de ressources, une collaboration interministérielle et une coopération nécessaires pour mener à bien ce mandat; des liens forts ont été développés avec les acteurs extérieurs qui sont activement consultés sur les politiques et programmes en matière de besoins des FCE

3.3. Condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

Cette condition-cadre vise à déterminer si les services financiers sont sensibles à la dimension de genre. En effet, de tels services prennent en considération les besoins spécifiques des femmes entrepreneures tout en leur offrant un environnement exempt de préjugés sexistes, ce qui permettrait aux entreprises appartenant aux femmes d'accéder de façon équitable aux services financiers.

L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de deux sous-conditions: 1) la participation des FCE aux programmes de financement génériques; et 2) les programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises appartenant aux femmes.

3.3.1. Participation des FCE aux programmes de financement génériques

Cette sous-condition couvre la souscription par les femmes entrepreneures à plusieurs types de programmes et de services financiers génériques.

Les institutions de financement **n'ont pas d'approche axée sur le genre** et traitent tous les clients sur le même pied d'égalité. Elles ont donc une démarche passive vis-à-vis des FCE. De leur côté, ces dernières considèrent le **financement comme la problématique majeure** lors de la création de leur entreprise (64,5 pour cent des FCE interrogées) et du développement de leur activité (70,5 pour cent) (figures 24 et 32 respectivement).

En effet, dans le cadre de son expérience avec le programme WI Tunisia, la directrice a mentionné qu'il est difficile pour les créateurs de projets en général de trouver un financement. Les principales causes de ces difficultés sont les suivantes:

1. trouver des idées de projets innovateurs, viables et rentables;
2. fournir des garanties bancaires.

Elle a aussi témoigné de la plus grande difficulté pour les femmes de trouver un financement, et ce pour plusieurs raisons:

1. Les banques font moins confiance aux femmes à cause de la fragilité de leurs projets et craignent leur instabilité. En effet, quand il s'agit de petits projets qui n'apportent pas de garanties réelles, les critères d'évaluation adoptés par les banques sont les suivants:
 - l'idée du projet;
 - le promoteur lui-même et son pouvoir de négociation;
 - la viabilité et le placement du projet;
 - l'expérience dans le domaine.
2. Compte tenu de ces critères, les femmes ont plus de difficultés à présenter leurs idées de projets, s'engagent généralement dans des projets où il y a moins de prise de risques et n'ont pas assez de maîtrise du domaine d'activité. La directrice de WI Tunisia a insisté, dans ce cadre, sur l'importance des formations et de l'expérience professionnelle pour convaincre les banques.

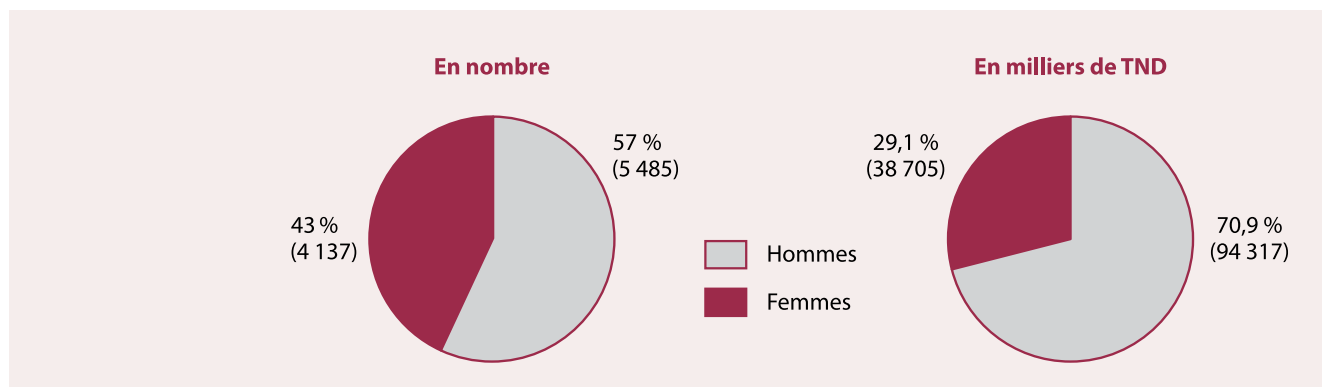
Le manque **d'autofinancement** est le premier obstacle rencontré par les FCE pour créer leurs entreprises. En effet, la plupart des femmes dans les groupes de discussion ont affirmé qu'elles disposent de peu ou pas du tout d'épargne personnelle pour investir. Plus généralement, les femmes manquent de garanties car elles possèdent moins de biens: en effet, les normes sociales favorisent la transmission du patrimoine immobilier entre hommes seulement.

Les participantes aux groupes de discussion estiment, à l'unanimité, qu'il y a une discrimination entre hommes et femmes de la part des **institutions de crédit**. Cette discrimination est difficile à prouver, mais certaines statistiques tendent à montrer que l'accès au financement est inégal entre hommes et femmes, sauf pour la microfinance. En effet, les femmes représentent 43 pour cent des bénéficiaires de crédits de la BTS (4 137 femmes), mais seulement 29,1 pour cent des montants octroyés (figure 35), ce qui se traduit par un crédit moyen de 9 356 TND pour les femmes contre 17 195 TND pour les hommes⁵⁴. Ainsi, le crédit moyen pour les femmes représente 54 pour cent du crédit moyen accordé aux hommes. Pour la même année, la BFPME a financé 130 projets, dont 12 pour cent développés par des femmes (16 projets), et ont obtenu 9 pour cent des crédits accordés (figure 36), ce qui correspond à un crédit moyen

54 Chiffres communiqués par la BTS, calculés le 1er décembre 2014.

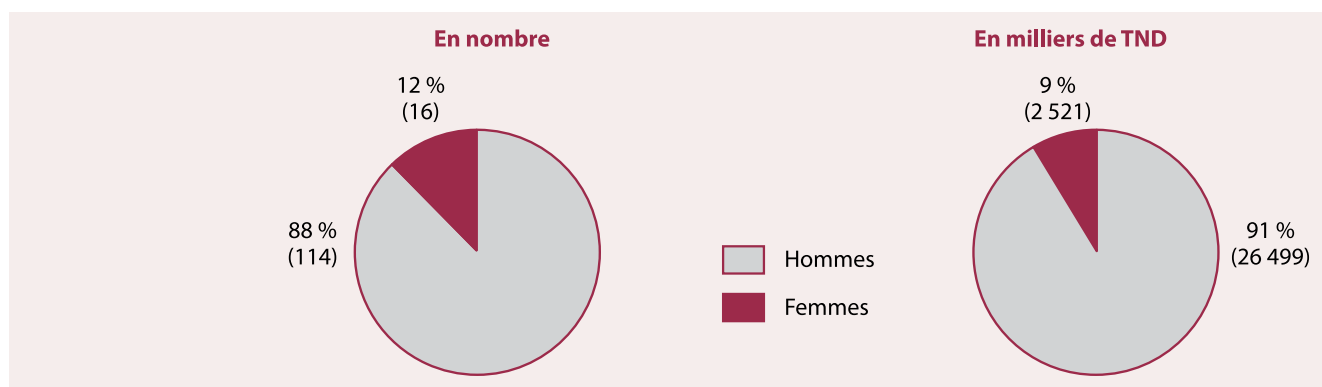
de 158 000 TND et représente deux tiers du crédit moyen accordé aux hommes (232 000 TND). Cette inégalité persiste également, selon les FCE, pour l'obtention des crédits de gestion. De leur part, les institutions financières indiquent que les crédits sont accordés selon plusieurs critères objectifs incluant l'évaluation de la rentabilité du projet, la disponibilité des garanties et le profil du demandeur. Ces institutions affirment qu'il n'y a pas de considérations de genre dans la décision d'octroi des crédits.

Figure 35. Répartition par genre des crédits accordés par la BTS, 2014



Source: Données collectées auprès de la BTS, 2015.

Figure 36. Répartition par genre des crédits accordés par la BFPME, 2014



Source: BFPME, 2015.

Les FCE rencontrées lors des groupes de discussion estiment que les banques offrent peu de flexibilité dans les conditions de remboursements, les frais et les commissions, notamment pour les crédits de gestion. Certaines trouvent qu'elles sont moins prises au sérieux par les banques que les hommes. En outre, lors de l'enquête, les institutions de financement interrogées ont confirmé l'absence d'une quelconque approche axée sur le genre. Les critères d'acceptation ne tiennent pas compte du genre, mais plutôt de la rentabilité du projet, des compétences de l'entrepreneur et de la qualité du dossier présenté.

Le nombre de FCE qui bénéficient des mécanismes de **participation au capital** est très faible. Il y a en effet peu de demandes qui émanent des FCE, parce que la plupart des projets promus par des femmes, du fait de leur taille modeste, ne sont pas éligibles à ce type de financement. Ce constat est confirmé notamment par l'une des informatrices clés⁵⁵, qui dirige un fonds d'investissement, et une autre qui représente l'association Carthage Business Angels⁵⁶. Une seule FCE a bénéficié d'un financement de la part d'Alternative Capital Partners. Pour Carthage Business Angels, les femmes qui obtiennent des fonds représentent environ 20 pour cent

⁵⁵ Directrice générale d'Alternative Capital Partners.

⁵⁶ Représentante de Carthage Business Angels.

du portefeuille des entrepreneurs financés⁵⁷. Les projets financés relèvent essentiellement du secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC)⁵⁸. De plus, le financement participatif (crowdfunding) n'est pas développé en Tunisie, car il n'est pas organisé ni encadré légalement et n'est pas bien connu des FCE⁵⁹.

Toutefois, les institutions de microfinance sont sensibles à la dimension de genre. Enda Inter-arabe⁶⁰ prend en considération les besoins des femmes lors de la conception de ses produits. Des ateliers de travail sont animés avec des femmes afin de recueillir des informations quant à leurs besoins en termes de montant de crédit nécessaire, délais de remboursement, période de grâce et endettement auprès d'autres sources. Des études sont aussi réalisées afin de mieux comprendre les problématiques rencontrées par les femmes et la spécificité de leurs projets, ainsi que pour réconcilier l'offre de services financiers et non financiers et éventuellement l'adapter en fonction des besoins⁶¹.

Enda Inter-arabe – une institution de microfinance tunisienne qui répond aux besoins des entrepreneurs informels et permet de donner accès aux mécanismes financiers aux femmes situées au bas de la pyramide sociale – compte 165 347 femmes parmi ses clients, soit 67 pour cent de son portefeuille clients en 2014⁶². Enda Inter-arabe offre aux femmes un crédit moyen de 1 357 TND. Certains de ses produits atteignent 80 pour cent de clientèle féminine⁶³. La majorité de ses lignes de microcrédits sont plafonnées à 3 000 TND, et l'accord pour l'octroi d'un crédit nécessite la caution d'une tierce personne. La plupart des femmes qui ont obtenu un financement sont concentrées dans les secteurs du commerce et des services.

Le personnel d'Enda Inter-arabe (chefs de crédit, chefs d'antennes, assistants et caissiers) reçoit des formations de sensibilisation à la question du genre en Tunisie afin qu'il puisse en compte les besoins spécifiques des femmes dans leurs activités quotidiennes. Ces formations portent essentiellement sur les droits des femmes et leur situation socio-économique⁶⁴. Jusqu'à présent, 150 personnes ont bénéficié de ce type de formation. Cette action sera menée de façon continue afin de couvrir tout le personnel.

En conclusion, l'approche sensible à la dimension axée sur le genre d'Enda Inter-arabe constitue une exception et ne touche qu'une partie infime des FCE: les petits projets, souvent dans l'économie informelle. **Le système de financement des entreprises constitué par la BTS, la BFPME et les banques commerciales, ainsi que les institutions de garantie et de participation au capital n'ont pas d'approche axée sur le genre et comptent peu de femmes parmi leurs clients.**

D'après les groupes de discussion, les femmes de **l'économie informelle**, quant à elles, rencontrent plus de problèmes de financement que les femmes opérant de l'économie formelle. En effet, elles n'ont accès ni aux mécanismes de financement bancaire ni aux soutiens financiers publics. Elles ont donc recours aux institutions de microcrédits, qui accordent des montants souvent insuffisants assortis de conditions de remboursement (délais et taux) qui sont contraignantes pour plusieurs d'entre elles⁶⁵.

57 Estimation donnée lors de l'entretien avec Ghofrane Zitouni.

58 Mondher Kanfir, adhérent de Carthage Business Angels.

59 Groupe de discussion.

60 Enda Inter-arabe offre de façon générale des microcrédits, des formations techniques et managériales, des activités d'appui à la commercialisation et propose des cercles de sensibilisation et d'information sur des thèmes liés à la santé et au développement personnel et professionnel.

61 Entretien avec Enda Inter-arabe.

62 MFI report-Enda-Inter-arabe (<http://reports.mixmarket.org/mfi/enda/>). À la fin de décembre 2014, Enda Inter-arabe a rapporté un total de 246 788 emprunteurs actifs.

63 Entretien avec Enda inter-arabe.

64 Entretien avec Enda Inter-arabe.

65 Groupes de discussion.

Enfin, pour les fonds de garantie publics, gérés par la SOTUGAR, les données sur la répartition par genre des bénéficiaires ne sont pas disponibles. Toutefois, 92 pour cent de ces fonds de garantie bénéficient aux entreprises dans les industries manufacturières, un secteur où les femmes sont très peu présentes⁶⁶.

3.3.2. Programmes de financement spécifiques aux entreprises appartenant aux femmes

Cette sous-condition est axée sur l'analyse des initiatives de financement qui sont spécifiquement élaborées pour les entreprises appartenant aux femmes.

Il n'existe pas d'institutions ni de produits destinés spécifiquement aux femmes. Les programmes de financement disponibles s'adressent de façon générale aux entrepreneurs et ne prennent pas en considération l'aspect du genre. Bien que le nombre de femmes obtenant des financements reste inférieur à celui des hommes, il n'y a pas de stratégie de discrimination positive pour renforcer leurs parts dans ces financements. Les FCE, quant à elles, ont insisté sur la nécessité de trouver des solutions adéquates leur fournissant les ressources financières nécessaires pour créer et développer leurs entreprises.

3.3.3. Notation de la condition-cadre 3 – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre.

Note 1/5

L'approche des institutions de financement est passive vis-à-vis des femmes. Il n'y a pas d'approche axée sur le genre, hormis dans les institutions de microfinance. Pourtant, les femmes identifient l'accès au financement comme un obstacle majeur pour la création et le développement de leurs entreprises.

Sous-condition 3.A.1. Participation des FCE aux programmes de financement génériques.

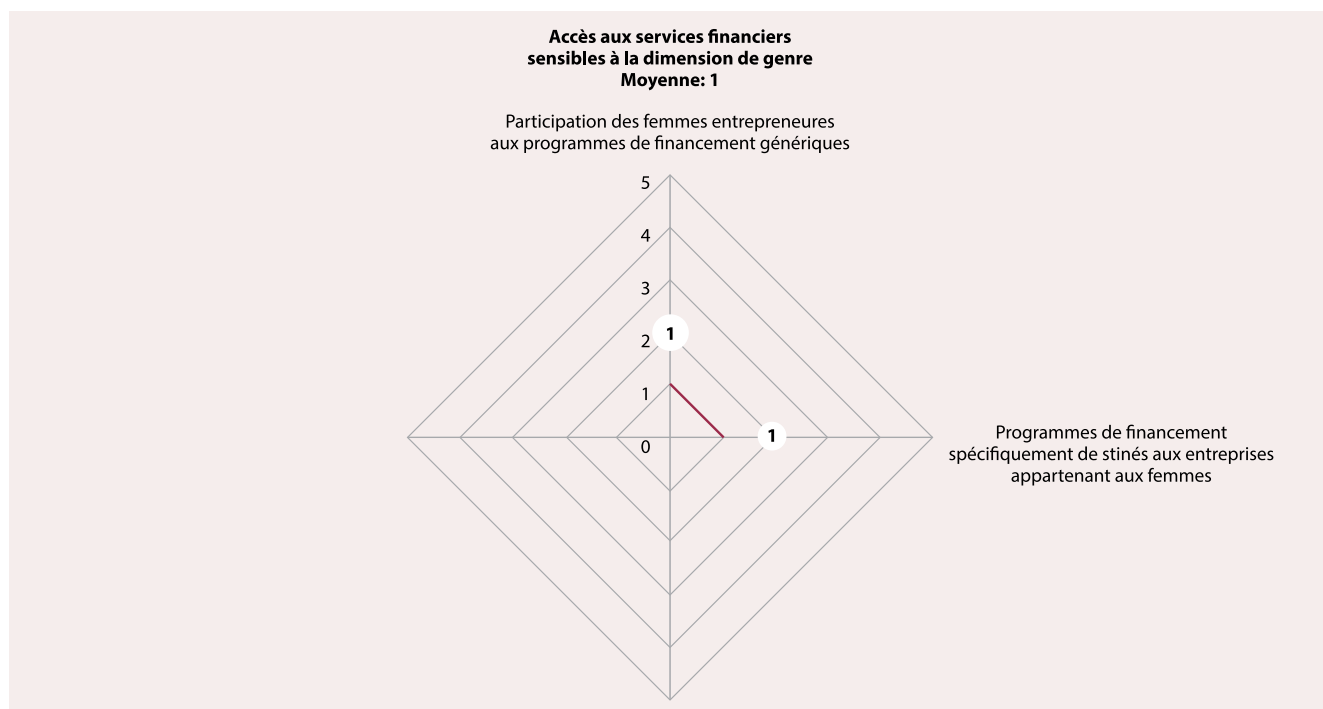
Note: 1/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition stipulant que **les programmes de financement génériques adoptent approche passive vis-à-vis des femmes et que ces programmes ne comptent que quelques entreprises appartenant aux femmes dans leur portefeuille clients**. D'une part, les institutions de financement ne prennent pas en compte l'aspect du genre dans le traitement des demandes de financement. Seuls les critères de rentabilité financière et de solvabilité du projet sont décisifs pour l'octroi de fonds. D'autre part, l'accès des femmes aux services de financement génériques est limité. Globalement, le nombre de crédits bénéficiant aux femmes est plus faible que celui bénéficiant aux hommes. De surcroît, l'écart concernant les montants des crédits accordés aux femmes et aux hommes est d'autant plus creusé.

Sous-condition 3.A.2. Programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises appartenant aux femmes. Note: 1/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition («**Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes/ FCE**»). Bien que le nombre de femmes obtenant des financements reste inférieur à celui des hommes, il n'y a pas de stratégie de discrimination positive pour renforcer leur participation à ces financements.

⁶⁶ Entretien avec la SOTUGAR.

Figure 37. Évaluation de la condition-cadre 3 du DEF

Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 3 du DEF

Condition-cadre 3 du DEF – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre				
3.A. Participation des FCE aux programmes de financement génériques				
1	2	3	4	5
L'approche est passive (seuls quelques clients sont des entreprises appartenant aux femmes)	Il y a un début de reconnaissance du potentiel du marché des FCE ainsi qu'un début de mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédit, mais ne touchant pas encore activement le marché des FCE par le biais d'efforts promotionnels	Il y a une reconnaissance du potentiel du marché des FCE, une mise en œuvre des formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédit et touchant activement le marché des FCE grâce à des activités promotionnelles	Des efforts actifs pour atteindre le marché des FCE grâce à des activités promotionnelles sont faits, des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour les FCE	Des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour le marché des FCE, les cibles de performance sont généralement fixées par rapport au nombre de prêts accordés aux entreprises appartenant aux femmes, le système financier est considéré comme attentif aux femmes, les données clients sont suivies et rapportées sur la base d'une ventilation par sexe
3.B. Programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes/FCE	Il existe un petit nombre de programmes de prêts destinés aux femmes, mais essentiellement aux microentreprises appartenant aux femmes	Il existe des programmes de crédits pour les entreprises de différentes tailles et à différents stades de développement (du démarrage à l'expansion), mais ils sont essentiellement accessibles dans certaines parties du pays (par exemple centres urbains); pas de preuve de l'existence de programmes de participation axés sur les femmes (capital d'amorçage et capital-risque)	Les programmes de garantie de prêts destinés aux entreprises appartenant aux femmes complètent les programmes de crédit destinés aux FCE à différents stades de leur développement (du démarrage à l'expansion), mais ils sont essentiellement accessibles dans les zones urbaines	Les programmes de crédit (microfinance et financement des banques commerciales) et de participation (capital d'amorçage et capital-risque) pour les femmes existent et sont accessibles aux FCE dans les zones urbaines et rurales, y compris grâce aux solutions fondées sur les TIC comme le mobile money

3.4. Condition-cadre 4 – Accès aux services d'appui au développement des entreprises sensibles à la dimension de genre

Sur le plan historique, les hommes entrepreneurs ont été les principaux clients des services d'appui au développement des entreprises (SDE). Puisque les femmes entrepreneures sont confrontées à des obstacles particuliers pour démarrer et développer leurs entreprises, leurs besoins peuvent être différents de ceux des hommes. Les SDE sensibles à la dimension de genre prennent en considération les besoins spécifiques des femmes entrepreneures, tout en fournissant des services dans un environnement où il n'y a pas de préjugés sexistes.

L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de trois sous-conditions: 1) l'accès des femmes aux principaux SDE; 2) les principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE; et 3) l'existence de SDE destinés aux femmes.

3.4.1. Accès des femmes aux principaux SDE

Cette sous-condition analyse la souscription des femmes entrepreneures aux différents SDE.

L'EFE révèle que 40 pour cent des femmes interrogées ont déjà participé à des **formations sur l'entrepreneuriat**, ce qui est supérieur à la proportion des femmes parmi les chefs d'entreprises (figure 38).

On note que la participation des femmes de l'économie informelle à ces formations est très faible: seules 3,6 pour cent des FCE interrogées dans ce secteur ont participé à des programmes de formation sur l'entrepreneuriat (figure 39). Lors des groupes de discussion, elles ont évoqué les contraintes relatives aux coûts de déplacement pour se rendre à ces formations, qui peuvent cependant s'avérer très utiles, car elles pourraient aider ces femmes à développer leurs capacités et/ou à passer de l'économie informelle à l'économie formelle.

Figure 38. Participation à des formations sur l'entrepreneuriat

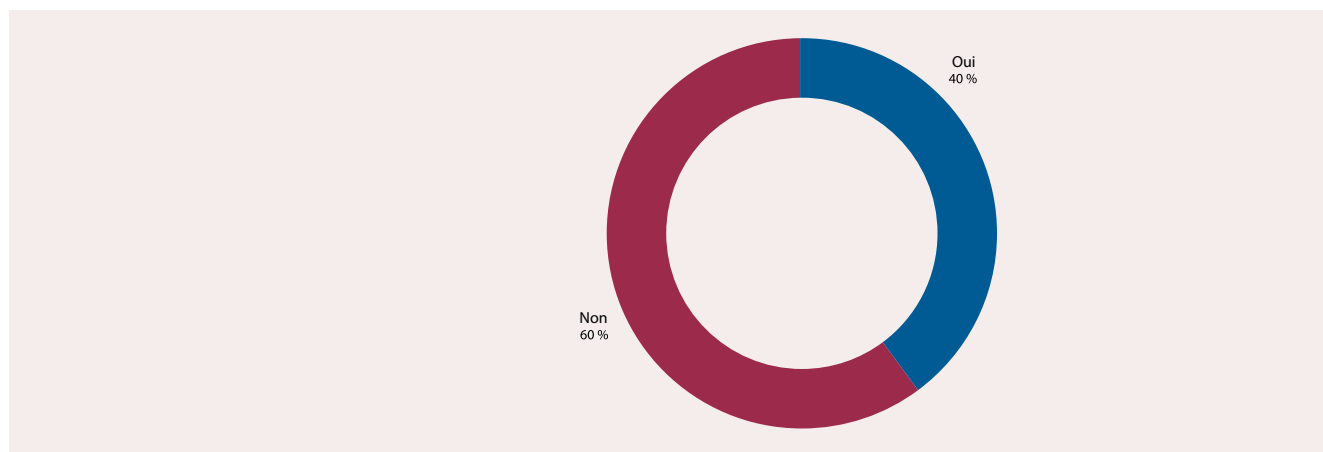
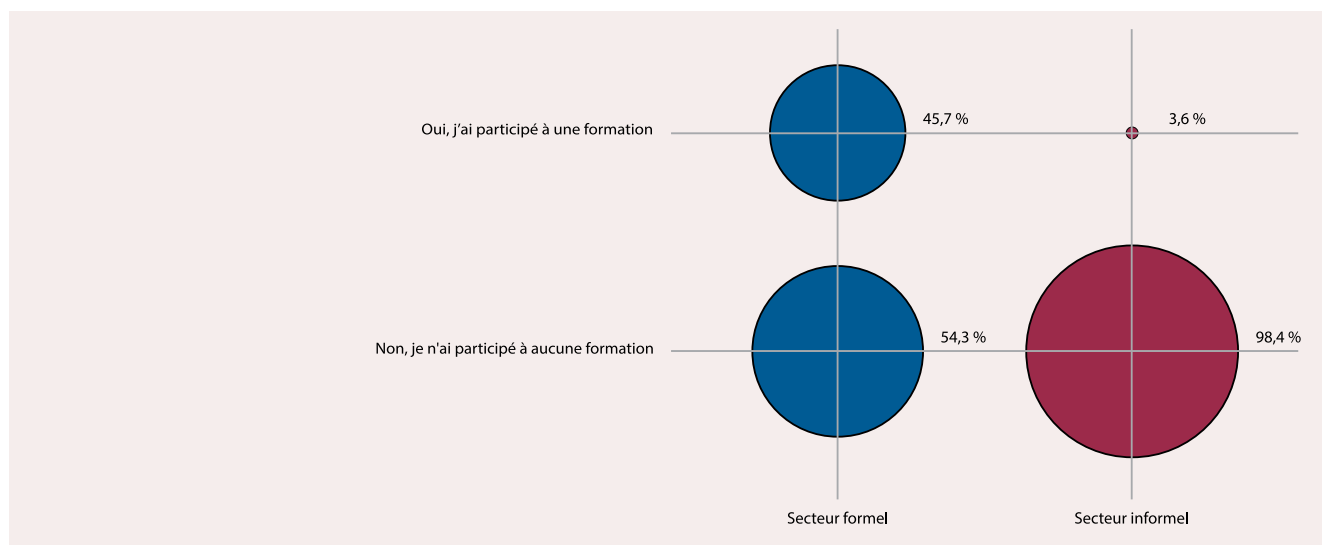


Figure 39. Participation à des programmes de formation sur l'entrepreneuriat (secteurs formel et informel)



Les structures publiques d'appui à l'entrepreneuriat n'ont généralement pas d'approche axée sur le genre et offrent leurs services de façon égalitaire aux hommes et aux femmes. Toutefois, la proportion des femmes qui en bénéficient est souvent élevée.

Les formations sur l'entrepreneuriat sont fournies principalement par l'ANETI, qui intervient dans les processus d'encouragement et de promotion du travail indépendant. L'ANETI s'adresse à la population des chômeurs et cible plus particulièrement les diplômés. Parmi cette population, une grande partie est constituée de filles (avec deux tiers des diplômés et un taux de chômage de 42 pour cent), ce qui peut expliquer le nombre élevé de filles qui suivent les formations de l'ANETI.

Celle-ci, à travers les bureaux d'emploi (80 bureaux) et les Espaces Entreprendre (12 bureaux), met à la disposition des entrepreneurs plusieurs services et formations afin de les encourager à mettre en œuvre leurs projets, tels que la formation CEFE, la formation «Gérer mieux votre entreprise» (GERME) et les formations en gestion. La participation des femmes dépasse les 50 pour cent pour la majorité de ces formations: à titre d'exemple, et d'après les chiffres de l'ANETI, les femmes représentent deux tiers des participants à la formation CEFE des bureaux d'emploi et 43 pour cent des participants à la formation GERME (tableau 2).

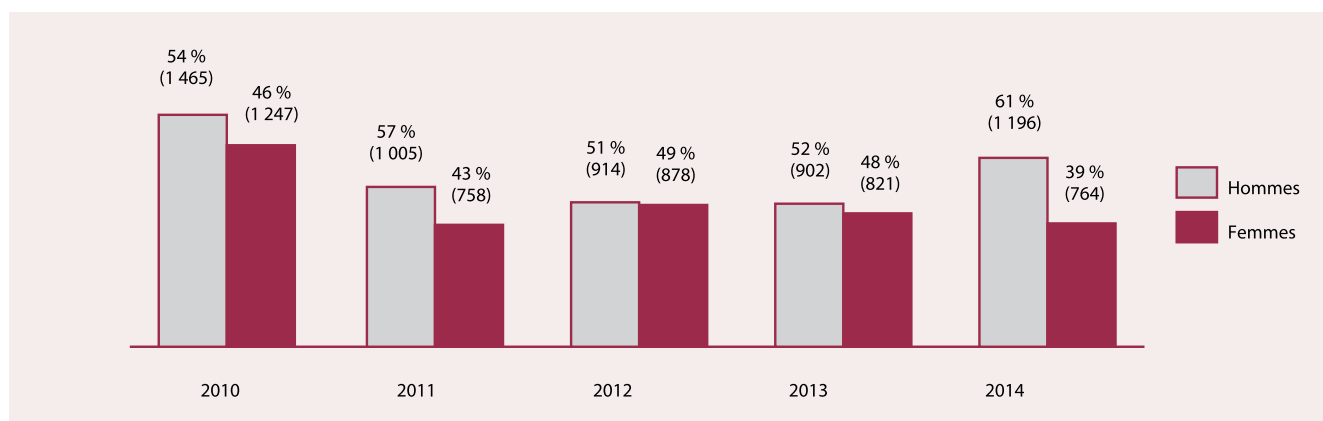
Tableau 2. Répartition par genre des bénéficiaires des services destinés aux microentreprises par genre, 2014

Services proposés	Femmes		Hommes		Total
Bourses d'accompagnement	1 107	52	1 006	48	2 113
CEFE	4 056	66	2 084	34	6 140
Formation en gestion	446	54	374	46	820
Formation GERME	186	43	251	57	437
Formation technique	356	78	101	22	457
Total général	6 151	62	3 816	38	9 967

Source: Base de données de l'ANETI, 2015.

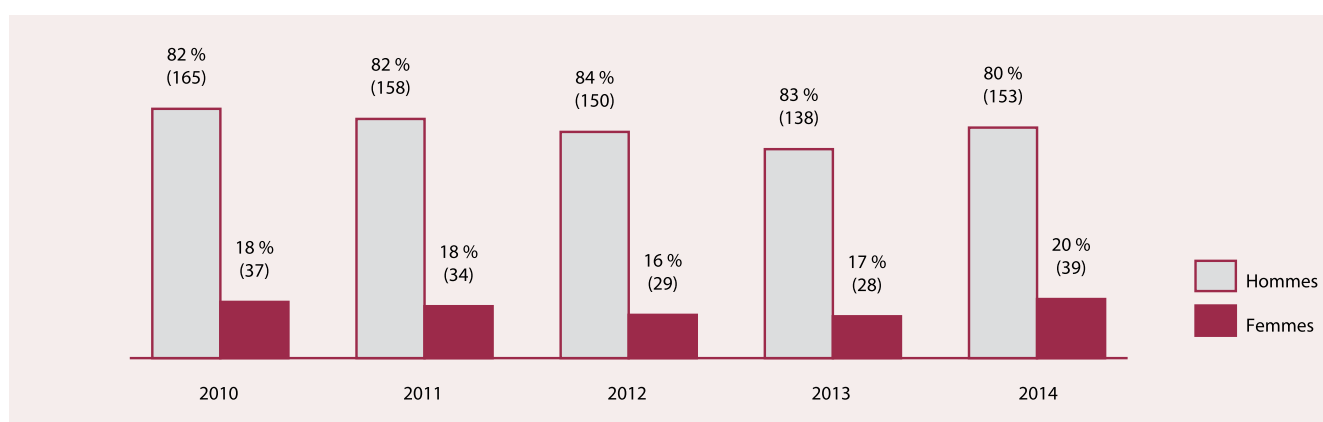
Au niveau de l'APII, les femmes représentent 39 pour cent des bénéficiaires des services de pré-incubation (figure 40) et 20 pour cent des entreprises hébergées, sur un total de 192 (41). Cela signifie que les projets portés par des hommes réussissent mieux à passer de la pré-incubation à l'incubation.

Figure 40. Répartition par genre des bénéficiaires des services offerts par les pépinières, 2010-2014



Source: Base de données de l'APII ; 2015.

Figure 41. Répartition par genre du nombre d'entreprises hébergées par les pépinières



L'APIA gère aussi 8 pépinières qui sont rattachées aux écoles agricoles. Depuis 2005, 262 projets ont été hébergés et accompagnés, avec un coût total de 17,36 millions de TND, et ils ont créé 363 emplois, hors travail saisonnier. Parmi ces projets, 83 appartiennent à des femmes (32 pour cent).

D'autres programmes existent pour accompagner les entrepreneurs, tels que:

1. **Souk At-tanmia** est une initiative de développement économique dont 32 pour cent des bénéficiaires sont des femmes (Banque africaine de développement, 2013). Certains critères permettent d'obtenir des bonifications lors du processus de sélection, par exemple le genre (Banque africaine de développement, 2013)⁶⁷.
2. **Andi Fekra** est un concept de radio-réalité qui s'adresse aux jeunes porteurs de projets afin de les encourager à concrétiser ceux-ci. Depuis son lancement en 2013, les femmes représentent 25 pour cent des lauréats.
3. **Forsa Mentoring** a été lancé par l'Institut arabe des chefs d'entreprises (IACE) en partenariat avec Adam Smith International et Mowgli Foundation. Elle vise à associer des

67 Entretien avec Sonia Barbaria, cheffe de projet Souk At-tanmia à la Banque africaine de développement.

jeunes entrepreneurs à des mentors expérimentés dans le domaine de la gestion afin de les accompagner durant les phases de création et de développement de leurs entreprises. En 2013, 4 entrepreneurs tunisiens ont été accompagnés, dont 20 pour cent de femmes⁶⁸.

Lors des groupes de discussion, certaines FCE ont déclaré ne pas être informées des services offerts par les structures d'appui. À titre d'exemple, certaines femmes dans l'artisanat ne connaissaient pas le Centre de promotion des exportations (CEPEX) et les programmes qu'il offre pour appuyer l'exportation.

3.4.2. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE

Pour cette sous-condition, nous enrichissons les informations recueillies pour la sous condition 4.A en analysant les nombreux aspects des services ainsi que la pertinence des SDE et leur réactivité face aux besoins des femmes entrepreneures.

Les informateurs clés affirment que les services de soutien offerts par les **structures publiques d'appui ne prennent pas en considération l'aspect du genre**. Pourtant, les femmes prennent généralement peu d'initiatives et ont moins confiance en leurs compétences (Belkacem et Mansouri, 2012), ce qui pourrait justifier les sessions spécifiques qui ciblent leurs besoins. Ces sessions pourraient les encourager à concrétiser leurs idées de projets et à sauter le pas de l'entrepreneuriat.

La directrice du Centre de soutien à la création d'entreprises de l'API⁶⁹ a précisé qu'aucun effort spécifique n'est fait pour attirer les femmes entrepreneures dans les pépinières et les soutenir, et qu'il n'y a pas de mesures ciblées prévues. Toutefois, elle a insisté sur l'importance d'incorporer une approche axée sur le genre pour soutenir les femmes, surtout celles qui se trouvent dans les régions intérieures, et sur le rôle que peuvent jouer les pépinières si plus d'efforts sont réalisés pour héberger leurs entreprises.

Les efforts d'accompagnement disponibles consistent généralement à aider les porteurs de projets à élaborer un business plan ou à acquérir des compétences dans la gestion d'entreprises ainsi qu'à obtenir des informations sur la recherche de financement et les options disponibles en Tunisie. Certains de ces efforts visent aussi à proposer des subventions.

Bien que conscientes des efforts entrepris pour fournir des services d'appui et des formations afin d'accompagner les entrepreneurs, les FCE dans les groupes de discussion ont exprimé le besoin d'un accompagnement et d'un coaching plus développés. Elles ont aussi demandé la diversification et la multiplication des formations qui couvriraient ainsi d'autres domaines tels que la valorisation et la commercialisation des produits, la gestion de projet, la maîtrise des coûts et le développement personnel (confiance en soi, négociation et communication) (tableau 6). Des formations orientées vers l'utilisation des TIC dans la gestion de l'entreprise et dans la commercialisation des produits ont été aussi sollicitées par plusieurs FCE: 71,7 pour cent des FCE interrogées n'ont pas bénéficié de ces formations dans le cadre des opérations de leurs entreprises (tableau 4), et 4 FCE sur 5 veulent acquérir plus d'aptitudes dans ce domaine (figure 42).

68 <http://www.leconomistemaghreb.com/2014/09/13/mentoring-forsa-tunisie-tenu-toutes-ses-promesses/>.

69 Essya Nasri, également présidente de l'incubateur féminin Alyssa Incubator.

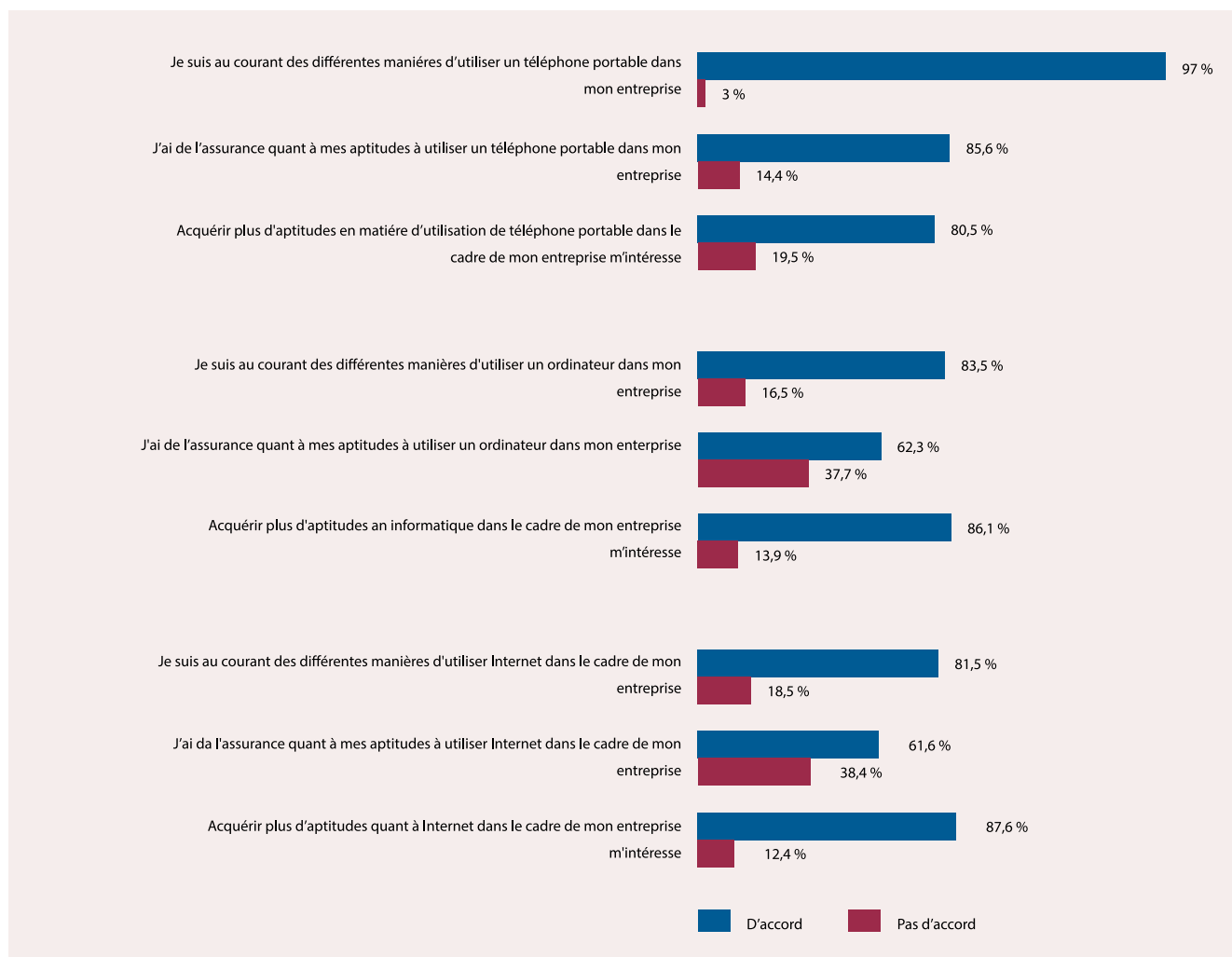
Tableau 3. Principales attentes des FCE vis-à-vis des SDE

Attentes	Effectifs	%
Multiplier, améliorer et diversifier les programmes d'accompagnement et de soutien des FCE	53	18,5%
Être formée sur le développement personnel (confiance en soi, négociation, communication, etc.)et renforcer ses capacités en relation avec ce sujet	53	18,5%
Faciliter l'accès aux financements, réduire les taux d'intérêts, favoriser les PME	53	18,5%
Être formée et renforcer ses capacités techniques (entrepreneuriat, gestion, commercialisation, réglementations...)	48	16,7%
Réviser certaines réglementations qui facilitent, encouragent et protègent l'entrepreneuriat féminin	31	10,8%
Faire face au secteur informel et faciliter les procédures d'immatriculation	14	4,9%
Faciliter l'accès aux marchés d'exportation	10	3,5%
Renforcer la position et le statut de la femme dans la société	8	2,8%
Faire face à la corruption (administration, douane, syndicats...)	8	2,8%
Avoir le contrôle des prix des matières premières	6	2,1%
Faire face au harcèlement lié au genre	3	1,0%
TOTAL	287	100,0%

Tableau 4. Taux de participation à des programmes de formation sur l'utilisation des TIC dans le cadre des opérations liées à l'entreprise

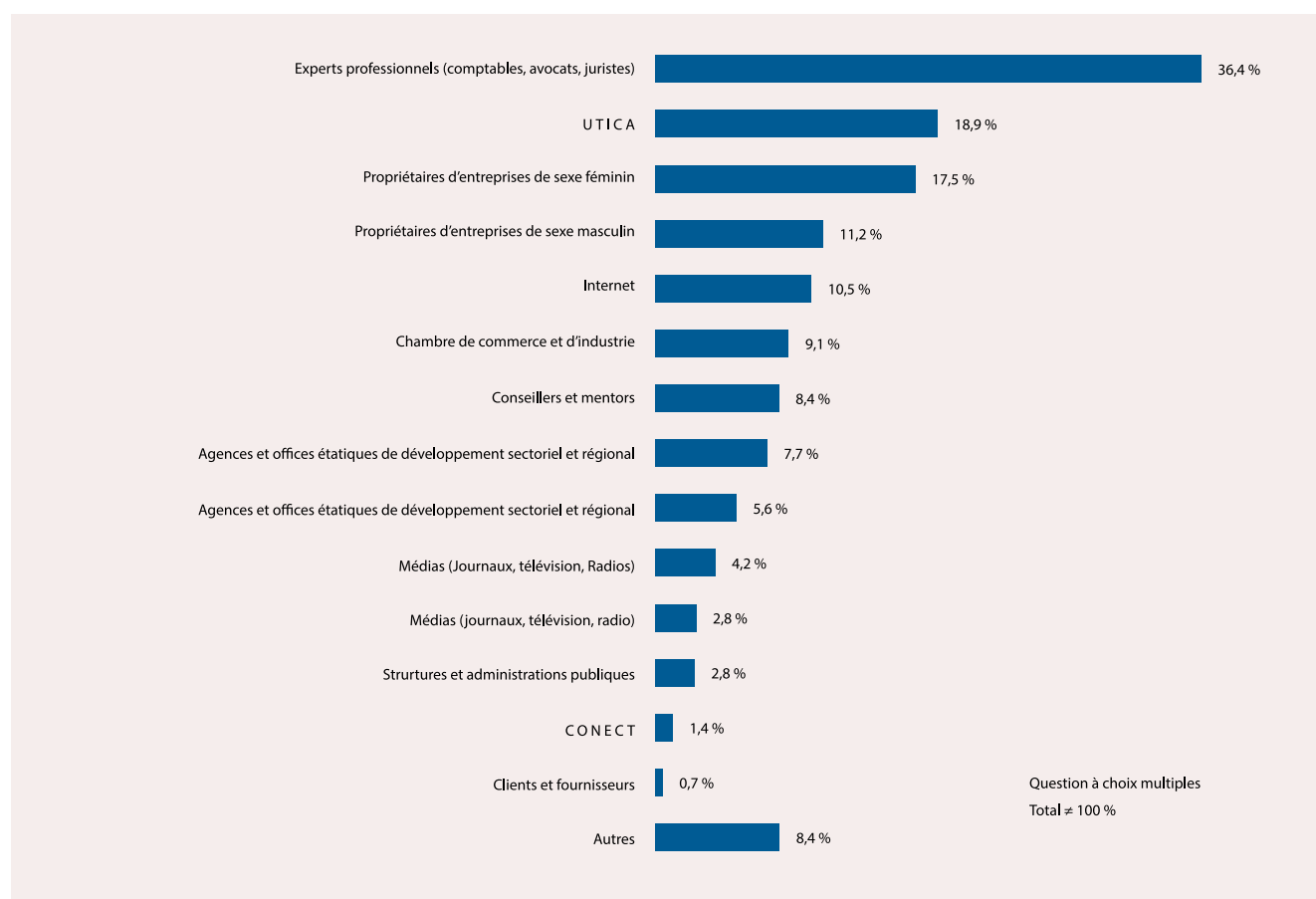
	Global (%)	Secteur formel (%)	Secteur informel (%)
J'ai participé	28,3	31,1	11,1
Je n'ai pas participé	71,7	68,9	88,9
Total	100	100	100

Figure 42. Connaissance, aptitudes et intérêt pour de l'utilisation des NTIC dans la gestion de l'entreprise (pourcentage de FCE en accord avec les affirmations proposés)



Concernant l'accès aux conseils d'affaires, les administrations publiques sont peu utiles pour obtenir des informations sur les secteurs d'activités: seulement 2,8 pour cent des FCE interrogées y ont recours, contre 36,4 pour cent pour les experts et les professionnels et 18,9 pour cent pour l'UTICA (figure 43). En effet, les informations disponibles sur les sites ces administrations ne sont pas toujours à jour. De surcroît, les services en ligne proposés sont rares, ce qui oblige presque systématiquement les FCE à faire le déplacement dans un bureau.

Figure 43. Sources des conseils d'affaires obtenus par les femmes entrepreneures l'année précédente



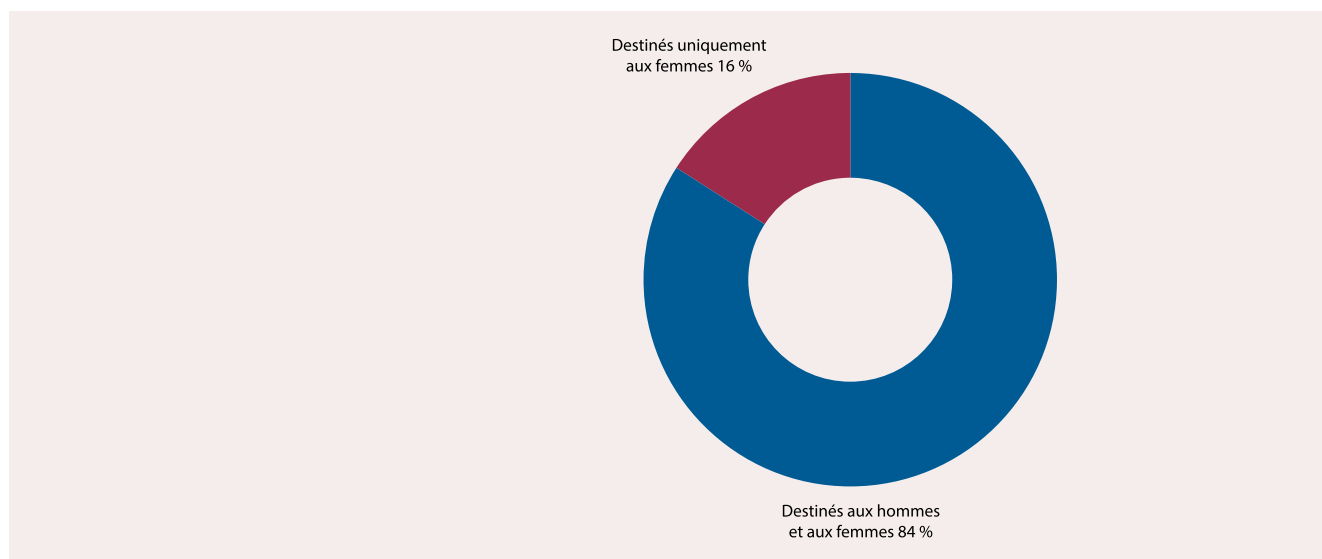
Enfin, notons que les femmes de l'économie informelle sont exclues des services offerts par les organismes de soutien: 96,4 pour cent des 27 femmes interrogées opérant dans ce secteur n'ont participé à aucun programme qui porte sur l'entrepreneuriat.

3.4.3. Existence de SDE destinés aux femmes

Cette sous-condition se concentre sur l'analyse des programmes spéciaux et des SDE spécialement élaborés pour les femmes entrepreneures/propriétaires d'entreprises existant dans le pays, et sur la nature de ces programmes et l'expérience que les FCE en ont eue.

Il y a peu de services d'accompagnement destinés spécifiquement aux femmes; 16 pour cent des femmes interrogées disent avoir participé à ce genre de formations (figure 44).

Figure 44. Cibles des programmes de formation auxquels ont participé Les FCE



De plus, bien qu'elles soient limitées et ne touchent que peu de FCE, quelques initiatives de services destinées aux femmes ont été identifiées:

1. **WI Tunisia** a été géré par le CJD et financé par l'ambassade américaine. Il s'est adressé aux femmes jeunes diplômées qui ont des idées de projets. Il avait comme objectif de proposer des formations à ces femmes et de les accompagner dans la création de leurs entreprises. Parmi les 40 femmes suivant ce programme, 4 ont réalisé leurs projets dans les secteurs de l'artisanat, de la maintenance médicale et de la production des huiles essentielles, et 3 travaillent actuellement à la réalisation de leurs projets. Les entreprises créées sont de petite taille et emploient entre 3 et 20 personnes.
2. **Alyssa Incubator** est un incubateur féminin récemment créé. Il a pour objectif d'appuyer les FCE membre et de promouvoir l'entrepreneuriat féminin.
3. **Women's Enterprise for Sustainability (WES)**, lancé par un bailleur de fonds étranger (US-MEPI), était destiné aux FCE afin de renforcer leur contribution au développement de l'économie tunisienne. En partenariat avec plusieurs entreprises du secteur des TIC, telles que Microsoft et 9 organisations tunisiennes, des formations sur le leadership, les TIC et l'utilisation des réseaux sociaux ont été fournies à 1 200 FCE.
4. **Le Centre de recherches, d'étude, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF)** a lancé une initiative en faveur des femmes dans l'économie informelle afin de leur proposer des formations et de mener des actions de sensibilisation pour les encourager à passer dans le secteur formel. L'un des autres objectifs de ces formations est d'encourager les femmes à investir l'espace public et à développer les spécificités des FCE. Ces services de coaching et d'accompagnement ont aussi été fournis aux FCE qui veulent entamer une expérience entrepreneuriale.

D'après les groupes de discussion, les formations destinées uniquement aux femmes peuvent se justifier par la prise en compte de certains besoins qui leur sont spécifiques: les problèmes de garde d'enfants, l'équilibre famille-travail, le manque de soutien de leur conjoint ou de leur famille, etc. Certaines affirment même que des formations dédiées aux femmes auront plus de conséquences positives, car la présence d'hommes peut empêcher celles-ci d'évoquer les problèmes liés à leur genre.

Concernant l'hébergement des activités, quelques incubateurs, dont Alyssa Incubator et WI Tunisia, ont été mis en place à l'initiative du CJD.

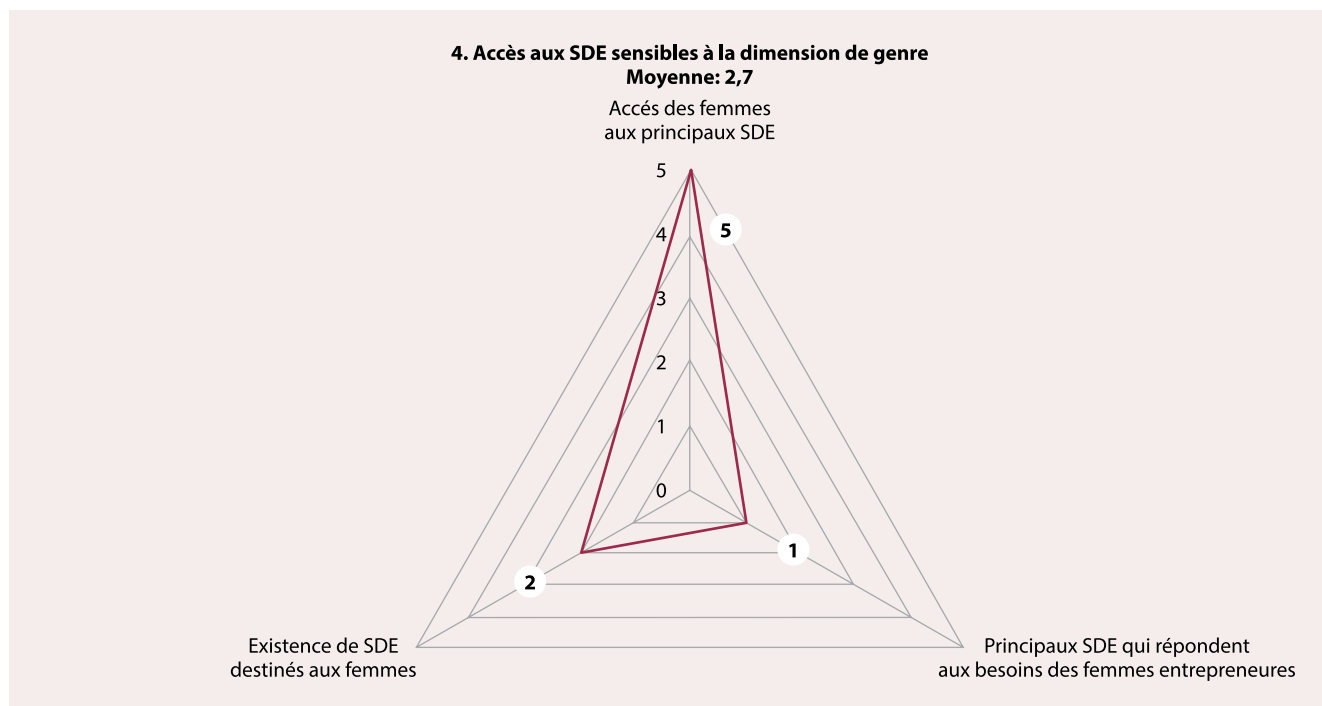
Les **services d'accompagnement** sont très sollicités par les FCE lors des groupes de discussion. Elles estiment que ces services pourraient remédier à leur manque d'expérience managériale et entrepreneuriale. Malgré des programmes de coaching et de mentorat assez développés, notamment par certaines associations (Réseau Entreprendre, par exemple), il n'y a pas de formules de parrainage entre femmes.

3.4.4. Notation de la condition-cadre 4 – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre.

Note 2,7/5

Face aux inégalités perçues par les femmes pour accéder au marché du travail et au financement, celles-ci ont recours aux SDE en vue d'augmenter leurs chances d'être soit recrutées, soit entrepreneures, cela malgré le fait que ces SDE ne sont destinés ni femmes ni à leurs besoins spécifiques.

Figure 45. Évaluation de la condition-cadre 4 du DEF



Sous-condition 1. Accès des femmes aux principaux SDE. Note: 5/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 5/5 à cette sous-condition («La proportion de FCE parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)»). La participation des femmes aux services des structures publiques d'appui à l'entrepreneuriat est élevée. En particulier, la proportion des femmes qui participent aux formations offertes par les structures publiques dépasse les 50 pour cent. Néanmoins, les femmes sont moins présentes dans les services d'incubation, puisque leurs projets ont plus de difficultés à passer de la pré-incubation à l'incubation.

Sous-condition 2. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE. Note: 1/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition («L'approche de la plupart des prestataires de SDE est passive, et peu de FCE participent aux principaux programmes et services»). Ces SDE ne ciblent pas les besoins spécifiques des femmes (tels que la prise d'initiatives, le développement de la confiance en soi, le développement personnel...).

Sous-condition 3. Existence de SDE destinés aux femmes. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Il existe des services/ programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique»). Les SDE visant les femmes ne sont pas organisés de façon régulière, ne touchent pas un nombre important de femmes et ne sont pas généralisés sur tout le territoire.

Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 4 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 4 du DEF – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre				
4.A. Accès des femmes aux principaux SDE				
1	2	3	4	5
La proportion de femmes parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à moins de 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou des travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 50 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 75 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)
4.B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE				
1	2	3	4	5
L'approche de la plupart des prestataires de SDE, est passive, et peu de FCE participent aux principaux programmes et services	Les prestataires de SDE commencent à être conscients du faible taux de souscription des femmes à ces services et ils s'interrogent sur les raisons de ce faible taux	Il existe des initiatives pour sensibiliser à la dimension de genre et l'intégrer horizontalement dans les SDE et créer une prise de conscience accrue de leurs services parmi les FCE, notamment grâce aux réseaux de femmes d'affaires et à l'utilisation des TIC	Les prestataires de services SDE ont modifié les services/offres de SDE existants pour répondre aux besoins des FCE (par exemple approche, planification, embauche d'expertes/de conseillères/de formatrices, utilisation des TIC pour l'expansion de la portée de leurs prestations), ils font activement la promotion de leurs services auprès des FCE potentielles et des entreprises appartenant aux femmes	Les principaux SDE sont considérés comme adaptés aux besoins de femmes; les FCE tout comme les hommes entrepreneurs ont recours de la même manière à tous les types de SDE
4.C. Existence de SDE destinés aux femmes				
1	2	3	4	5
À ce jour, il n'y a pas de SDE spécialement destinés aux femmes, mais il y a une reconnaissance accrue du besoin d'atteindre les femmes avec plus de SDE réactifs	Il existe des services/programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique	Il y a plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes, mais ils se concentrent sur une gamme limitée d'offres (par exemple formation à l'auto-emploi pour les femmes; SDE pour les microentreprises appartenant aux femmes) et ne sont pas accessibles dans tout le pays	Il existe plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes; en plus de répondre aux besoins de formations et développement des microentreprises, ils sont aussi destinés aux femmes propriétaires d'entreprises en croissance, à la mise à niveau et au renforcement des capacités des PME appartenant aux femmes. Ces SDE sont accessibles aux femmes dans la plupart des zones du pays	Il existe un système national organisé d'aide aux FCE (par exemple un bureau de femmes dans l'organisme gouvernemental qui est responsable des TPE et PME, des centres d'entreprises pour les FCE, des programmes de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes, etc.), notamment grâce à l'accès des FCE aux TIC

3.5. Condition-cadre 5 – Accès aux marchés et à la technologie

Les femmes entrepreneures ont souvent une liberté d'action limitée par le faible accès aux marchés rentables, qu'ils soient locaux, régionaux, nationaux ou internationaux, et cela est dû au manque d'informations, de capacités, de ressources productives, de qualité de production, d'intégration du marché et d'utilisation de technologies appuyées par les TIC. Les femmes sont également défavorisées par le manque d'accès à la technologie moderne, notamment aux TIC qui leur permettraient de développer leurs capacités, d'augmenter la qualité de leur production et d'élargir leurs marchés.

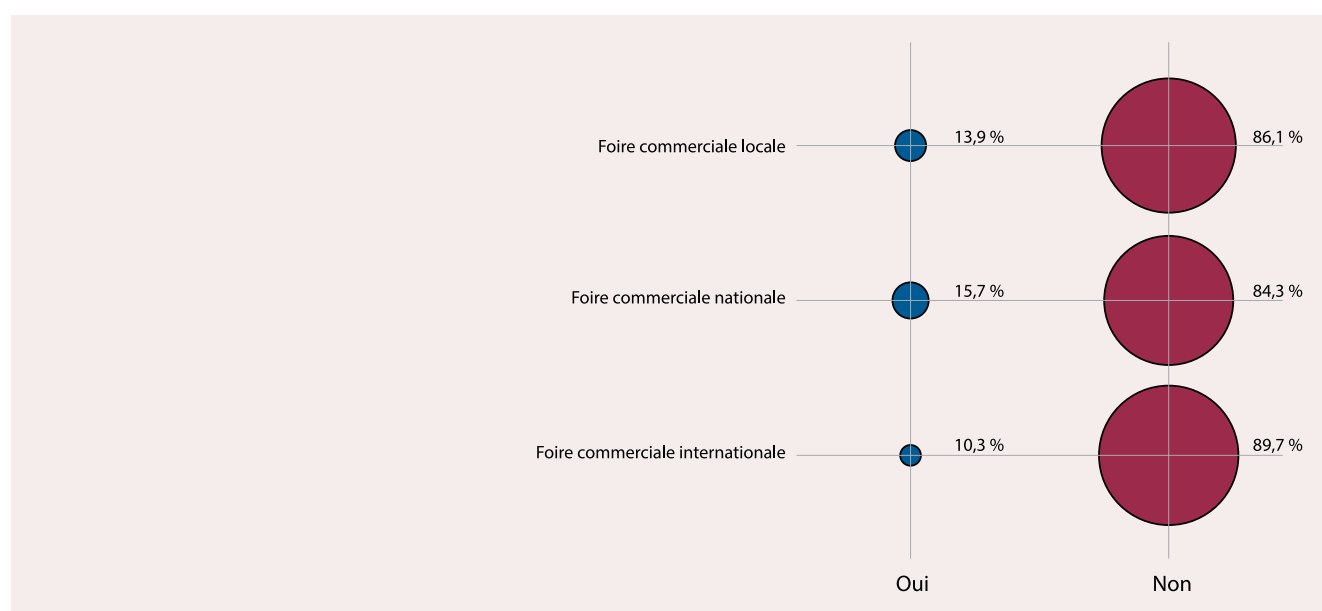
L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de quatre sous-conditions: 1) la promotion des exportations des FCE; 2) les programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes; 3) les chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes; et 4) l'accès des FCE aux TIC et à la technologie.

3.5.1. Promotion des exportations des femmes entrepreneures

Les entreprises appartenant aux femmes sont généralement confrontées à des obstacles empêchant leur accès aux marchés d'exportation. Pour qu'un plus grand nombre d'entre elles puissent connaître une croissance, il est important d'identifier ces obstacles et de mettre en place des mesures afin de les éliminer.

L'évaluation du DEF pour la Tunisie fait ressortir qu'il n'y a pas de services spécifiques aux FCE pour faciliter leur accès aux marchés. Lors des groupes de discussion, une grande majorité des femmes artisanes et des agricultrices ont déclaré avoir des difficultés à faire face à la concurrence rude et parfois déloyale (notamment face aux produits asiatiques importés légalement ou illégalement). D'après l'EFE, 1 pour cent des FCE commercialisent leurs produits à l'étranger (figure 20). L'accès aux foires nationales et internationales est limité, à cause notamment des coûts de participation et des problèmes de logistique et de transport, et, surtout, certaines FCE n'arrivent pas à vendre leurs produits lors de ces foires. Uniquement 15,7 pour cent des femmes interrogées ont participé à des foires nationales, et 10 pour cent à des foires internationales (figure 46). Lors des groupes de discussion les femmes présentes ont estimé nécessaire la création de points de vente (où elles ne sont pas obligées d'être physiquement présentes) au moins dans chaque ville pour les aider à écouler leurs produits. L'idée d'un point de vente en ligne a été discutée et appréciée.

Figure 46. Taux de participation à des foires commerciales



Les entrepreneurs de façon générale, y compris les FCE, font face à des démarches administratives lourdes nécessaires pour l'exportation et pour les transactions à l'étranger et le paiement en devises. Plusieurs autres contraintes ont été évoquées par les FCE, telles que l'obtention des certificats obligatoires pour valider leurs produits et garantir qu'ils respectent les standards internationaux; la mise en valeur de leurs produits et leur adaptation aux besoins des consommateurs à l'étranger; le manque d'information sur les services offerts par le CEPEX; les coûts relatifs aux procédures d'obtention des autorisations; et les frais de déplacements⁷⁰.

3.5.2. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes

Dans de nombreux pays, les gouvernements mettent en place un système de quotas en vue d'ouvrir les marchés publics aux TPE et PME. Des contrats annuels de marchés publics peuvent être d'une grande utilité pour les TPE et PME, car ils leur offrent des opportunités en tant que prestataires ou fournisseurs.

Concernant **les marchés publics**, une loi promulguée en 2012, prévoit de réserver 20 pour cent des commandes publiques aux des PME⁷¹. Dans la pratique, ce taux ne dépasse pas les 5 pour cent⁷², mais il s'agit d'une mesure de discrimination positive susceptible de développer les PME. Elle pourrait également être élargie pour inclure d'autres catégories d'entreprises, comme celles dirigées par des femmes. Lors des groupes de discussion, les FCE ont indiqué que ces marchés sont dominés par les hommes, qu'il y a beaucoup de pratiques de corruption et un manque de transparence, ce qui ne les incite pas à répondre aux appels d'offres.

En ce qui concerne **la part des femmes dans ces marchés publics**, il n'y a **aucun quota prévu par la loi**. Mais tous les informateurs clés ont indiqué que leur participation à ces marchés est très faible.

De leur part, les FCE ont témoigné de la difficulté à accéder aux marchés publics. Une des FCE ayant une entreprise dans le secteur des TIC a indiqué que, durant ses neuf ans d'activité, elle n'a réussi à obtenir qu'un seul marché public. Elle estime que l'accès à ces marchés nécessite une bonne maîtrise du projet. Elle a aussi évoqué l'existence de pratiques de corruption dans les procédures de sélection.

Les FCE estiment aussi que les marchés publics sont dominés par les hommes et que ce sont souvent les mêmes entreprises qui obtiennent les mêmes marchés, et ce plusieurs fois. Bien que les appels d'offres soient soumis à une exigence légale de publication, il apparaît que l'information sur quelques-uns d'entre eux n'est pas toujours accessible.

L'un des autres problèmes concerne les longs délais de paiement de l'État, qui provoquent des problèmes de trésorerie, surtout pour les petites structures. Certaines FCE ont raconté lors des groupes de discussion de quelle manière certaines entreprises se retrouvent proches de la faillite du fait du défaut de paiement de l'État (bien que celui-ci finisse par payer, même après des années).

3.5.3. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes

Dans de nombreux pays, la chaîne d'approvisionnement et les programmes de liaison des TPE et PME ne sont pas ouverts aux entreprises appartenant aux femmes (Mayoux et Mackie, 2008). Bien souvent, l'analyse de la chaîne de valeur n'accorde que peu, voire aucune considération au rôle particulier des femmes productrices de biens ou services. Par conséquent, les entreprises appartenant aux femmes sont exclues des stratégies de mise à niveau et des opportunités de marché et de croissance.

⁷⁰ Groupe de discussion.

⁷¹ Décret no 2014-1039 du 13 mars 2014, portant réglementation des marchés publics.

⁷² Entretien avec le ministère de l'Industrie.

Pour la Tunisie, on constate en général que les femmes sont souvent impliquées dans la chaîne de valeur à des niveaux inférieurs et invisibles avec «des emplois moins qualifiés et des salaires inférieurs qui offrent peu d'opportunités d'accroître leur revenu et de renforcer leur position sur le marché». (GIZ, 2014)

Il n'y a pas de démarche systématique pour intégrer les **chaînes de valeur**. Les femmes artisanes en particulier rencontrent des difficultés à s'approvisionner et elles indiquent, presque à l'unanimité, qu'il est judicieux de les réunir en plateformes permettant des achats groupés et le rapprochement des différents maillons de la chaîne de valeur. Certaines initiatives ont été entreprises dans ce sens, par le ministère des Affaires de la femme et de la famille, ainsi que par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), mais ces initiatives restent isolées et non systématiques.

La GIZ a lancé un projet de création de deux chaînes de valeur intégrant uniquement des femmes:

1. La première concerne la valorisation des produits de **l'églantier** à Zaghouan et a réuni 30 femmes. Grâce à leur intégration dans la chaîne de valeur de l'églantier, le revenu des femmes a augmenté de 25 pour cent, et d'autres opportunités de nouveaux marchés ont été créées. Cependant, les FCE qui ont participé à cette initiative observent un manque de suivi et d'accompagnement pour la commercialisation des produits et la stabilisation du projet.
2. La deuxième vise l'exploitation du **myrte** à Jendouba (Ain Drahem) et elle a réuni 20 femmes; 75 pour cent d'entre elles ont réussi à concrétiser leurs produits et à augmenter leurs chiffres de ventes.

Cette approche axée sur le genre peut être une solution pour améliorer l'accès des femmes aux marchés, qui est limité du fait des normes sociales courantes qui empêchent leur intégration avec les autres acteurs dans des chaînes de valeur (GIZ, 2014).

Les petites artisanes et les entrepreneures individuelles dans les régions estiment que la création de chaînes de valeur intégrant des femmes permettra de développer leurs ventes et de mettre en valeur les produits locaux propres à chaque région. Certaines femmes entrepreneures recommandent d'intégrer des femmes et des hommes au sein de la même chaîne de valeur pour étendre ensemble la coopération et les opportunités d'affaire.

3.5.4. Accès des FCE aux TIC et à la technologie

Les TIC représentent un élément essentiel qui facilite la croissance de la productivité, de l'innovation et des nouvelles activités économiques pour les TPE et PME appartenant aux femmes. Ces TIC peuvent être employées afin d'aider les femmes entrepreneures à surmonter les obstacles et contraintes qui se présentent à elles pour accéder aux informations, effectuer des transactions commerciales et financières, bénéficier de plus de mobilité, accéder aux nouveaux marchés, développer de nouvelles relations en organisant des réunions en ligne, acquérir des connaissances et des compétences, et bien plus (CNUCED, 2011).

a) Services de soutien et de financement orientés vers les TIC

Il n'y a pas de programmes spécifiques pour améliorer l'utilisation des **nouvelles technologies de communication** ni pour les FCE ni pour les promoteurs de manière générale. En effet, les formations offertes par les structures d'encadrement existantes (centres d'affaires, ANETI, etc.) ne sont ni systématiques, ni régulières, ni programmées à l'avance. Elles sont par contre planifiées de manière ad hoc en fonction des besoins exprimés par les promoteurs ou identifiés par les structures d'encadrement⁷³.

Hormis ces formations ad hoc, le programme Machrou3i, lancé par la DG-PME en partenariat avec l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), permet d'encadrer une soixantaine de PME sur trois ans. Ce programme contient une composante de formation aux TIC parrainée par HP⁷⁴.

73 Entretien avec la DG-PME.

74 Idem.

De plus, il n'y a pas suffisamment de solutions de financements dédiées aux entreprises du secteur des TIC, surtout à l'étape de la recherche et développement. La prime accordée au titre des investissements dans les activités de recherche et développement (PIRD) et le régime d'incitation à la créativité et à l'innovation dans le domaine des technologies de l'information et de la communication (RIICTIC) sont deux fonds publics conçus dans ce but; mais l'accès à ces fonds reste difficile pour les entrepreneurs à cause de certaines contraintes, notamment la valorisation et la sélection des projets. Les banques, de leur part, ne sont généralement pas motivées pour soutenir l'économie immatérielle. Elles évitent de financer des projets à faible valeur d'actifs réels. La valeur réelle des innovations et des opportunités qu'elles peuvent générer dans le futur est mal perçue par les organismes de financement.

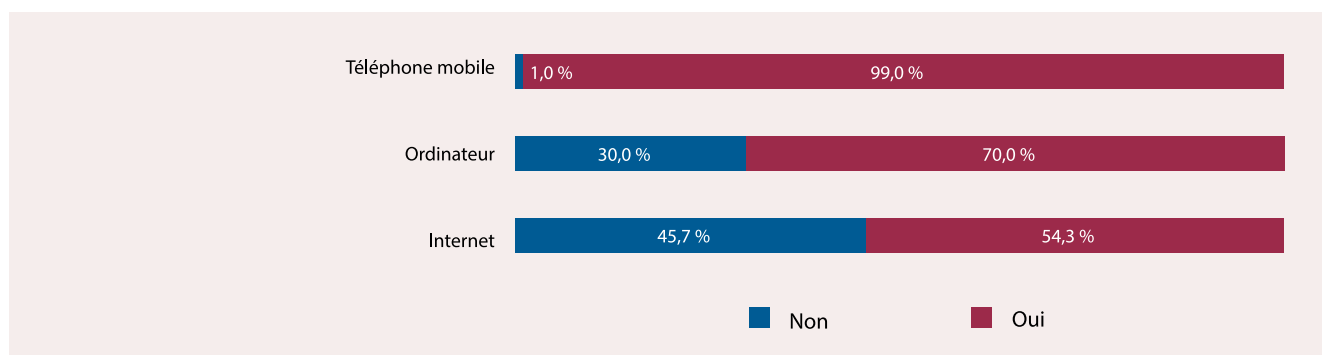
Les compétences des FCE en termes de formation numérique sont acquises tout d'abord lors des études secondaires et supérieures. En effet, l'enseignement de l'informatique est aujourd'hui généralisé dans le système d'enseignement public. Mais ces bases ne sont pas suffisantes pour être apte à utiliser les TIC dans le projet entrepreneurial, d'autant plus que cette formation de base n'est pas accessible à ceux qui quittent l'école très tôt (avant le cycle secondaire).

Toutes les FCE rencontrées ont exprimé leur besoin en formations complémentaires dans ce domaine. Elles ont aussi insisté sur l'utilisation d'Internet pour la vente de leurs produits.

b) Utilisation des TIC

Malgré ces formations limitées, les FCE ont accès aux TIC et les utilisent dans la gestion de leurs entreprises. Toutefois, cet usage varie en fonction du secteur d'activité; 70 pour cent des FCE interrogées utilisent des ordinateurs, et 54,3 pour cent utilisent Internet (figure 47).

Figure 47. Utilisation des TIC dans la gestion de l'entreprise



Par ailleurs, les données de l'EFE montrent que les femmes interrogées utilisent les TIC essentiellement pour communiquer avec les clients (83,6 pour cent) et les fournisseurs (73,5 pour cent), trouver des fournisseurs (58,8 pour cent), gérer au quotidien l'entreprise (57,7 pour cent) et obtenir des informations pour la prise de décision (55,8 pour cent) (figure 48). On note aussi que seulement une femme sur trois (35,9 pour cent) utilise les TIC pour promouvoir ses produits et services, et moins d'une femme sur quatre (23,9 pour cent) les utilise pour les vendre.

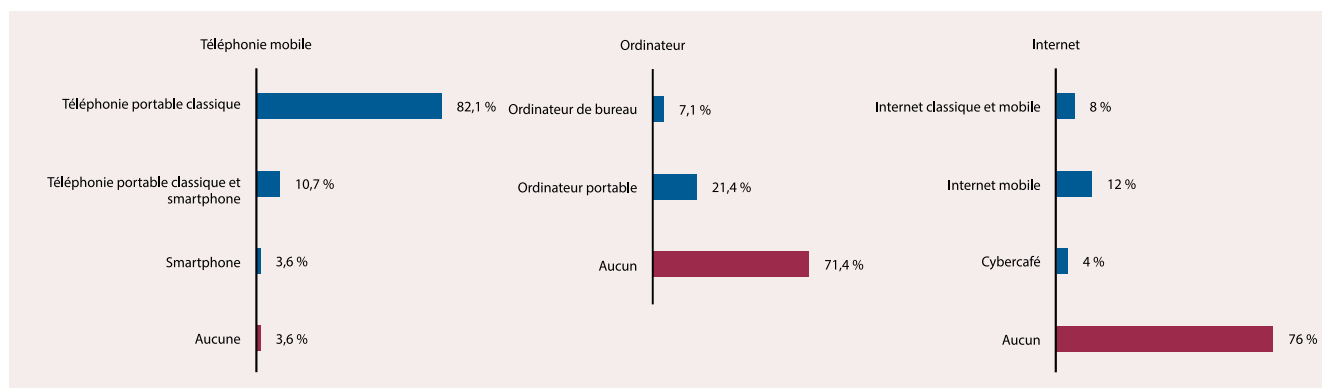
Figure 48. Objectifs de l'utilisation des NTIC

Il apparaît que 79,1 pour cent des FCE interrogées ne disposent pas de site internet et ne proposent pas leurs produits et services en ligne (tableau 5). L'achat et la vente en ligne et en devises est aussi une contrainte que rencontrent les femmes qui veulent exporter leurs produits.

Tableau 5. Possession d'un site Web d'entreprise et vente en ligne des produits et services

	Secteur formel		Secteur informel	
	Vente en ligne (%)	Pas de vente en ligne (%)	Vente en ligne (%)	Pas de vente en ligne (%)
Dispose d'un site Web	4,1	15,7	0	0
Ne dispose pas d'un site Web	1,2	79,1	0	100

Généralement, les femmes de l'économie informelle ou ayant des projets individuels n'ont pas recours aux nouvelles technologies de communication. Elles n'ont pas les connaissances nécessaires en la matière et, par conséquent, n'en mesurent pas les avantages. Elles suivent les méthodes traditionnelles pour contacter les fournisseurs et commercialiser leurs produits. En effet, 3 FCE interrogées sur 4 dans l'économie informelle n'utilisent ni Internet ni ordinateur pour la gestion de leurs activités (figure 49).

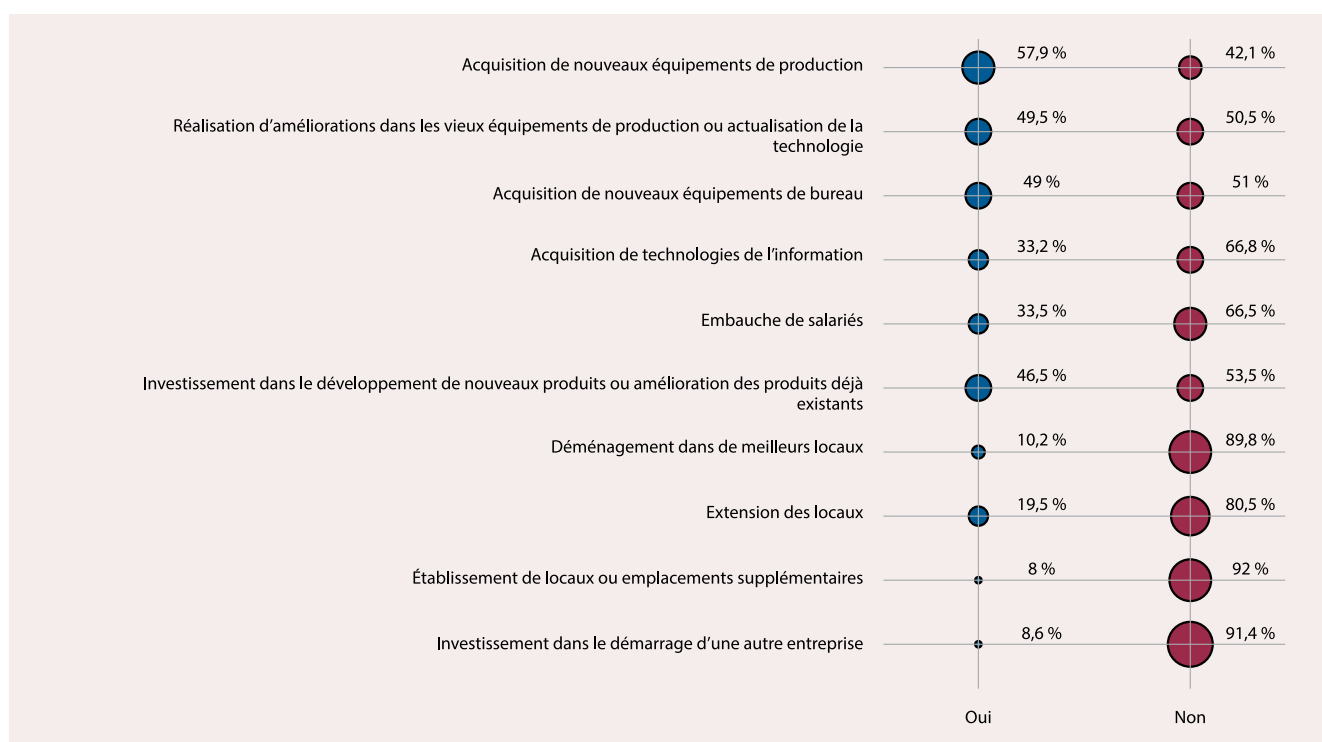
Figure 49. Utilisation des TIC pour la gestion de l'entreprise (secteur informel)

De manière générale, les femmes sont également peu présentes dans le secteur des TIC: sur les 23 entreprises du technopôle Elgazala (dédié aux entreprises des TIC et des nouvelles technologies), une seule appartient à une femme. Le secteur des TIC est considéré comme un secteur masculin et à haut risque.

c) Technologies utilisées dans les processus de production

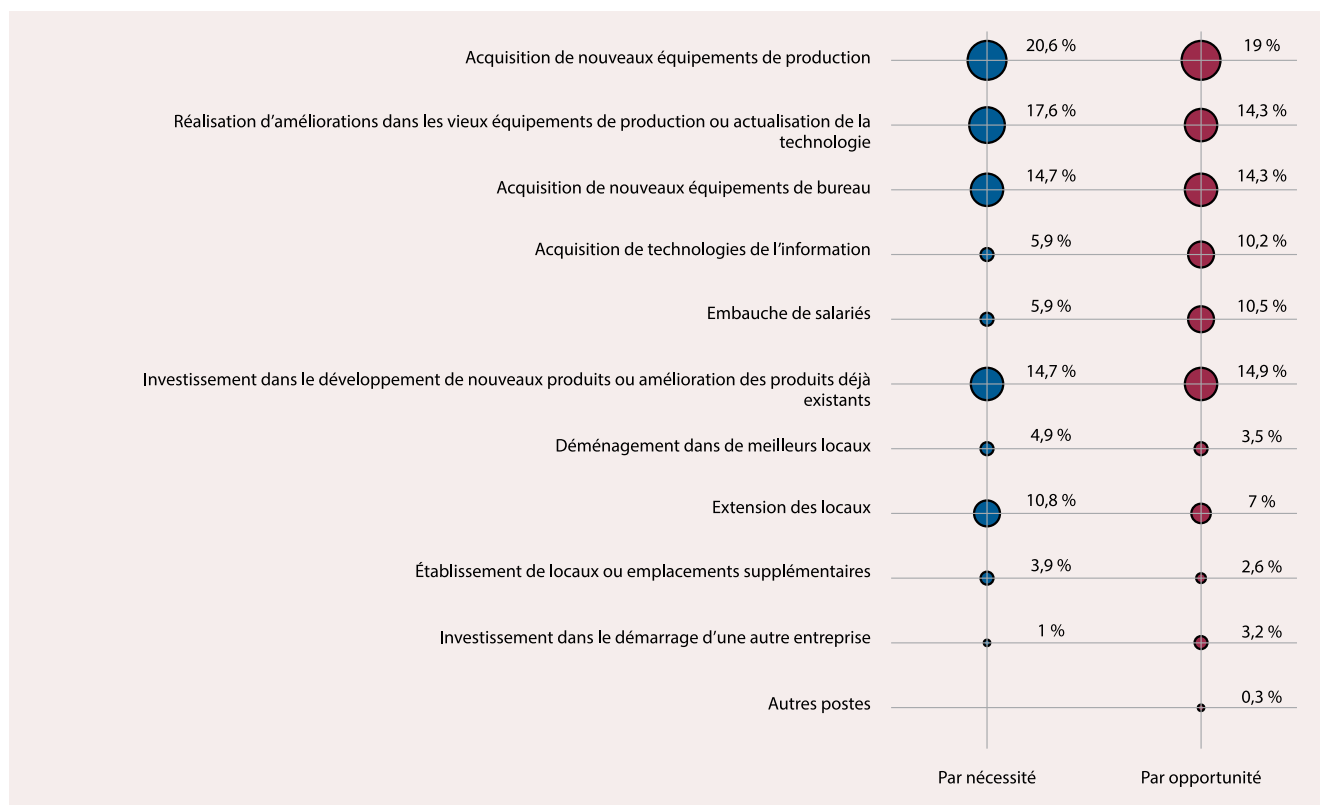
Pour ce qui est de l'accès aux technologies, 85,5 pour cent des femmes interrogées considèrent qu'elles ne sont pas défavorisées (annexe 3, tableau 1). Elles les utilisent pour le développement de leurs entreprises et envisagent d'investir dans la technologie dans l'avenir.

Pour favoriser le développement de leurs entreprises, la moitié des FCE interrogées investissent dans la rénovation des équipements existants, et 42,1 pour cent dans l'acquisition de nouveaux équipements de production. Il s'agit de petits investissements qui, pour deux tiers d'entre elles, ne permettent pas d'embaucher plus d'employés. Par ailleurs, peu de FCE ont investi dans l'extension de leurs locaux (19,5 pour cent) ou l'exploitation de nouveaux locaux (8 pour cent) (figure 50).

Figure 50. Investissements réalisés au cours de l'année précédente pour le développement de l'entreprise

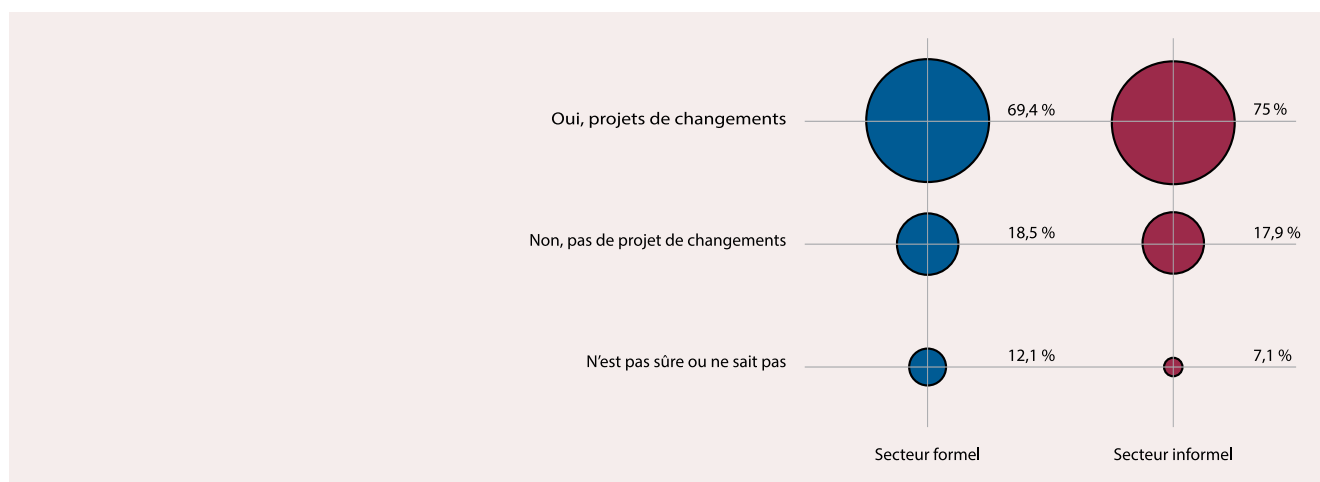
Les investissements réalisés ne semblent pas présenter de disparités selon le motif de création de l'entreprise, que la FCE ait démarré son projet entrepreneurial par opportunité ou par nécessité (Figure 51).

Figure 51. Investissements réalisés au cours de l'année précédente pour le développement de l'entreprise selon le motif de création de l'entreprise



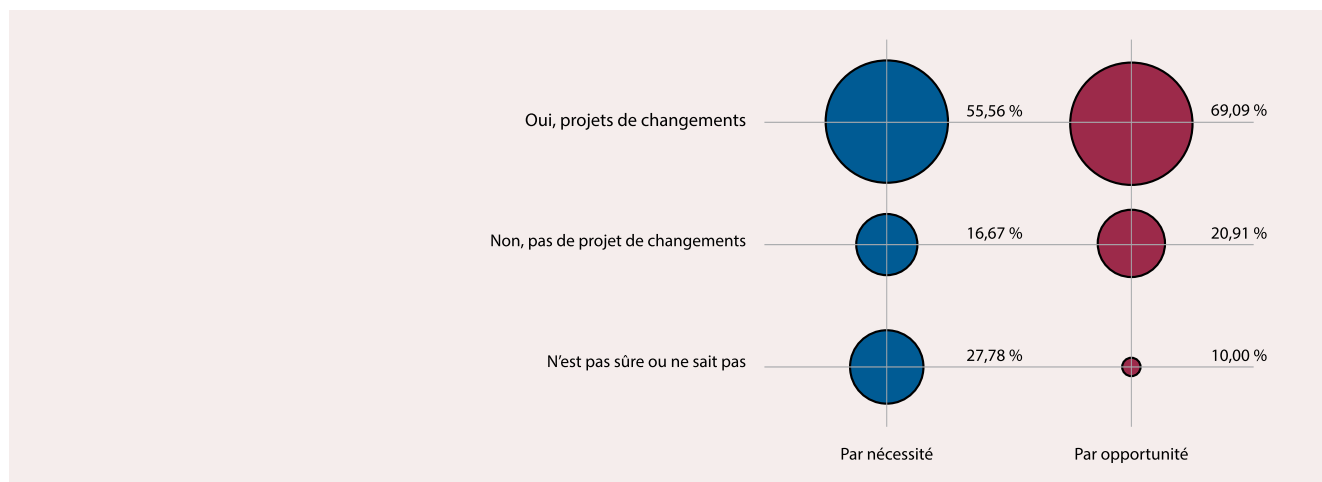
Pour ce qui est des plans de développement de leurs entreprises, près de 70 pour cent des femmes du secteur formel et trois quarts de celles du secteur informel projettent de faire des changements au cours de l'année prochaine (figure 52).

Figure 52. Projets de développement ou d'amélioration de l'entreprise envisagés pour l'année prochaine



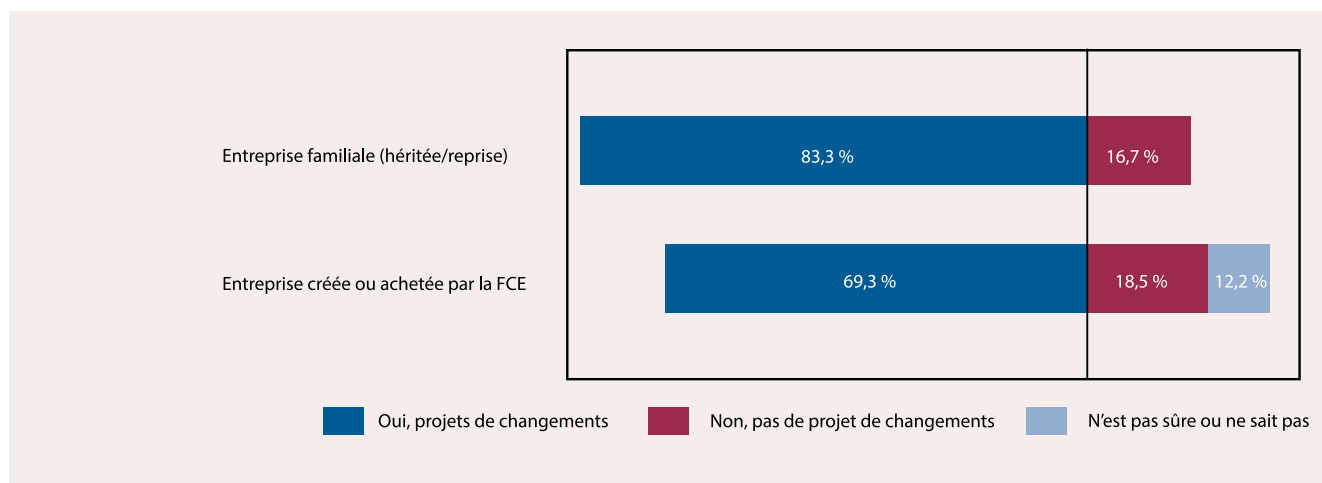
Ces projets d'investissements présentent certaines disparités entre les FCE qui ont démarré leurs activités par nécessité et celles qui l'ont fait par opportunité. Aussi, près de 28 pour cent des FCE ayant agi par nécessité n'ont pas d'intentions d'investissement précises, contre seulement 10 pour cent des FCE ayant monté leur projet par opportunité (figure 53).

Figure 53. Projets d'investissement envisagés pour l'année prochaine selon le motif de création de l'entreprise



Par ailleurs, bien que des projets d'investissement soient généralement envisagés, force est de constater que ces intentions sont plus ancrées chez les femmes ayant hérité ou repris une entreprise familiale (figure).

Figure 54. Projets d'investissement envisagés pour l'année prochaine selon les conditions de démarrage

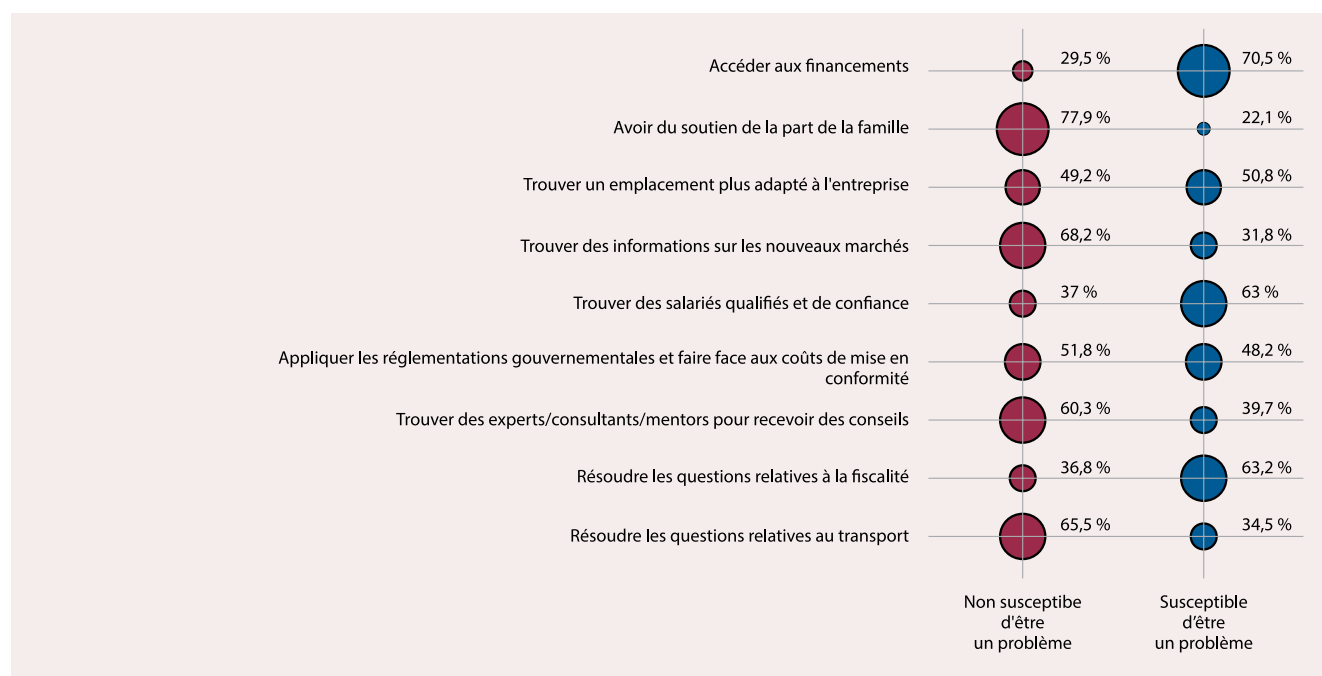


Quant aux actions envisagées pour le développement de leurs entreprises, près de 70 pour cent des FCE interviewées comptent investir dans de nouveaux équipements ou de nouvelles technologies, alors que 38,5 pour cent des FCE projettent de déménager dans des locaux plus grands (tableau 6).

Tableau 6. Principales actions envisagées pour le développement de l'entreprise

	Effectifs	%
Investir dans des nouveaux équipements ou des nouvelles technologies pour l'entreprise	101	68,2
Étendre la gamme de services/produits	72	48,7
Augmenter le nombre de salariés	59	39,9
Emménager dans des locaux plus grands	57	38,5
Intégrer les technologies de l'information pour améliorer l'aptitude de l'entreprise en matière d'efficacité et de marketing	53	35,8
S'ouvrir aux nouveaux marchés	52	35,1
Créer un site Internet pour favoriser les ventes en ligne	51	34,5
Améliorer les conditions d'emploi des salariés	44	29,7
Mettre en œuvre des pratiques plus sensibles à la protection de l'environnement	31	21,0%

En ce qui concerne la mise à jour de leurs équipements de production et l'inclusion de nouvelles technologies dans leurs activités d'exploitation, les FCE évoquent, comme plus grandes contraintes pour le développement de leurs entreprises, les problèmes de financement, de fiscalité excessive, de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, productive et de confiance, et le souci de trouver un emplacement idéal pour l'exercice de leurs activités (figure 55).

Figure 55. Perception par rapport aux contraintes de développement de l'entreprise

Face à ces contraintes, les femmes entrepreneures ne bénéficient pas d'un système qui leur soit dédié pour les aider à intégrer des formes de technologies plus récentes à leurs activités. Les systèmes existants s'adressent aux hommes et aux femmes sur un même pied d'égalité. À titre d'exemple, le programme de mise à niveau (PMN) aide les entrepreneurs quels qu'ils soient à moderniser leurs équipements et à utiliser les technologies.

3.5.5. Notation de la condition-cadre 5 du DEF

Note 1,5/5

D'une façon générale, l'accès aux marchés représente une difficulté majeure pour les FCE. Elles sont majoritairement présentes dans des secteurs saturés comme ceux du commerce et des services et sont peu présentes dans le secteur industriel et celui des TIC. Elles exportent peu et produisent des biens et services à faible valeur ajoutée.

Sous-condition 5.A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures. Note: 1/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition («Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes, seulement un petit nombre d'entreprises appartenant aux femmes sont associées aux activités d'exportation»). Face à l'absence de programmes spécifiques aux FCE pour faciliter leur accès aux marchés et face aux coûts élevés et aux démarches administratives lourdes liés à l'export, les entreprises exportatrices appartenant à des femmes sont limitées.

Sous-condition 5.B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes. Note: 1/5

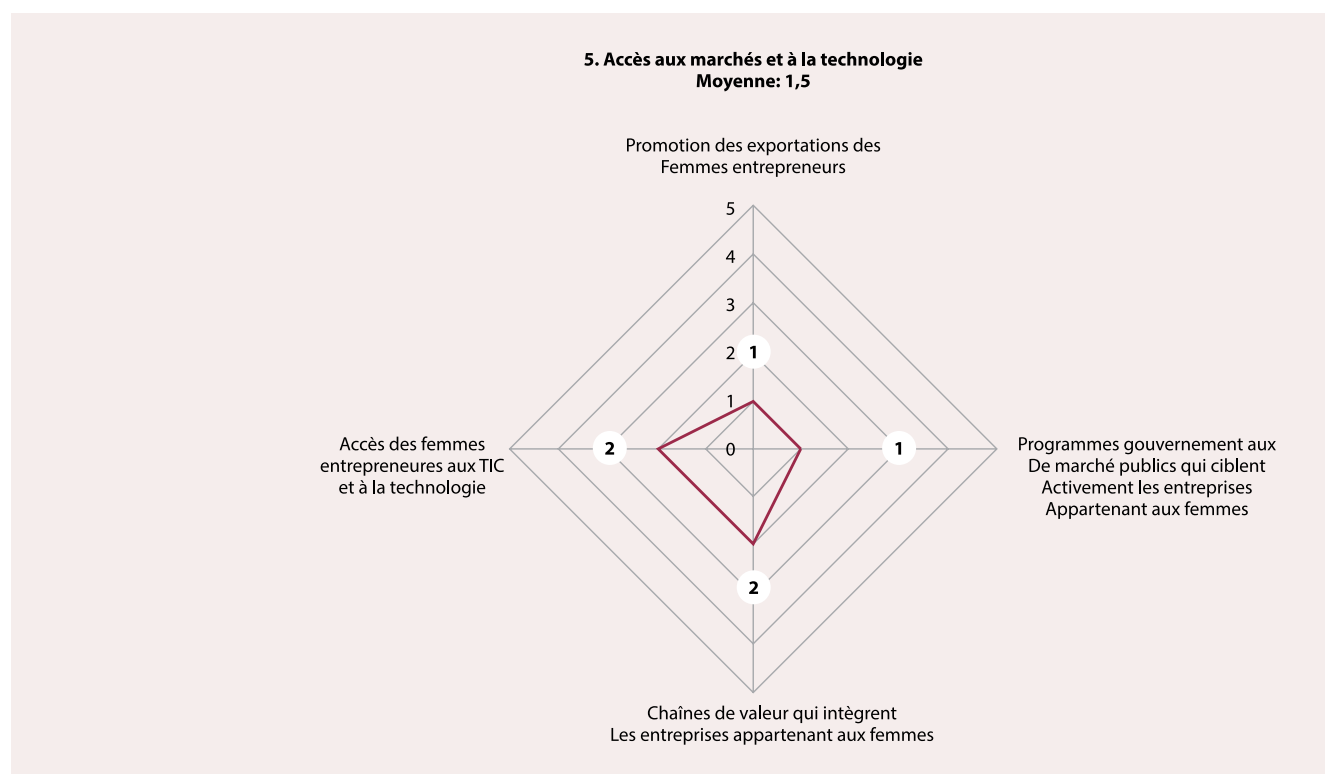
L'équipe d'évaluation a attribué une note de 1/5 à cette sous-condition («Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées ou concernées»). Les femmes ne bénéficient pas de mesures spécifiques pour les aider à accéder aux marchés publics: aucun quota minimal n'est fixé dans ces marchés et aucune mesure de sensibilisation aux opportunités existantes n'est proposée. En conséquence, les femmes participent très peu à ces marchés.

Sous-condition 5.C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises appartenant aux femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités»). En effet, ces initiatives ne sont pas systématiques, et sont limitées en termes de nombre et de couverture. Lorsqu'elles sont impliquées, les femmes reçoivent des emplois moins qualifiés et des salaires inférieurs qui offrent peu d'opportunités pour accroître leur revenu et renforcer leur position sur le marché.

Sous-condition 5.D. Accès des FCE aux TIC et à la technologie. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FCE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide ainsi que des conseils sur la mise à jour de leur utilisation des technologies»). En effet, les formations prévues à cet effet sont programmées de manière ad hoc en fonction des besoins exprimés par les promoteurs ou identifiés par les structures d'encadrement.

Figure 56. Évaluation de la condition-cadre 5 du DEF**Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 5 du DEF**

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 5 du DEF – Accès aux marchés et à la technologie				
5.A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes, seulement un petit nombre d'entreprises appartenant aux femmes sont associées aux activités d'exportation	Certains efforts pour promouvoir les opportunités d'exportation auprès des entreprises appartenant aux femmes par le biais de la transmission d'informations sont faits, mais ils sont limités, et ces entreprises ne sont généralement pas représentées dans les missions commerciales parrainées par le gouvernement ou dans les programmes de formation à l'exportation	Les organisations font activement des efforts pour intégrer les FCE aux séminaires et ateliers axés sur l'exportation; les entreprises appartenant aux femmes participent faiblement aux missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements	Des efforts concertés pour promouvoir les opportunités d'exportation des entreprises appartenant aux femmes sont faits (recherche active de leur participation dans les missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements), et des premiers efforts sont également réalisés pour garantir l'intégration des FCE dans les programmes d'aptitude à exporter et renforcer leurs capacités à améliorer la qualité de leurs produits et leurs compétences en marketing	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FCE

5.B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées ou concernées	Des efforts particuliers sont fournis pour transmettre les informations relatives aux opportunités de marchés publics aux potentielles femmes prestataires, par exemple au moyen de réseaux de femmes d'affaires et de mécanismes en ligne	En plus des efforts promotionnels en général, des ateliers sur l'accès aux opportunités de marchés publics sont proposés aux FCE	Il faut mener des ateliers d'orientation et proposer des programmes pour renforcer les capacités des FCE à respecter les exigences en vue d'être compétitives pour des contrats de marchés publics	Il existe des programmes novateurs de marchés publics destinés aux FCE, par exemple fixant un quota des marchés publics à attribuer aux entreprises appartenant aux femmes
5.C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas d'initiatives de chaînes de valeur visant à intégrer particulièrement les entreprises appartenant aux femmes	Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises appartenant aux femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités	Des efforts promotionnels pour faire connaître aux entreprises appartenant aux femmes les opportunités des chaînes de valeur, et un travail de développement est en cours pour renforcer leurs capacités à intégrer les chaînes de valeur	Il existe certains programmes probants de chaînes de valeur destinés aux entreprises appartenant aux femmes, mais ils sont limités à un ou deux secteurs et/ou une ou deux régions	Les initiatives liées aux chaînes de valeur des entreprises appartenant aux femmes sont mises en œuvre dans de nombreux secteurs dans lesquels elles prédominent, et à différents endroits du pays
5.D. Accès des FCE aux TIC et à la technologie				
1	2	3	4	5
Les entreprises appartenant aux femmes utilisent généralement des technologies rudimentaires et sont limitées dans leur utilisation des TIC pour le développement de leurs activités, et aucun effort n'est fait pour améliorer leur savoir-faire et leurs compétences en la matière	Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FCE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide ainsi que des conseils sur la mise à jour de leur utilisation des technologies	Des initiatives sont en place pour présenter aux femmes les innovations technologiques et les opportunités de développement des entreprises dans les secteurs des technologies (par exemple TIC, technologies biomédicales, environnementales et renouvelables)	Les entreprises appartenant aux femmes sont ciblées pour participer aux programmes d'actualisation et de modernisation technologiques et aux programmes axés sur l'intégration de solutions basées sur les TIC (par exemple systèmes de gestion de l'information, marketing en ligne, e-commerce, etc.); l'accès aux financements est disponible pour les aider à moderniser leurs activités dans ces domaines et à chercher des innovations technologiques	Les subventions gouvernementales sont disponibles pour les entreprises appartenant aux femmes afin de défrayer les coûts d'investissement en matière d'actualisation et de nouvelles technologies; les FCE utilisent les TIC dans beaucoup de leurs opérations d'exploitation; elles sont activement encouragées et aidées pour démarrer une entreprise dans le secteur des hautes technologies et les secteurs innovants, notamment celui des TIC

3.6. Condition-cadre 6 – Représentation et participation des FCE au dialogue politique

Globalement, la voix des femmes entrepreneures n'est pas très bien représentée dans le cadre des processus de dialogue public-privé, que ce soit dans le secteur privé ou dans le secteur public. Le manque de représentation et de voix est un problème conséquent pour les femmes entrepreneures, qui sont généralement concentrées dans des secteurs désorganisés ou qui subissent divers degrés d'exclusion des sphères publiques.

Pour évaluer cette condition-cadre, nous avons cartographié les associations professionnelles et sectorielles d'intérêt qui jouent un rôle essentiel dans le dialogue politique avec le gouvernement.

L'évaluation de cette condition-cadre s'articule autour de la notation de trois sous-conditions: 1) la représentation et la voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles; 2) l'existence d'associations et de réseaux de FCE; et 3) la participation des FCE au dialogue politique entre les secteurs public et privé et leur influence sur les résultats de ce dialogue.

3.6.1. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles

Les associations professionnelles et sectorielles jouent de nombreux rôles essentiels dans l'économie. En organisant les entreprises en réseaux, ces associations facilitent l'échange d'informations entre les membres, promeuvent les relations d'affaires et renforcent leur capital social. Dans certains pays, les femmes peuvent représenter uniquement une petite part des membres des principales associations professionnelles, des chambres et des associations de leur secteur.

En Tunisie, le taux global moyen de FCE dans les bureaux exécutifs des structures patronales régionales et locales de l'UTICA est de 9,6 pour cent, mais le nombre de FCE adhérent à cette union n'a pas pu être obtenu. Depuis 2011, le président de l'UTICA est une femme, et elle a eu un rôle déterminant dans la conduite du dialogue national pour sortir le pays de la crise politique de 2013. Mais cela ne devrait pas masquer le fait qu'aucune autre femme n'est à la tête d'unités régionales ou de fédérations professionnelles. Il est à noter cependant que le CJD, affilié à l'UTICA, a eu une présidente jusqu'aux élections internes en 2014. À titre de comparaison, au sein du principal syndicat des travailleurs, l'Union générale tunisienne du travail (UGTT), 40 pour cent des membres sont des femmes, mais celles-ci représentent seulement 8 pour cent des membres des syndicats de base et des bureaux régionaux. Une orientation récente permettra de réserver 2 places aux femmes au sein de chaque organe dirigeant.

Les femmes ont peu accès à des postes de direction dans les organisations professionnelles, et leur présence reste insuffisante, bien qu'il existe quelques initiatives pour promouvoir cette représentativité. De façon générale, celle-ci n'atteint pas la parité et reste faible lorsqu'il s'agit des sphères et des organes de décision.

Les femmes d'affaires et les FCE sont moyennement représentées dans les grandes associations d'entreprises et les organisations sectorielles.

En effet, au sein du conseil national de l'UTICA, une seule femme est présente. Parmi toutes les unités régionales et les fédérations professionnelles, aucune femme n'est présidente. Cette faible représentativité au niveau des organes de décision peut être expliquée par la faible implication des femmes dans les activités syndicales et l'absence de politique de recrutement spécifique.

De plus, depuis 2011, de nouvelles organisations professionnelles sont apparues, comme la Confédération des entreprises citoyennes de Tunisie (CONECT), la CGTT ou l'Union des travailleurs tunisiens (UTT). Néanmoins, ces organisations ne participent pas au dialogue social au niveau national ; des critères de représentativité sont en cours de discussion.

Il existe aussi d'autres associations d'affaires dont le but est de soutenir les chefs d'entreprises en Tunisie, telles que le CJD et le Réseau Entreprendre:

1. Le CJD est un organisme relevant de l'UTICA qui réunit plus de 500 jeunes tunisiens dirigeants d'entreprises. Il n'y a pas de chiffres exacts sur le nombre de femmes adhérentes, mais le président actuel a donné à ce sujet une estimation de 17 pour cent selon une enquête réalisée par SIGMA Conseil. Il a aussi confirmé la faible implication des FCE dans les activités du CJD et la volonté de les cibler grâce à des campagnes de communication accrues. Parmi les six présidents nationaux depuis 1986, uniquement deux étaient des femmes. Le mandat de la dernière a pris fin en 2014.
2. Le Réseau Entreprendre est une association de chefs d'entreprises tunisiens qui compte à peu près 130 membres, dont 15 femmes. La directrice du réseau en Tunisie est une femme. Contrairement au CJD, le Réseau Entreprendre ne relève d'aucun organisme syndical, et son objectif est d'accompagner les nouveaux promoteurs en mettant à leur disposition son réseau de dirigeants et chefs d'entreprises.

Les FCE rencontrées lors des groupes de discussion ont indiqué qu'elles ne participent pas aux activités des organismes syndicaux. Quelques FCE sont membres de l'UTICA, mais elles ne sont pas actives au sein de cette structure et ne participent pas à la prise de décision: 40,3 pour cent des FCE interrogées n'appartiennent à aucun organisme. Ce taux est de 75 pour cent pour les femmes entrepreneures de l'économie informelle (figure 57). Les entreprises ayant déclaré appartenir à une organisation au moins plébiscitent essentiellement l'UTICA (39,3

pour cent, soit 79 FCE), les chambres de commerce et d'industrie (19,4 pour cent, soit 39 FCE) et la Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE) (15,4 pour cent, soit 31 FCE) (figure 58).

Figure 57. Taux d'adhésion des FCE à des organisations d'entreprises

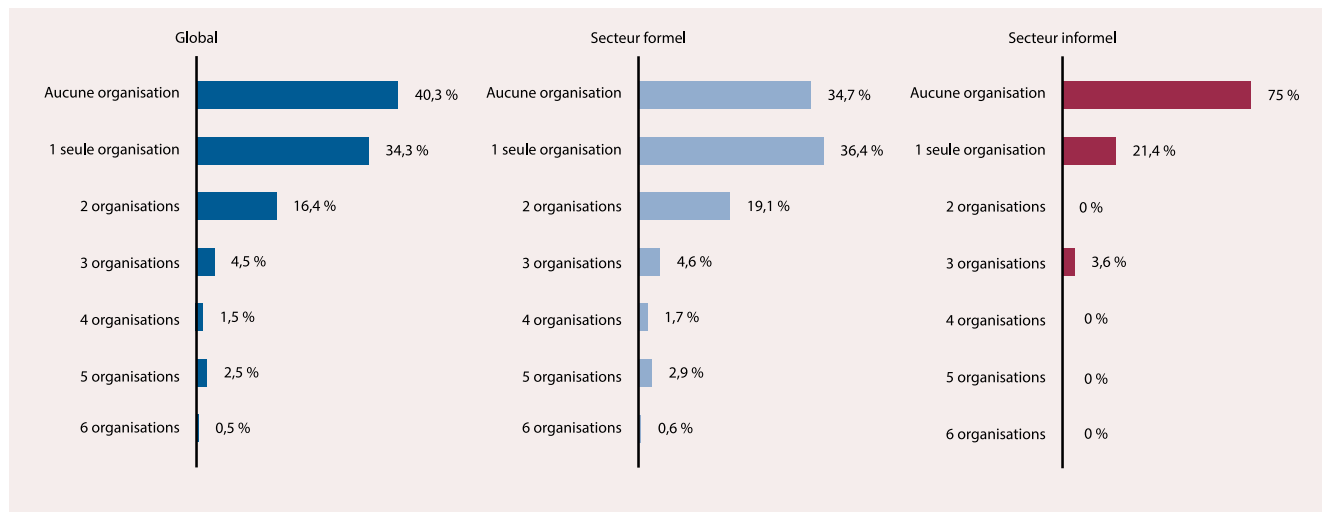
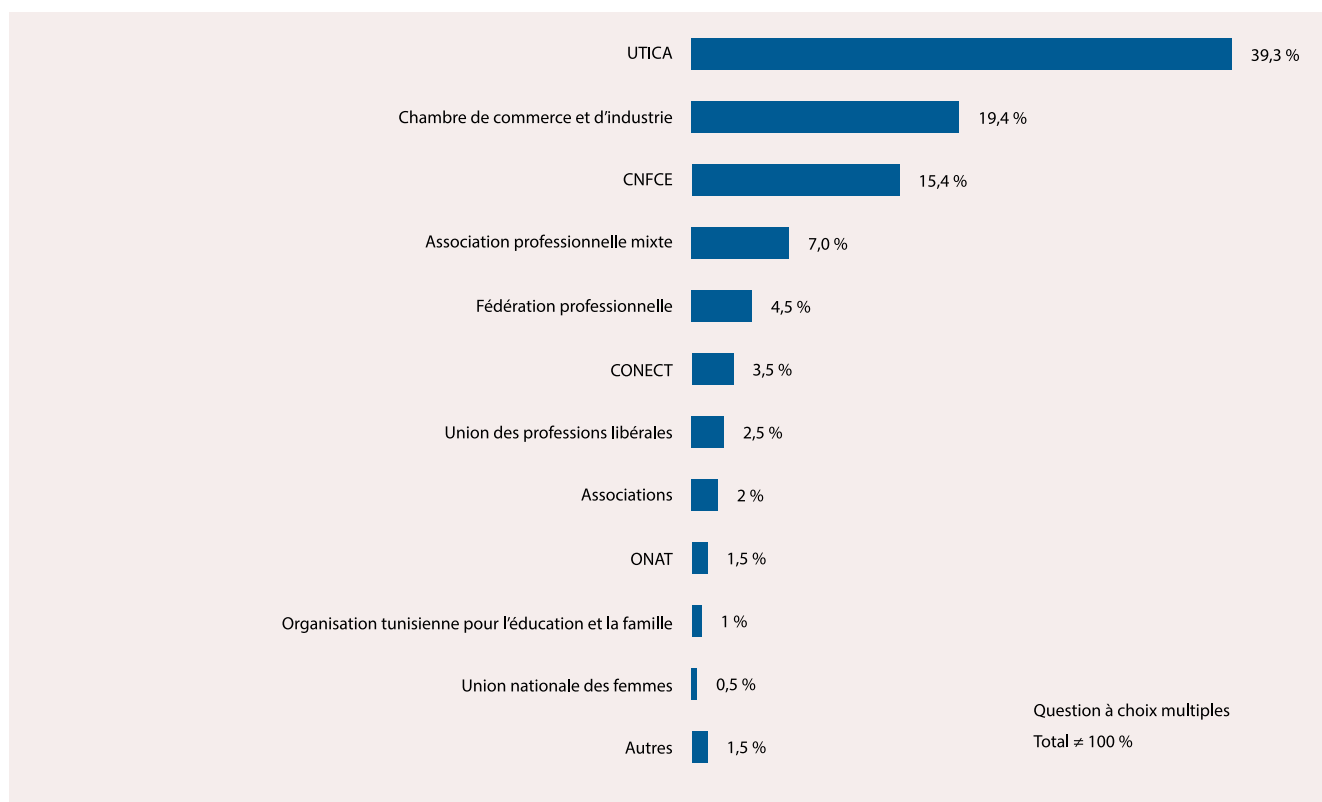


Figure 58. Taux d'appartenance à des organisations d'entreprises



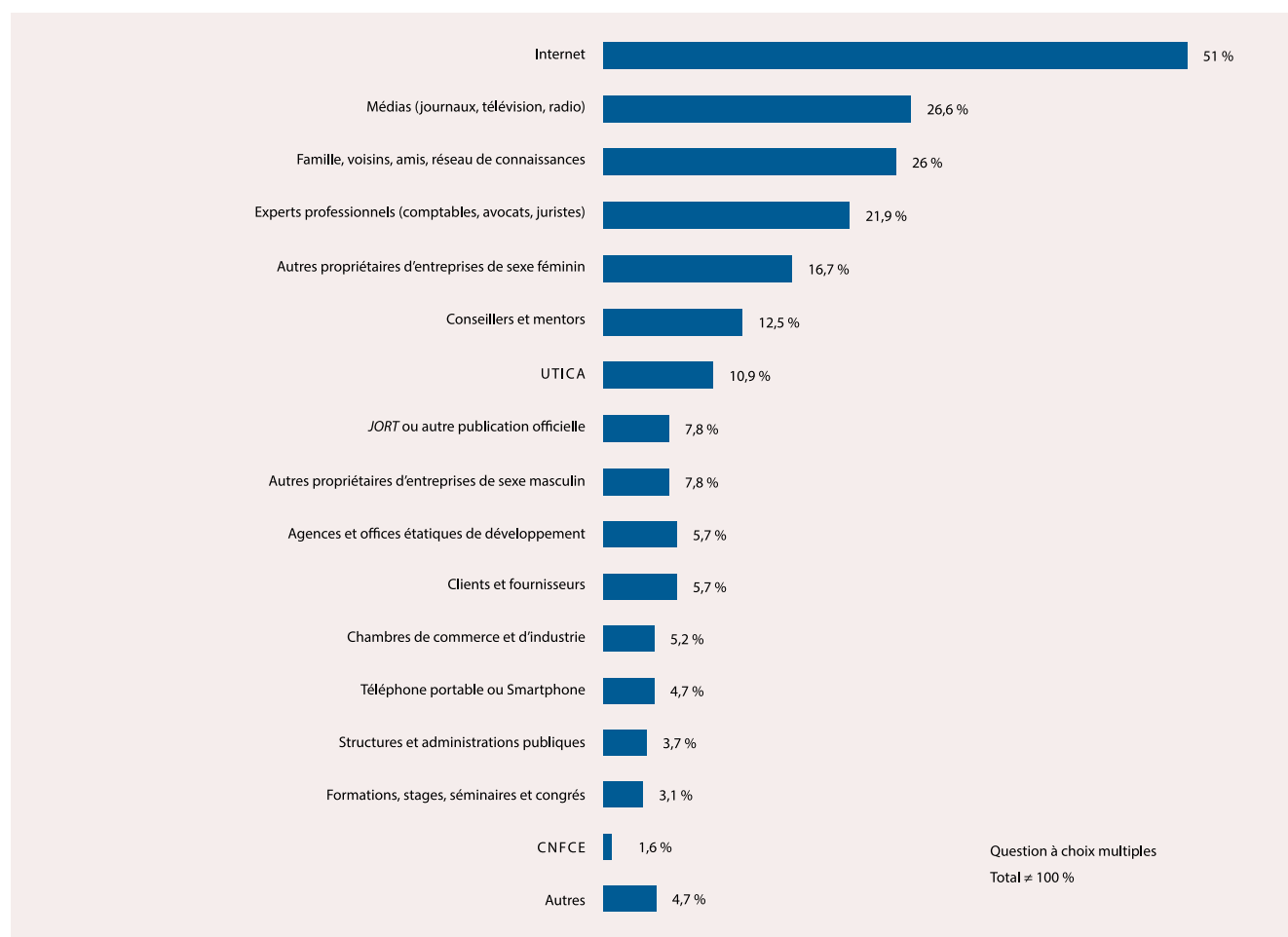
3.6.2. Existence d'associations et de réseaux de FCE

Dans de nombreux pays, les femmes d'affaires constituent elles-mêmes leurs associations à l'échelle locale, régionale ou nationale. Ces associations jouent un rôle clé dans la représentation et la promotion de l'entrepreneuriat féminin pour défendre les besoins des femmes entrepreneures, ainsi que dans la prestation de services pour répondre aux besoins de leurs membres.

Au sein de l'UTICA, il existe, depuis 1990, la CNFCE qui réunit exclusivement des femmes entrepreneures et dont l'objectif principal est de porter leur voix. En effet, c'est le principal réseau qui réunit des FCE. En tant que chambre de l'UTICA, elle a un rôle économique et politique. Elle les représente et sert de plaidoyer en leur faveur auprès de l'UTICA. Le nombre de FCE adhérentes et actives au sein de cette chambre n'est pas connu, la CNFCE n'étant pas dotée d'une structure permanente, et le lien avec les représentations régionales de FCE reste faible (celles-ci rapportant aux structures régionales de l'UTICA et non pas directement à la CNFCE). Au niveau central, une seule personne travaille de façon permanente pour la CNFCE. La faiblesse de ses structures et son manque de moyens pourraient expliquer l'absence de recensement des FCE, qui pourrait pourtant constituer une des ambitions des dirigeantes de la chambre.

Parmi les FCE rencontrées lors des groupes de discussion, certaines sont adhérentes à la CNFCE ou à l'UTICA. Elles ont indiqué qu'elles ne se sont pas impliquées dans l'activité de la CNFCE et de l'UTICA. En adhérant, elles s'attendent à obtenir des services d'appui pour gérer et développer leurs activités: 10,9 pour cent des FCE interrogées recourent à l'UTICA pour obtenir des informations sur les questions commerciales, mais la CNFCE n'est sollicitée que par 1,6 pour cent des FCE en tant que source importante d'informations commerciales (figure 59). Près de 20 pour cent des femmes interviewées obtiennent des conseils relatifs à l'activité de leurs entreprises de la part de l'UTICA, mais seulement 5,6 pour cent des FCE considèrent la CNFCE comme une source de conseils (figure 43).

Figure 59. Sources d'informations sur les questions commerciales



Note: Les pourcentages sont établis d'après les trois principales sources d'obtention de la plupart de ces informations.

3.6.3. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue

Puisque, dans l'environnement des affaires, les femmes entrepreneures peuvent être confrontées à différentes contraintes juridiques et réglementaires et d'autres plus graves, par rapport aux hommes, il est important qu'au travers des organisations qui les représentent elles aient l'opportunité de rencontrer régulièrement les responsables politiques pour s'assurer que leurs points de vue sont pris en compte lors des étapes d'élaboration et de mise en œuvre des politiques, stratégies et programmes.

En Tunisie, 29,5 pour cent des femmes entrepreneures (59 FCE) pensent que les organisations patronales n'ont pas d'influence sur le **processus de décision du gouvernement**, et 32,5 pour cent (65 FCE) sont sans opinion (annexe 3, tableau 1). Cela pourrait expliquer la raison pour laquelle ces femmes ne sont pas très impliquées dans les activités de ces organisations.

Il faut noter que l'accès des femmes aux **réseaux professionnels** n'est pas aisé, que ce soit dans le cadre d'organisations patronales ou dans le cadre informel. En effet, les femmes sont moins enclines que les hommes à participer à des réunions en dehors des heures de travail (le soir et le week-end par exemple). Malgré les avancées sociales et progressistes de la société tunisienne, il est toujours mal vu qu'une femme entretienne des rapports avec d'autres personnes en dehors du cadre strict du travail. L'accès aux espaces publics reste aussi limité (transports en commun, cafés, restaurants servant de l'alcool...). Les femmes sont donc moins disponibles pour faire entendre leur voix au sein des réseaux professionnels formels ou informels.

Les femmes participent de façon générale aux dialogues politiques, mais leur représentativité reste faible.

Lors du dialogue politique national qui a eu lieu entre juillet 2013 et janvier 2014, une équipe, composée de quatre organisations de la société civile, dont l'UTICA représentée par sa présidente, a parrainé un dialogue national, destiné à rapprocher les vues des partis au pouvoir et des partis de l'opposition.

Le dialogue social a aussi comme objectif la renégociation des conventions collectives sectorielles entre l'UTICA et l'UGTT, par exemple en ce qui concerne les augmentations salariales, les conditions de travail et la couverture sociale. Les femmes participent à ce dialogue tant du côté de l'UTICA que de celui de l'UGTT. Toutefois, leur faible présence dans les instances de décision de ces deux structures a un impact sur leur participation et leur pouvoir d'influence.

De plus, des dialogues sectoriels public-privé ont été organisés avec comme l'objectif d'identifier les obstacles au développement des secteurs pilotes. Du côté du secteur public, plusieurs femmes occupant des postes de direction ont figuré parmi les participants. Par contre, dans le secteur privé, sur 22 chefs d'entreprises invités, seules deux étaient des femmes.

Un autre dialogue public-privé pour des consultations sur le plan quinquennal de développement est aussi en cours de réalisation. Ce dialogue a lieu une fois tous les cinq ans et est mené par le ministère du Développement et de la Coopération internationale. Il implique les autres ministères ainsi que les régions et associe le secteur privé pour définir les priorités et les objectifs aux niveaux sectoriel et régional. L'influence des femmes dans ce dialogue (qui n'avait pas encore débuté en août 2015) pourra se manifester à travers la contribution du ministère des Affaires de la femme et de la famille, ou encore celle des autres ministères économiques ou des régions. On ne sait pas à ce jour si ces contributeurs envisagent de consulter les FCE.

Pour ce qui est de la participation à des négociations avec le secteur public et du plaidoyer des intérêts des FCE, seulement 35 pour cent des FCE interrogées pensent que les associations d'entreprises et d'industries défendent leur cause auprès du gouvernement, et 38,5 pour cent que les associations de femmes d'affaires sont en mesure de représenter convenablement les intérêts et préoccupations des FCE auprès du gouvernement (annexe 3, tableau 1). Toutefois, quand elles sont interrogées sur les efforts réalisés et sur les améliorations à apporter, les FCE évoquent l'absence d'orientation stratégique spécifique.

3.6.4. Notation de la condition-cadre 6 – Représentation et participation des femmes entrepreneures au dialogue politique.

Note 2/5

Sous-condition 6.A. Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Les femmes d'affaires/FCE représentent au moins 15 pour cent des membres de grandes associations d'entreprises/organisations sectorielles»). Généralement, la participation des femmes varie d'une association à une autre. À titre d'exemple, le taux de participation est de 9,6 pour cent à l'UTICA et atteint 17 pour cent au sein du CJD.

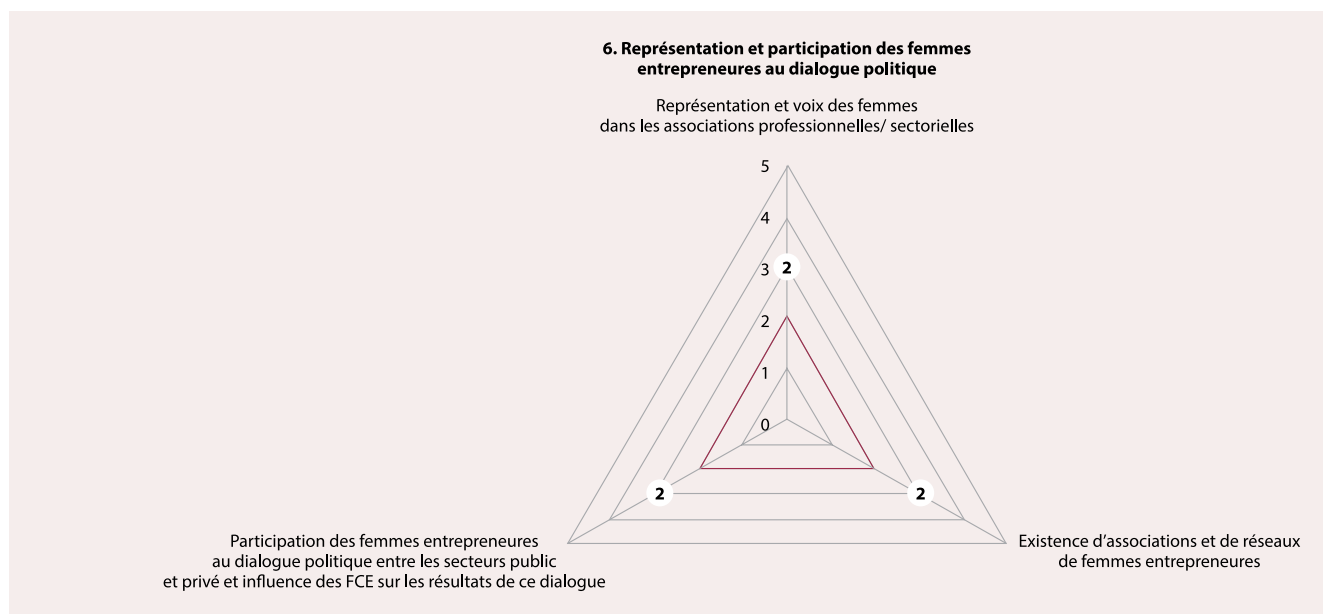
Sous-condition 6.B. Existence d'associations et de réseaux de FCE. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Il n'existe que quelques associations de ce type, et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres»). La seule association destinée aux femmes est la CNFCE. Ses représentations régionales sont peu nombreuses, d'où une adhésion limitée dans les zones rurales. De plus, le nombre d'adhérentes n'est pas connu, cette association n'ayant pas de structure permanente.

Sous-condition 6.C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue. Note: 2/5

L'équipe d'évaluation a attribué une note de 2/5 à cette sous-condition («Les principales associations d'affaires ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et présentent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de femmes d'affaires/entrepreneures n'a pas beaucoup d'impact»). D'une part, les femmes participent de façon générale aux dialogues politiques tenus en 2013 et 2014, mais leur représentativité dans les instances de décision demeure très limitée. D'autre part, il y a un consensus parmi les femmes, qui estiment que l'impact de ces associations de femmes d'affaires/entrepreneures sur le processus de décision du gouvernement est, au mieux, méconnu et, au pire, inexistant.

Figure 60. Évaluation de la condition-cadre 6 du DEF



Extrait de la grille d'évaluation de la condition-cadre 6 du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 6 du DEF – Représentation et participation des FCE au dialogue politique				
6.A. Représentation et «voix» des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles				
1	2	3	4	5
Les femmes d'affaires/ FCE représentent moins de 5 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 15 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 20 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 30 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FCE
6.B. Existence d'associations et de réseaux de FCE				
1	2	3	4	5
Il n'existe pas d'associations de femmes d'affaires/FCE	Il n'existe que quelques associations de ce type, et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	Des associations de femmes d'affaires/ entrepreneures existent dans les zones urbaines et rurales; elles représentent un nombre élevé de membres FCE; elles ont été constituées en fédération nationale
6.C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue				
1	2	3	4	5
Les mécanismes de dialogue politique entre les secteurs public et privé ne sont pas bien développés dans le pays; les groupes et associations de femmes sont rarement intégrés	Les principales associations professionnelles/ d'affaires ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et présentent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de femmes d'affaires/ entrepreneures n'a pas beaucoup d'impact	Les principales associations professionnelles/ d'affaires ont commencé à reconnaître l'importance de mieux intégrer le point de vue des membres femmes dans leurs priorités en matière de plaidoyer politique, et les associations de FCE développent leurs compétences et capacités de plaidoyer, mais ces efforts n'ont pas encore beaucoup contribué à influencer l'agenda politique du gouvernement	Les principales associations professionnelles/ d'affaires soulèvent régulièrement la question des préoccupations de leurs membres femmes dans le dialogue politique avec le gouvernement; les associations de FCE ont la capacité de jouer un rôle important de défense des intérêts et des préoccupations des entreprises appartenant aux femmes et de contribution aux documents politiques en cours d'élaboration; les FCE sont incluses dans les comités consultatifs et de travail du gouvernement pour les réformes de l'environnement des entreprises	Il y a de nombreux exemples concrets où la participation des femmes d'affaires/FCE dans le processus de dialogue entre les secteurs public et privé ont apporté des résultats concrets en matière d'amélioration de l'environnement du DEF (par exemple modifications relatives au droit de la famille; création de bureaux de femmes dans les institutions financières, modifications relatives au droit à la propriété, etc.)

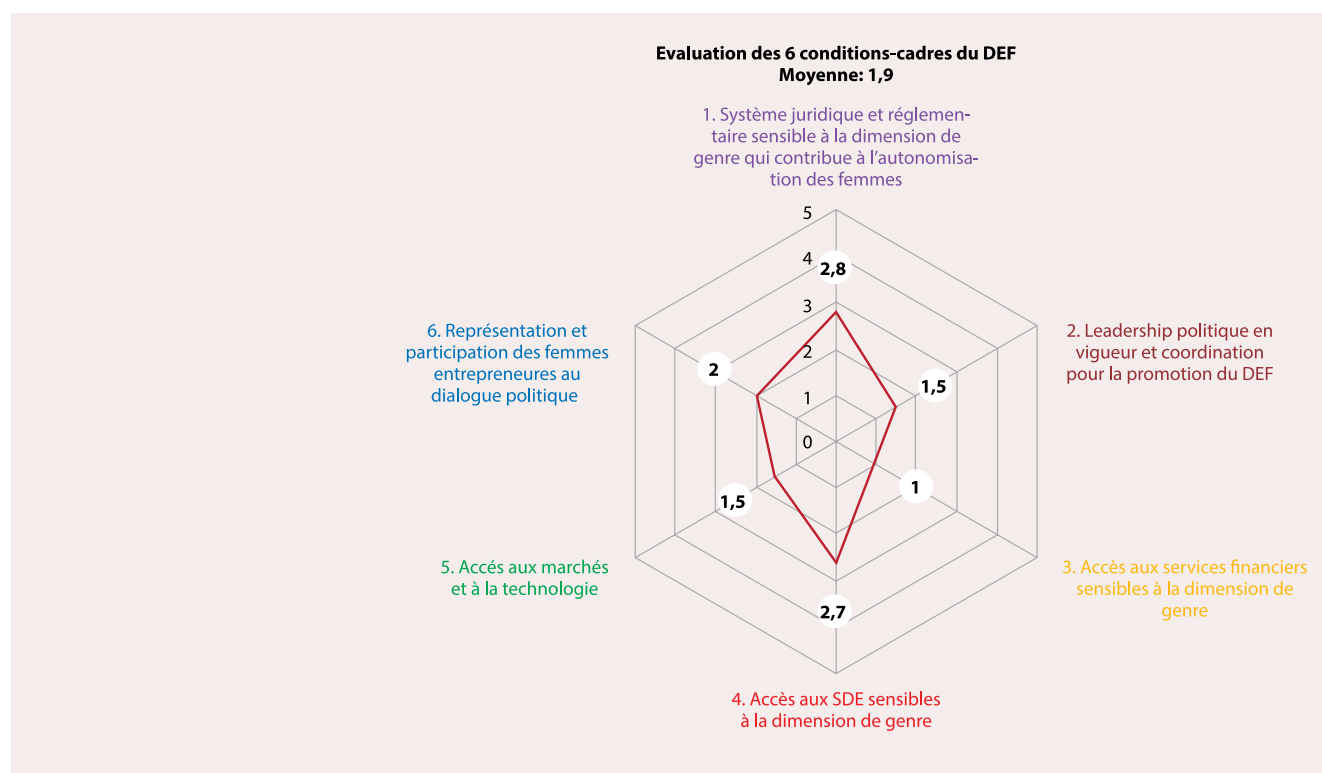
Section 4. Conclusions et recommandations

4.1. Conclusions

L'examen des conditions-cadres du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF) en Tunisie montre que la situation actuelle est caractérisée par **quelques forces et de nombreuses faiblesses** (figure 7 61).

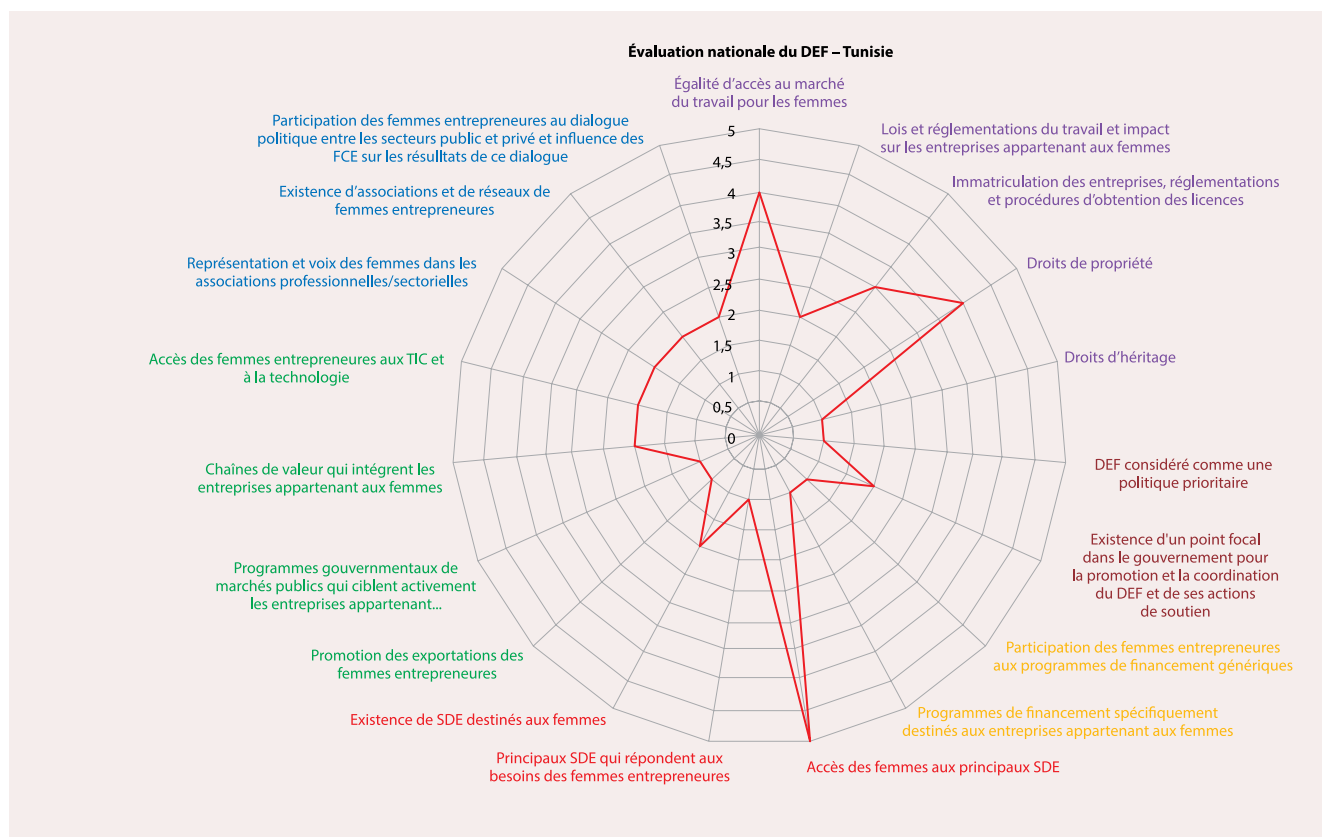
- Les principales forces du cadre actuel de l'entrepreneuriat féminin en Tunisie sont:
 - o le système juridique et réglementaire;
 - o l'accès aux services de développement de l'entrepreneuriat.
- Les principales faiblesses sont:
 - o le leadership politique;
 - o l'accès aux services financiers;
 - o l'accès aux marchés et à la technologie;
 - o la représentation des FCE et leur participation au dialogue politique.

Figure 61. Évaluation globale des six conditions-cadres du DEF



Néanmoins, l'examen détaillé des sous-conditions (figure 62) révèle des faiblesses affectant la totalité des 6 conditions-cadres et 14 sous-conditions parmi 19, et suggère ainsi la nécessité d'améliorations à tous les niveaux.

Figure 62. Évaluation détaillée des sous- conditions du DEF



Les sous-conditions qui ont été relativement mises en exergue sont les suivantes:

- o Égalité d'accès au marché du travail pour les FCE:
 - possibilité d'exercer dans n'importe quel secteur d'activité, même dans les secteurs communément masculins;
 - égalité en termes de recrutement, de rémunération et de promotion stipulée par la loi, bien qu'elle soit parfois peu appliquée;
 - droit d'exercer un emploi et de diriger une entreprise sans le consentement du conjoint.
- o Immatriculation des entreprises, réglementation et procédures d'obtention des licences:
 - droit d'immatriculer son entreprise sans le consentement du mari et d'obtenir des licences sans discrimination entre hommes et femmes.
- o Droits de propriété:
 - droits de propriété stipulés et garantis par la loi, bien que peu appliqués dans la pratique.
- o Accès des femmes aux principaux SDE:
 - accès important des femmes aux principaux services de développement des entreprises (formation et accompagnement de l'APII, l'APIA, l'ANETI, pépinières...).

Les faiblesses repérées au niveau des sous-conditions suivantes:

- o Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes:
 - absence d'efforts particuliers du gouvernement pour aider les entreprises dirigées par des femmes (aides pour les procédures d'immatriculation et de mise en conformité, informations...);
 - absence de possibilité d'immatriculer les travailleurs en ligne.
- o Droits d'héritage:
 - inégalité des droits d'héritage.

- o DEF considéré comme une politique nationale prioritaire:
 - absence de politique nationale pour développer l'entrepreneuriat féminin.
- o Point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF:
 - absence de points focaux pour développer l'entrepreneuriat féminin;
 - dispersion des efforts des structures d'appui existantes.
- o Participation des FCE aux programmes de financements génériques:
 - approche passive des institutions financières vis-à-vis de la dimension de genre;
 - faible part des femmes dans le portefeuille clients de ces institutions.
- o Programmes de financement spécifiquement destinés aux FCE:
 - absence de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes;
 - peu de produits de la microfinance, à faible montants, destinés principalement aux femmes.
- o Principaux SDE répondant aux besoins des femmes entrepreneures:
 - approche passive de la plupart des prestataires de services de développement de l'entrepreneuriat.
- o Existence de SDE destinés aux femmes:
 - peu de programmes destinés spécifiquement aux femmes, avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique, bien que la participation des femmes aux programmes offerts soit importante.
- o Promotion des exportations des FCE:
 - pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes;
 - faible ouverture à l'export des entreprises appartenant à des femmes;
 - coûts élevés et procédures complexes liés à l'export.
- o Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes:
 - pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées des opportunités de marchés publics.
- o Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes:
 - quelques initiatives pour intégrer les entreprises appartenant aux femmes dans les chaînes de valeur, avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique.
- o Accès aux TIC et à la technologie:
 - formations insuffisantes pour améliorer l'utilisation des TIC.
- o Représentation et voix des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles:
 - représentativité moyenne à faible au sein des organisations professionnelles.
- o Existence d'associations et de réseaux de FCE:
 - une seule association de FCE, non dotée de structure fixe et peu présente dans les régions.
- o Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue:
 - faible représentativité des femmes au sein des instances de décision;
 - points de vue et préoccupations des membres femmes pas convenablement représentés par les principales associations d'affaires;
 - peu d'impact de ces associations sur le processus de décision du gouvernement.

Ces faiblesses se traduisent dans **des indicateurs au-dessous du potentiel de l'entrepreneuriat féminin**. En effet, seulement 19 pour cent des entreprises ayant le statut de personne morale et 23 pour cent des entreprises ayant celui de personne physique sont détenues par des femmes.

Ces entreprises sont pour la plupart des petites structures, sans employés, concentrées sur les régions côtières. Ces indicateurs sont confirmés de façon plus générale par une participation économique faible des femmes: bien qu'elles représentent 68 pour cent des diplômés du cycle supérieur, leur taux de participation est de 26 pour cent seulement. Leur taux de chômage atteint 22 pour cent, qui ne bénéficient que de 17 pour cent des emplois créés.

Ces indicateurs sont confirmés par les FCE qui **font face, au quotidien, à des difficultés** telles que: 1) un accès limité au financement; 2) un accès difficile aux marchés; 3) un manque de compétences nécessaires pour gérer et développer leurs entreprises; et 4) des lacunes en **culture entrepreneuriale**. En effet, les lois ne sont pas toujours appliquées, et il existe une culture et des normes sociales contraignantes pour les femmes. Les femmes souffrent d'une discrimination de fait qui les défavorise de façon structurelle et durable par rapport aux entrepreneurs masculins.

Malgré ce constat, les politiques nationales continuent à considérer que les femmes jouissent des mêmes droits que les hommes et donc **ne nécessitent pas d'actions positives en leur faveur**. De ce fait, les politiques et stratégies nationales sont neutres vis-à-vis du genre. En particulier, il n'y a pas de politique ni d'institutions visant à développer l'entrepreneuriat féminin.

Il est donc nécessaire de définir un **plan d'action national pour promouvoir l'entrepreneuriat féminin**. Un tel plan d'action permettra de:

- o réduire le taux de chômage des femmes diplômées du cycle supérieur, à travers l'auto-emploi;
- o créer des emplois au sein des entreprises appartenant à des femmes;
- o contribuer à réduire les disparités régionales, à travers le développement des projets portés par des femmes dans les régions;
- o contribuer à réduire la pauvreté et l'exclusion, à travers la promotion des activités génératrices de revenu et l'inclusion des femmes des milieux pauvres dans l'économie;
- o Réduire le poids de l'économie informelle par la formation et la sensibilisation des femmes fraîchement lancées dans l'entrepreneuriat.

4.2. Recommandations

a) Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
1.	Prévoir des procédures simplifiées et standards (immatriculation, fiscalité, CNSS...) permettant aux femmes de l'économie informelle de passer plus facilement dans l'économie formelle, avec un minimum de coûts et de délais, et un barème fiscal adapté	Moyen terme
2.	Sensibiliser les femmes de l'économie informelle sur les avantages de passer à l'économie formelle	Moyen terme
3.	Sensibiliser les femmes sur leurs droits économiques et les voies de recours mises à leur disposition	Moyen terme
4.	Sensibilisation aux questions d'égalité en matière d'héritage	Moyen terme
5.	Veiller à la bonne application des droits à la propriété pour les femmes (notamment en encourageant l'enregistrement au nom des deux époux de biens possédés en commun par le couple)	Moyen terme

b) Stratégie nationale de DEF

N°	Recommandations	Horizon
6.	Définir, mettre en œuvre et coordonner une stratégie nationale pour le DEF sur la base de la présente évaluation du cadre national de l'entrepreneuriat féminin et garantir sa cohérence avec le plan stratégique de développement national, ainsi qu'avec les autres politiques nationales. Cette stratégie définit: • les priorités en fonction du diagnostic de la situation des FCE; • une vision à long terme à décliner en objectifs à long, court et moyen terme; • les actions à entreprendre, les rôles et les responsabilités parmi les principaux acteurs et parties prenantes du DEF en Tunisie	Court terme
7.	Instituer un point focal au ministère des Affaires de la femme et de la famille, pour la mise en place de la stratégie nationale pour le DEF, avec des relais dans les régions et les autres institutions publiques, et charger les points focaux pour le genre dans les autres ministères qui s'occupent de l'entrepreneuriat d'assurer le suivi de la politique nationale	Court terme

c) Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
8.	Inciter les institutions financières à offrir des produits financiers spécifiques aux femmes	Moyen terme
9.	Instaurer des objectifs minima pour les entreprises dirigées par des femmes dans les crédits accordés par la BTS, la BFPME et les autres institutions, et publier des statistiques par genre	Moyen terme
10.	Créer un fonds d'investissement spécifique pour les projets portés par des femmes	Court et moyen terme
11.	Créer un fonds de garantie spécifique pour femmes, permettant des plafonds plus élevés (peut-être avec la Société tunisienne de garantie (SOTUGAR))	Moyen terme
12.	Mettre en place un cadre légal pour inciter davantage le financement participatif (crowdfunding) et développer des plateformes de financement pour les femmes	Moyen terme
13.	Former les femmes pour les aider à élaborer des propositions bancaires et à mieux négocier avec les institutions financières	Moyen terme
14.	Améliorer les services de soutien existants et offrir des nouveaux services pour les femmes afin de les encourager à s'adresser aux banques, les aider à élaborer des propositions bancaires et mieux négocier avec ces institutions financières	Moyen terme
15.	Sensibiliser les institutions financières et leurs agents de crédit sur les besoins spécifiques des femmes et leur potentiel économique en tant que clientes	Moyen terme
16.	Assurer une éducation financière pour les femmes, particulièrement celles en milieu rural qui les aident à comprendre des concepts et des produits financiers comme l'assurance, les garanties, les crédits, et l'étude de projets	Court et moyen terme

d) Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre

N°	Recommandations	Horizon
17.	Mettre en place des actions pilotes de formations spécifiques aux FCE : • dans une académie dédiée aux FCE, offrant des formations certifiantes; • dans les institutions existantes • offrant des formations en ligne	Long terme
18.	Offrir plus de services administratifs en ligne (APII, APIA, Office national de l'artisanat (ONA)...))	Moyen terme
19.	Créer des formules de parrainage par des femmes entrepreneures et de mentorat entre FCE	Moyen terme

e) Accès aux marchés et à la technologie

N°	Recommandations	Horizon
20.	Encourager la participation des FCE à la prospection de marchés et au démarchage à l'étranger (par exemple en subventionnant des voyages pour participer à des foires internationales ; en incitant des investisseurs et des compagnies internationales à venir se provisionner des entreprises dirigées par des femmes ; ou en organisant des foires internationales en Tunisie).	Court terme
21.	Assurer l'accès des FCE à une meilleure information sur les procédures et les opportunités d'exportation et les avantages dont elles peuvent bénéficier	Court terme
22.	Former les FCE sur les mécanismes pour accéder aux marchés publics et leur faciliter l'accès à l'information concernant les appels d'offres, notamment dans le cadre des marchés réservés aux PME	Moyen terme
23.	Mettre en place des points de vente groupée pour les femmes du secteur de l'artisanat : • un point de vente groupée dans chaque grande ville; • un point de vente en ligne	Moyen terme
24.	Créer un label « Femmes de Tunisie » pour les produits artisanaux , avec des normes de qualité exigeantes	Moyen terme
25.	Vulgariser et offrir des formations adaptées sur l'utilisation des TIC par les femmes (surtout les femmes artisanes), notamment pour la commercialisation de leurs produits	Moyen terme

f) Représentation et participation des FCE au dialogue politique

N°	Recommandations	Horizon
26.	Engager des actions en faveur de la parité hommes-femmes dans les organes de décision des entreprises et les organisations professionnelles et patronales, en application des principes de la Constitution: discrimination positive, objectifs minima, etc.	Moyen terme
27.	Organiser, de façon régulière, des consultations larges auprès des FCE afin d'identifier leurs besoins et leurs attentes, et les traduire ensuite dans les politiques nationales	Moyen terme
28.	Doter la CNFCE d'une structure permanente et de moyens humains et financiers afin de collecter et fournir des informations à ses adhérentes, tout en assurant un réseautage au niveau régional	Court terme
29.	Construire une base de données des FCE et la maintenir à jour	Court terme
30.	Définir une stratégie de communication pour la CNFCE afin d'attirer plus de membres, et développer les opportunités de réseautage entre les membres de la CNFCE	Court et moyen terme
31.	Renforcer la participation des femmes entrepreneures dans les instances de dialogue social, concernant surtout le développement économique	Moyen terme

g) Culture entrepreneuriale

N°	Recommandations	Horizon
32.	Organiser une journée nationale de l'entrepreneuriat féminin pour la sensibilisation du grand public: attribuer un prix national et un prix régional pour la meilleure FCE; partager des success-stories; médiatiser l'événement	Moyen terme
33.	Organiser des forums régionaux de l'entrepreneuriat féminin : • axer l'événement sur des rencontres entre les FCE et les structures locales et régionales; • rendre l'information plus accessible lors de ces forums et faciliter le contact avec tous les organismes	Moyen terme
34.	Promouvoir les success-stories des FCE : • partager des success-stories de FCE via les médias, les réseaux sociaux et les programmes de mentorat afin de permettre aux femmes d'avoir des référents • créer une émission télévisée, une émission radio, un site Web et utiliser les médias sociaux afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin	Moyen terme
35.	Faciliter l'accès des femmes entrepreneures (et les femmes en emploi) à des espaces dédiés à la garde d'enfants et des solutions de transport adaptées pour les mères et les enfants afin d'améliorer leur participation des femmes à la force de travail	Moyen terme
36.	Promouvoir l'éducation entrepreneuriale : • organiser des journées portes ouvertes où les lycéennes/étudiantes sont en contact avec des FCE; • intégrer dans les cursus secondaire et universitaire sur l'entrepreneuriat, des exemples/success-stories de femmes entrepreneures tunisiennes ainsi que des discussions sur les barrières que les femmes peuvent rencontrer en entrepreneuriat lié au questions de genre.	Long terme

Liste des références

Banque africaine de développement. 2013: Rapport annuel 2012, http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/Rapport_annuel_2012.pdf.

Banque mondiale. 2014a: Tunisie – Surmonter les obstacles à l'inclusion des jeunes, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/120511468305646014/Tunisie-Surmonter-les-obstacles-a-linclusion-des-jeunes>.

—. 2014b: Tunisie:– Note économique – Hiver 2013: Échapper à l'austérité en accélérant la croissance, http://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/MNA/Tunisie_Economic_Report_2014.pdf.

—. 2010: Women, business and the law: Measuring legal gender parity for entrepreneurs and workers in 128 economies, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/545151468159600396/Women-business-and-the-law-measuring-legal-gender-parity-for-entrepreneurs-and-workers-in-128-economies>.

—; IFC (International Finance Corporation). 2012: Women, business and the law 2012 : removing barriers to economic inclusion: Measuring gender parity in 141 economies, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/640661468168855444/Women-business-and-the-law-2012-removing-barriers-to-economic-inclusion-measuring-gender-parity-in-141-economies>.

—; MEIPJ (ministère de l'Emploi et de l'Insertion professionnelle des jeunes). 2007: Tunisie – Étude d'évaluation des mécanismes de financement de la microentreprise: Enquête de suivi des microprojets financés par la Banque tunisienne de solidarité, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/874021468122345772/Enquete-de-suivi-des-microprojets-finances-par-la-Banque-Tunisienne-de-Solidarite>.

—; SFI (Société financière internationale). 2014: Les femmes, l'entreprise et le droit, 2014: Lever les obstacles au renforcement de l'égalité hommes-femmes, principales conclusions en français téléchargeables à l'adresse http://wbl.worldbank.org/reports?sc_lang=fr.

Belkacem, L.; Mansouri, F. 2013: 2012 GEM Tunisia National Report, téléchargeable à l'adresse <http://www.gemconsortium.org/report>.

Ben Cheikh, N. 2013: L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie, http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/extension_couverture_secteur_informel_01.pdf.

BIT. 2015: Women in Business and Management: Gaining Momentum, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_316450.pdf. Une version abrégée en français est également disponible à l'adresse http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_335673.pdf.

—. 2013: Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_222982.pdf.

CAWTAR (Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche; SFI (Société financière internationale). 2008: Les femmes chefs d'entreprises en Tunisie, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/0978c88048855a348574d76a6515bb18/Report%2BTunisia%2Bfor%2Bprint.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=0978c88048855a348574d76a6515bb18>.

—. et UN-INSTRAW (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women). 2009. Participation des femmes à la vie économique et insertion dans le processus de décision, <http://docplayer.fr/7704240-Participation-des-femmes-a-la-vie-economique-et-insertion-dans-le-processus-de-decision.html>.

CNFCE (Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises). 2010: Femmes chefs d'entreprises: Bilan et perspectives. Tunis.

CNUCED (Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement). 2011: Rapport 2011 sur l'économie de l'information: Les TIC comme catalyseurs du développement du secteur privé, http://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/ier2011_fr.pdf.

Drine, I.; Grach, M. 2010: Supporting women entrepreneurs in Tunisia, Working Paper No. 2010/100. UNU-WIDER, <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/wp2010-100.pdf>.

Doss C.; Grown K.; Deere C. D. 2008: Gender and Asset Ownership: A Guide to Collecting Individual-Level Data, Banque mondiale, téléchargeable à l'adresse <http://elibrary.worldbank.org/doi/abs/10.1596/1813-9450-4704#>.

Euromed. 2010: Rapport national d'analyse de la situation: Droits humains des femmes et égalité hommes-femmes, Tunisie, programme Égalité hommes-femmes (EGEP) http://www.enpi-info.eu/library/sites/default/files/french_2.pdf.

___ Invest; AFEM.2010: Guide d'appui au développement de l'entrepreneuriat féminin au Maghreb, étude no 23.

ETF (Fondation européenne pour la formation). 2011: Femmes et emploi en Tunisie: Étude de cas des secteurs du tourisme et des TIC., [http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F/\\$file/Women%20&%20work_Tunisia_FR.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/B68A324BD9A09110C12578F8004D957F/$file/Women%20&%20work_Tunisia_FR.pdf).

Forum économique mondial. 2014: The Global Gender Gap Report 2014, http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf.

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). 2014 : «Chaînes de valeurs sensibles au genre : Des projets pilotes à une stratégie de croissance régionale durable et inclusive, projet Econowin- GLZ, <https://www.giz.de/en/worldwide/27448.html>.

Gribaa, B.; Depaoli, G. 2014: Profil genre de la Tunisie 2014, http://eeas.europa.eu/delegations/tunisia/documents/page_content/profil_genre_tunisie2014_longue_fr.pdf.

Holzberg, B.; Arns, S. 2013: Plaidoyer pour une approche managériale adaptée, téléchargeable à l'adresse <http://www.wad3eyati.org/liens-utiles.html>.

INS (Institut national de la statistique). 2014a: Enquête sur les micro-entreprises en 2012, Édition 2014, http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/micro_entreprise_2012.pdf.

—. 2014b: Statistiques issues du repertoire national des entreprises, édition 2014, http://www.ins.tn/sites/default/files/publication/pdf/RNE_entreprise_2014.pdf

—. 2007: Résultats de l'enquête auprès des microentreprises en 2007, ministère du Développement et la Coopération internationale, http://caipe.tunisieindustrie.nat.tn/IMG/pdf/ENQUETE_NATIONALE_SUR_LES_ACTIVITES_des_MICRO-ENTREPRISES_en_2007.pdf.

ITCEQ (Institut tunisien de la compétitivité et des études quantitatives). 2008: Le système d'incitation aux investissements en Tunisie.

Kabeer (2012): Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, SIG Working Paper 2012/1, <https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/NK-WEE-Concept-Paper.pdf>.

Klapper L.; Lewin A.; Quesada Delgado J.M. 2009: The Impact of the Business Environment on the Business Creation Process, Banque mondiale, téléchargeable à l'adresse <http://documents.banquemondiale.org/curated/fr/2009/05/10574403/impact-business-environment-business-creation-process>.

Lamrani, N. 2013: Améliorer l'accès au financement pour renforcer l'autonomisation des femmes rurales en Afrique du Nord : Bonnes pratiques et leçons à tirer, cas de la Tunisie, Commission économique pour l'Afrique (CEA), Bureau pour l'Afrique du Nord, http://www.uneca.org/sites/default/files/PublicationFiles/femme_rurale_fr.pdf.

Mayoux, L.; Mackie, G. 2009: Chaînes de valeurs sensibles au genre: Des projets pilotes à une stratégie de croissance régionale durable et inclusive, Genève, BIT http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_107688/lang--fr/index.htm

Mzid N. ; Gherairi Gh. 2015: Le cadre législatif et réglementation en matière de droits socio-économiques des femmes en Tunisie, version préliminaire, BIT.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). 2009: Réforme réglementaire, intégrer l'approche genre dans les processus réglementaires: Cas de la Tunisie, réunion sur l'intégration de l'approche genre en gestion publique, Paris.

OCDE (2014). «Gender Inequality and Entrepreneurship: A Statistical Portrait of the MENA Region», Women in Business 2014: Accelerating entrepreneurship in the Middle East and North Africa Region, consultable à l'adresse <http://www.oecd.org/publications/women-in-business-2014-9789264213944-en.htm>.

—. 2013: Exploring bank financing for women entrepreneurs in the MENA region: A preliminary analysis of survey data on the financing practices of MENA banks, <http://www.oecd.org/mena/competitiveness/Bank%20Finance.pdf>.

—. 2012: Examens de l'OCDE des politiques de l'investissement : Tunisie 2012, téléchargeable à l'adresse http://www.oecd-ilibrary.org/fr/finance-and-investment/examens-de-l-ocde-des-politiques-de-l-investissement-tunisie-2012_9789264179431-fr;jsessionid=160757szbxcjw.x-oecd-live-03.

—. 2011: Women's Economic Empowerment, <https://www.oecd.org/dac/gender-development/47561694.pdf>.

—. 2010: Progress in Public Management in the Middle East and North Africa: Case study, <https://www.oecd.org/mena/governance/48634338.pdf>.

ONEQ (Observatoire national de l'emploi et des qualifications). 2013: Rapport annuel sur le marché du travail en Tunisie, http://www.emploi.gov.tn/uploads/tx_elypublication/Rapport_annuel_decembre_2013.pdf.

—. 2014: Marché du travail tunisien en 2013: Cahier régional no 2, Centre-Ouest, http://www.emploi.gov.tn/fileadmin/user_upload/PDF/statistique/publication/Cahier_regional_centre_ouest.pdf.

ONFP (Office national de la famille et de la population); AECID (Agence espagnole de coopération internationale). 2010: Enquête nationale sur la violence à l'égard des femmes en Tunisie, <http://www.medcities.org/documents/10192/54940/Enqu%C3%AAte+Nationale+Violence+envers+les+femmes--Tunisie+2010.pdf>.

ONU Femmes (Organisation des Nations unies-Femmes). 2014: Egalité dans l'héritage et autonomie économique des femmes, <http://www.onu-tn.org/uploads/documents/14323068260.pdf>.

Stevenson, L.; Saint-Onge A. 2014: Conditions-cadres de l'évaluation nationale du développement de l'entrepreneuriat féminin (DEF): Guide à l'usage des évaluateurs, Genève, BIT.

Taktak, S. 2011: Présentation sur les systèmes de garantie en Tunisie lors d'un atelier sur le soutien à la coopération industrielle euro-méditerranéenne sur l'accès au financement tenu à Milan en décembre 2011, consultable à l'adresse <http://slideplayer.fr/slide/10215195/>.

Triki, S.; Touiti, N. 2012: Étude sur la réglementation du travail et participation des femmes au marché du travail en Tunisie, GIZ.

Principales sources de données utilisées :

- Banque mondiale, base de données: <http://donnees.banquemondiale.org/>
- BIT, 2015. Les indicateurs clés du marché du travail 2015 KILM : <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>
- CERES: <http://www.ceres.rnrt.tn/>
- INS : <http://www.ins.tn/fr/statistiques>
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et des Technologies de l'information et de la communication: http://www.mes.tn/page.php?code_menu=60
- Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi: <http://www.emploi.gov.tn/fr/>
- ONEQ: <http://www.emploi.gov.tn/fr/observatoire/>
- RNE (Répertoire national des entreprises): <http://www.ins.tn/fr/themes/entreprises>
- World Factbook: <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

Annexe 1. Liste des informateurs clés

Parties prenantes	N°	Organisme	Nom
Ministères des Institutions gouvernementales	1	Ministère des Affaires de la femme et de la famille	Samira Mraï Friaa, ministre des Affaires de la femme et de la famille
	2		Imen Zahouani Houimel, directrice générale des Affaires de la femme
	3	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant	Hichem Ben Hsin, directeur adjoint du développement et de la promotion des microentreprises
	4	Agence de promotion des investissements agricoles	Mohamed Sghaïer Bouzaïen, secrétaire général de l'APIA
	5	Direction générale des petites et moyennes entreprises	Sadok Bejja, directeur général des PME
Organismes d'appui et de financement	6	Agence de promotion de l'industrie et de l'innovation	Essia Nasri, directrice générale du Centre de soutien à la création d'entreprises
	7	Enda Inter-arabe	Bahija ben Abdallah, responsable de la communication et du marketing
	8	Banque de financement des petites et moyennes entreprises	Souhir Taktak, présidente-directrice générale de la BFPME/ex-directrice générale du financement au ministère des Finances
	9	Banque de financement des petites et moyennes entreprises	Hamdi Ksïaa, directeur de l'assistance, de l'identification et du développement
		Banque tunisienne de solidarité (BTS)	Mohamed Kaaniche, président-directeur général de la BTS. Il a été administrateur auprès de deux sociétés d'investissement à capital variable (SICAV) et administrateur dans une société d'investissement à capital risque (SICAR) ainsi que dans une société de leasing.
	10	Société tunisienne de garantie	Hamdi Abdelhakim, directeur général adjoint de la BTS
	11	Amen Banque	Zied Sdiri, directeur général des branches et de la Direction centrale de financement
	12	Association tunisienne des femmes démocrates (ATFD)	Saïda Rached, présidente
	13	Association des femmes tunisiennes pour la recherche sur le développement (AFTURD)	Salwa Kennou, présidente
	14	Réseau Entreprendre	Zeinab Massoud, directrice du Réseau Entreprendre à Tunis
	15	Centre des femmes arabes pour la formation et la recherche (CAWTAR)	Mohamed Selim Hedhli, coordinateur de projets
	16	Souk At-tanmia (BAD)	Sonia Barbaria, cheffe du projet Souk At-tanmia à la BAD
	17	Centre de recherches, d'études, de documentation et d'information sur la femme (CREDIF)	Rachida Tlili Sellaouti, enseignante d'histoire moderne et contemporaine à la Faculté des lettres de Tunis et présidente du CREDIF.
	18	Carthage Business Angels	Ghofrane Zitouni, directrice d'achat et de développement d'YKH Holding et membre de Carthage Business Angels
	19	Alternative Capital Partners	Salma Ballagha, fondatrice et directrice GÉNÉRALE
	20	Technopôle Elgazala	Soukaina Rahmani, responsable de la relation clients au technopôle

Associations professionnelles et sectorielles	21	Centre des jeunes dirigeants d'entreprises (CJD)	Najwa Tekaya, directrice générale de NTI Interactive, une entreprise du domaine des TIC; directrice du projet Tunisia Women Incubator du CJD
	22	Institut arabe des chefs d'entreprises (IACE)	Majdi Hassen, directeur exécutif
	23	Chambre nationale des femmes chefs d'entreprises (CNFCE)	Raoudha Ben Saber, présidente
	24	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)	Monia Gastli, responsable du programme d'intégration économique des femmes en Tunisie du GIZ (Econowin)
Partis et personnalités politiques	25	Parlement, CJD international et ProClean	Wafa Makhoul Sayyadi, députée, FCE, ex-présidente du CJD Tunisie et présidente du CJD international
Autres personnalités et organismes	26	Université	Souad Triki, enseignante universitaire qui a participé à des études sur les femmes tunisiennes et leur participation à l'emploi.
	27	Université	Zohra Bousnina, enseignante universitaire à l'Institut supérieur de gestion (ISG). Elle a assuré la formation des formateurs dans le domaine de l'entrepreneuriat social; ce programme s'adresse aux étudiants de l'ISG.
	28	Cabinet d'avocats	Donia Hedda Ellouze, avocate d'affaires dans un cabinet d'avocats en Tunisie qui accompagne des investisseurs tunisiens et étrangers. Elle a publié quelques articles sur les femmes tunisiennes et leurs conditions de travail
	29	Association Bayti	Sana Ben Achour, présidente de l'association et juriste
FCE	30	Entreprises zouz.com et Scolaridée	Salma Baghdadi, entrepreneure
	31	Secteur pharmaceutique	Alia El Hedda, présidente-directrice générale d'Opalia, une société privée opérant dans le secteur de l'industrie pharmaceutique générique

Annexe 2. Caractéristiques démographiques de l'échantillon des femmes qui ont participé à l'enquête auprès des femmes entrepreneures

		Effectifs	%
Âge	15-24 ans	1	0,5
	25-39 ans	86	42,8
	40-55 ans	94	46,8
	Plus de 55 ans	20	10
	Total	201	100
Éducation	Aucune scolarité	1	0,5
	École primaire	12	6,0
	Collège	10	5
	Études secondaires non achevées (sans le bac)	28	14,1
	Formation professionnelle (CAP)	14	7
	Formation professionnelle (BTP)	5	2,5
	Formation professionnelle (BTS)	22	11,1
	Baccalauréat	20	10,1
	Études universitaires non achevées	16	8,0
	Diplôme universitaire (licence, maîtrise)	46	23,1
	Diplôme universitaire (mastère)	14	7
	Diplôme d'ingénieur	1	0,5
	Doctorat	10	5
	Total	199	100
Statut matrimonial	Célibataire	22	11
	Mariée	156	78
	Divorcée ou séparée	15	7,5
	Veuve	7	3,5
	Total	200	100
Nombre d'enfants de moins de 18 ans vivant actuellement chez la FCE	Aucun	0	0
	1 enfant	41	36
	2 enfants	48	42,1
	3 enfants	21	18,4
	4 enfants	4	3,5
	Total	114	100
Types de TIC présents dans le ménage	Télévision	184	93,4
	Radio	153	77,7
	Connexion Internet fixe	153	77,7
	Ordinateur	164	83,3
	Ligne de téléphone fixe	115	58,4
	Connexion Internet mobile	117	59,4

Région	Grand-Tunis	79	40
	Centre-Est (Sousse-Monastir)	60	30
	Nord-Ouest (Jendouba)	16	8
	Centre Ouest (Kairouan-Sidi Bouzid)	21	10
	Sud (Tozeur-Gafsa)	25	12
	Total	201	100
Milieu	Péri-urbain/rural	25	12,4
	Urbain	176	87,6
	Total	201	100
Nombre d'années en tant que propriétaire d'une entreprise	Plus de 20 ans	27	13,4
	16 - 20 ans	24	11,9
	11 - 15 ans	39	19,4
	10 ans	15	7,5
	9 ans	9	4,5
	8 ans	15	7,5
	7 ans	5	2,5
	6 ans	10	5
	5 ans	15	7,5
	4 ans	10	5
	3 ans	13	6,5
	2 ans	13	6,5
	1 an	6	3
	Total	201	100
Secteur	Services personnels	103	51,2
	Commerce de détail	34	16,9
	Production (hors transformation agro-alimentaire)	23	11,4
	Artisanat et petits métiers	13	6,5
	Services aux entreprises	10	5
	Restauration, services de traiteur, services d'hébergement	8	4
	Transformation alimentaire	6	3
	Commerce de gros	4	2
	TIC	3	1,5
	Construction	1	0,5
	Finance et immobilier	1	0,5
	Total	201	100
Structure organisationnelle de l'entreprise	Propriétaire unique	175	87,1
	Copropriété	26	12,9
	Total	201	100
Taille de l'entreprise (nombre de travailleurs, y compris la FCE)	Moins de 5 travailleurs	136	67,7
	5 à 10 travailleurs	51	25,4
	11 travailleurs ou plus	14	7
	Total	201	100

Annexe 3. Figures et tableaux de l'enquête auprès des femmes entrepreneurs

Figure 1. Âge lors de la création de la première entreprise

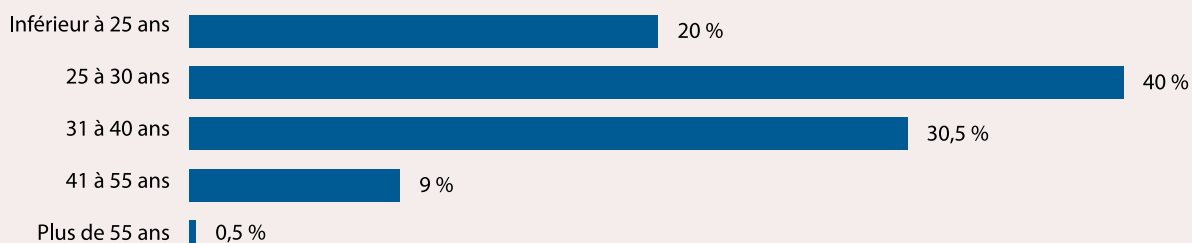


Figure 2. Secteurs d'activité des entreprises

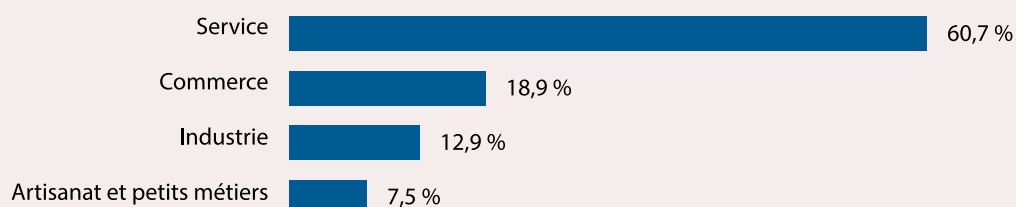


Figure 3. Défis lors du démarrage pour les entreprises (secteur formel)

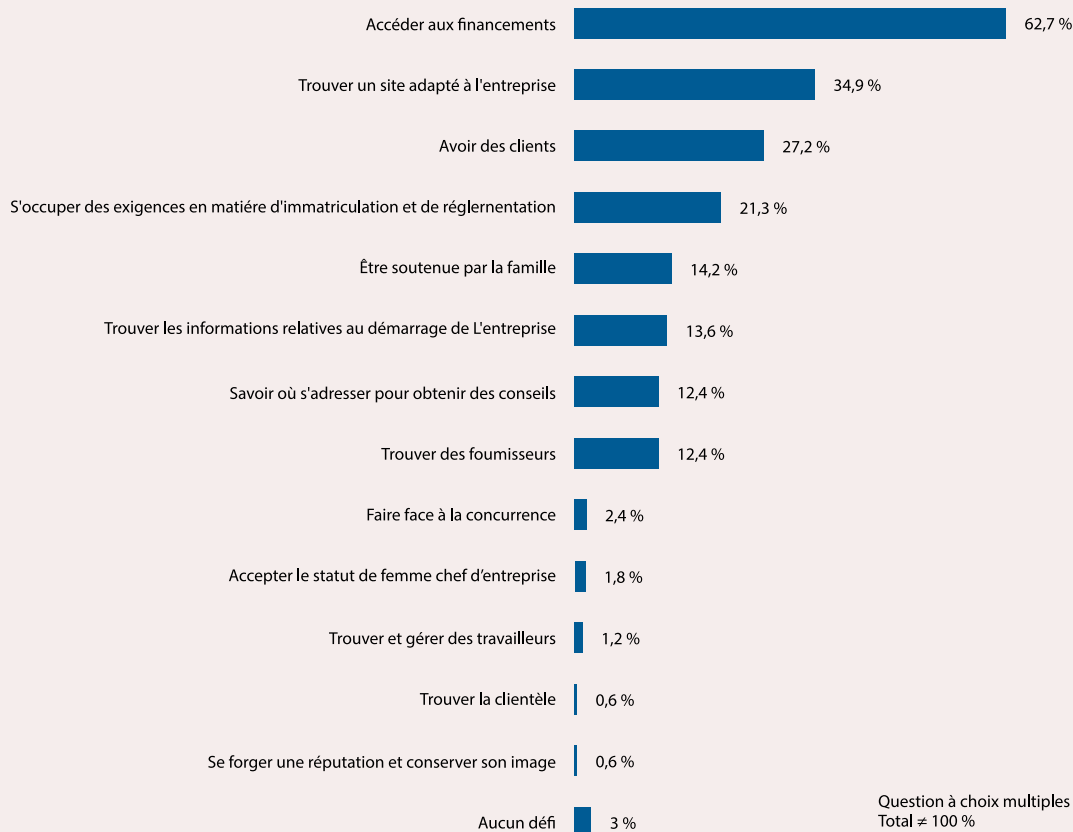


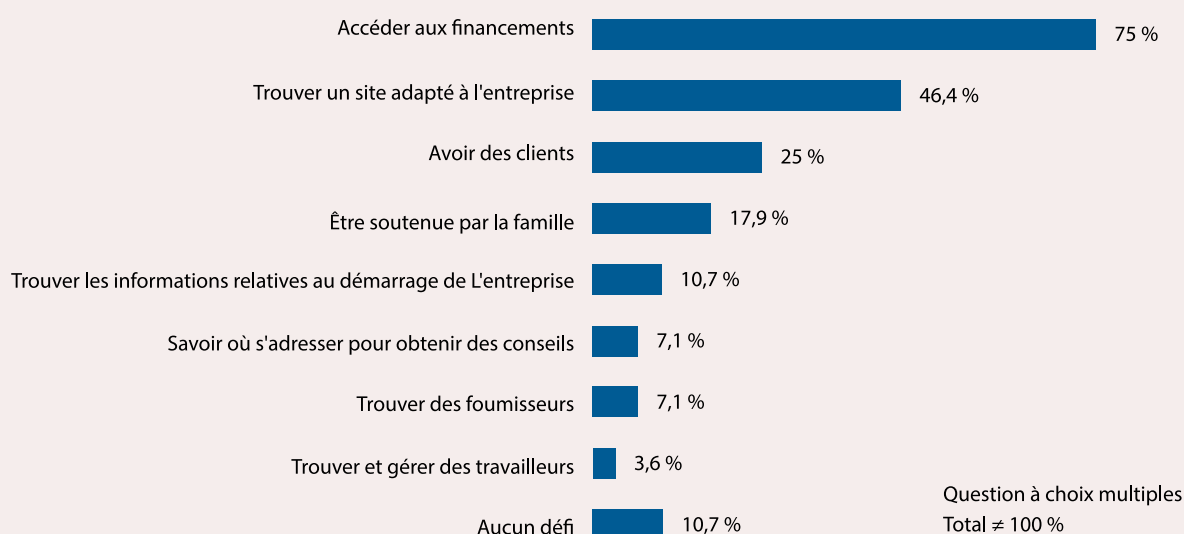
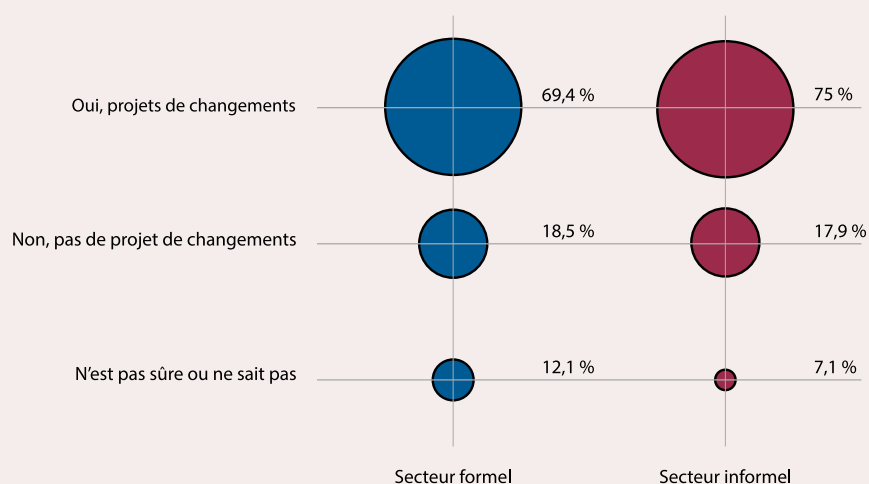
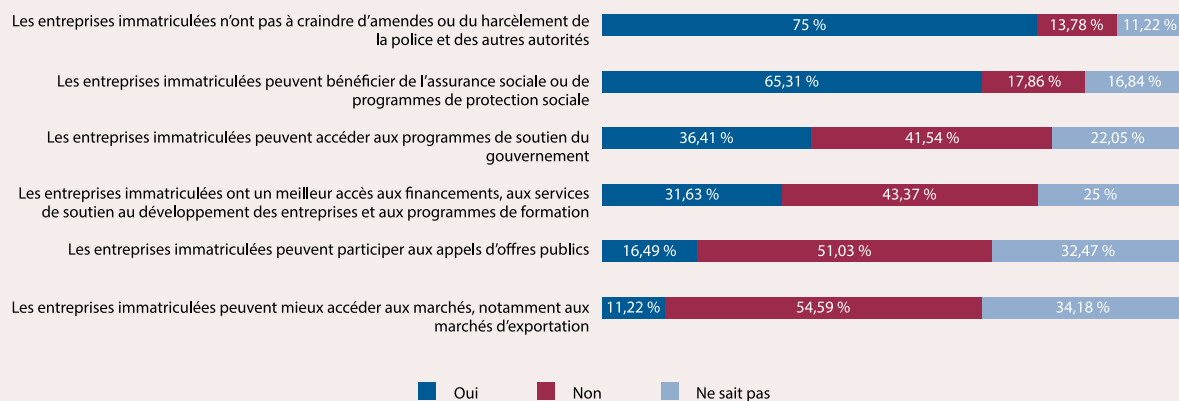
Figure 4. Défis lors du démarrage pour les entreprises (secteur informel)**Figure 5. Projets de développement de l'entreprise envisagés****Figure 6. Avantages de l'immatriculation des entreprises**

Figure 7. Sources de financement ciblées par les FCE pour le démarrage de leurs projets

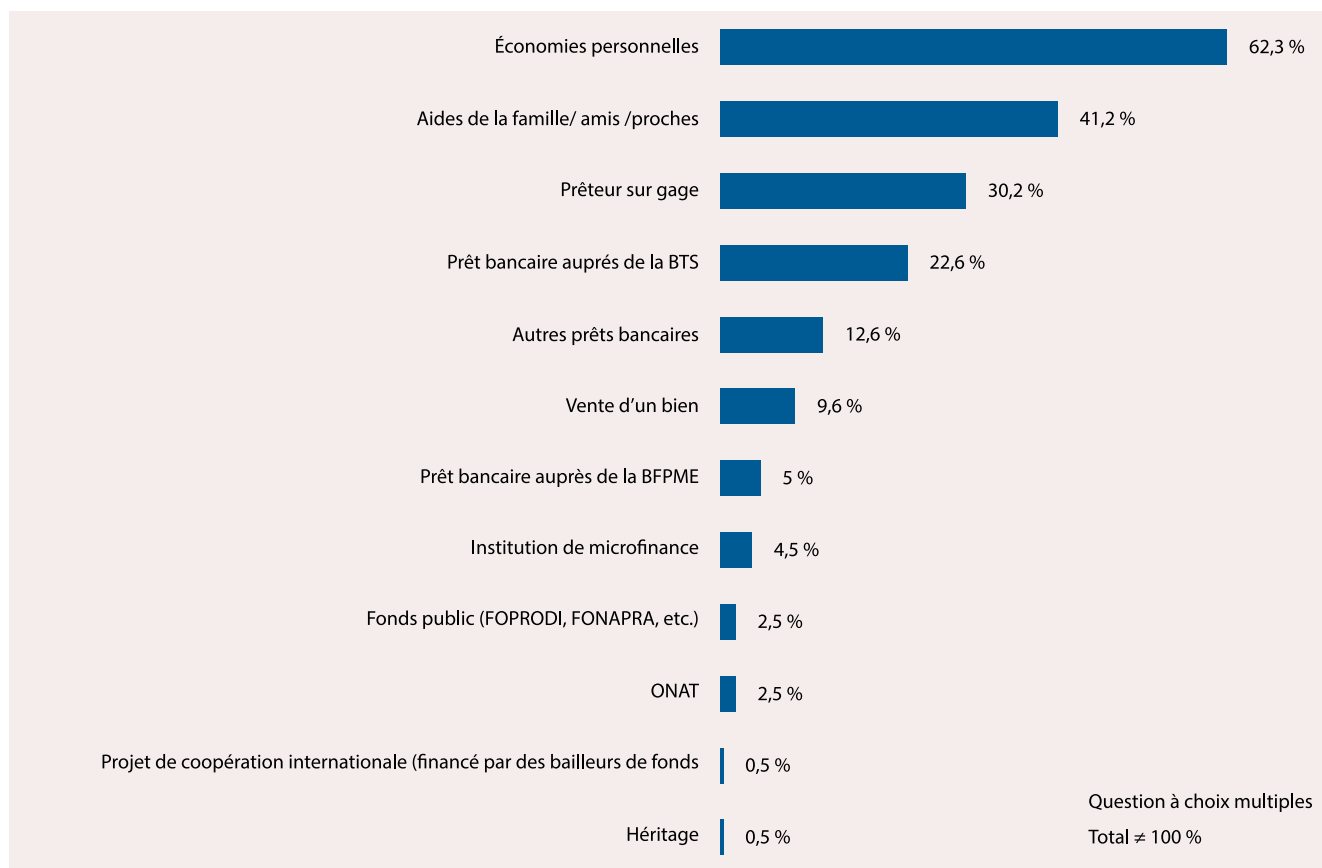


Figure 8. Sources sollicitées pour l'obtention d'un financement pour le développement de l'entreprise) et résultats, année précédente

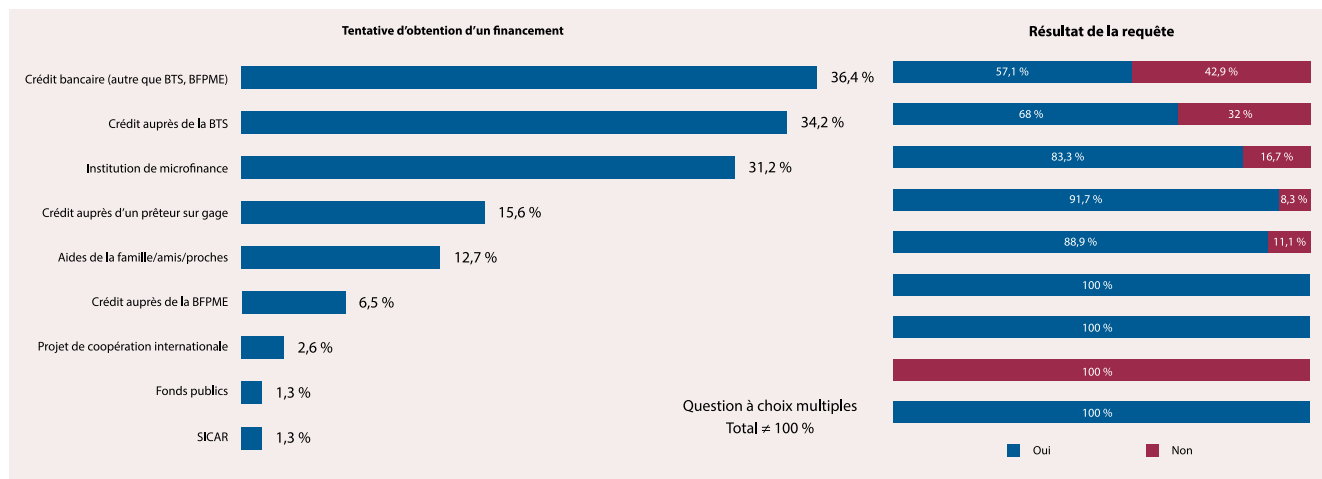


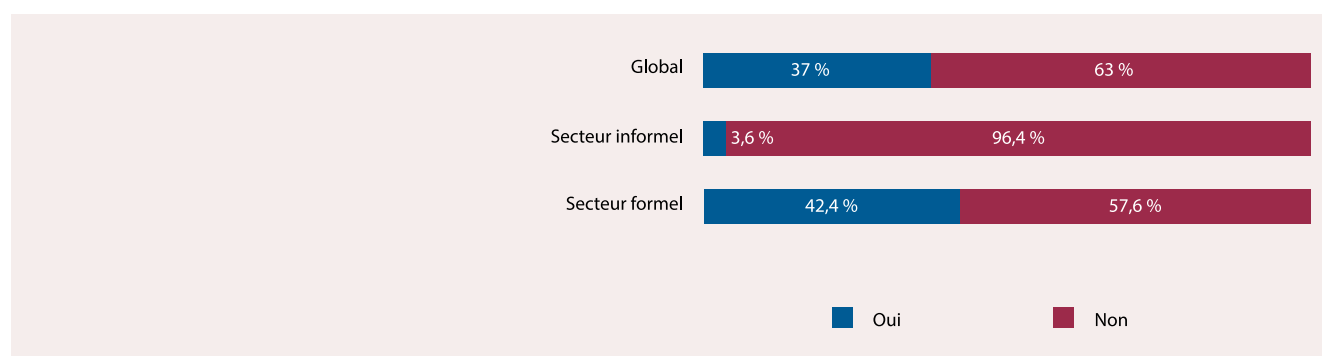
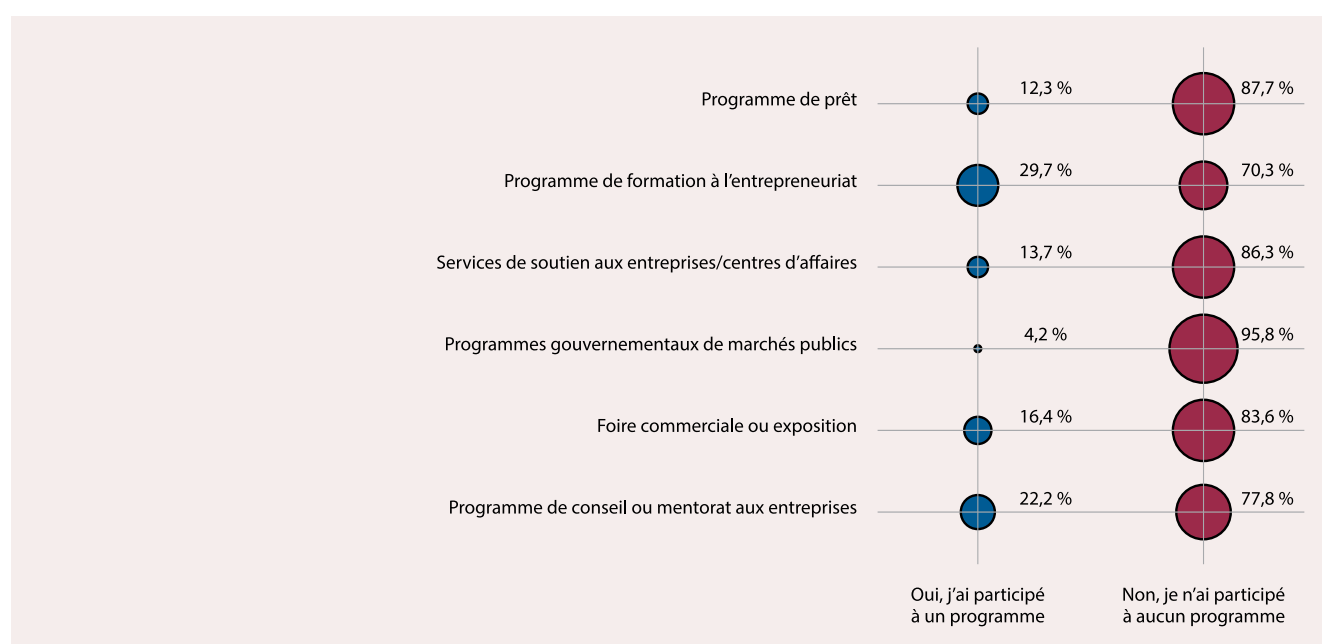
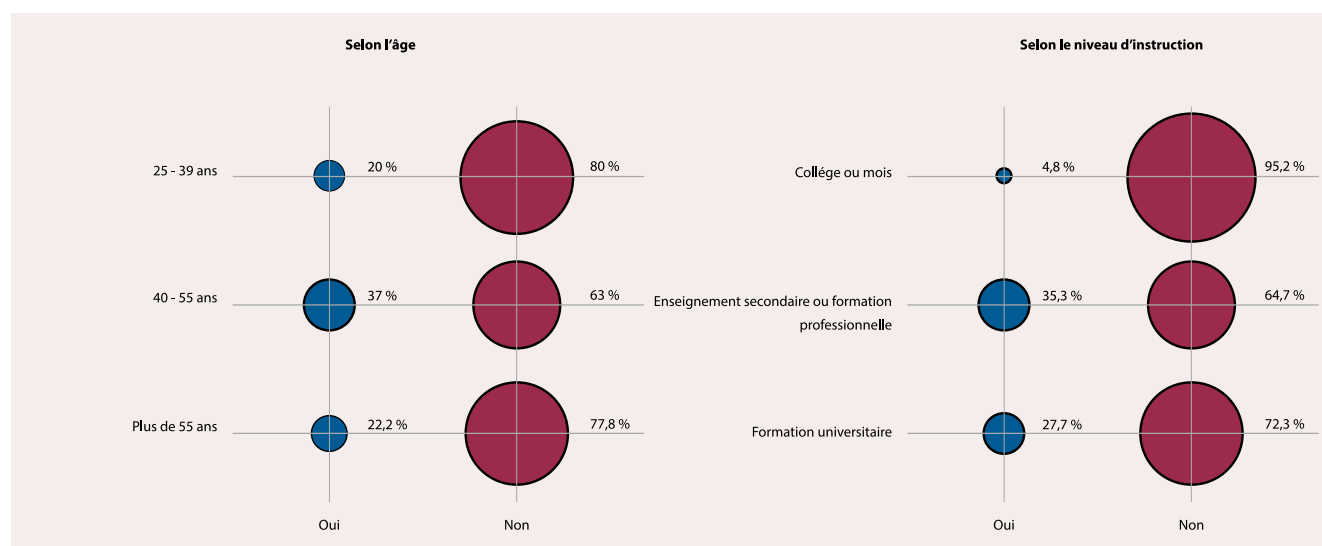
Figure 9. Possession d'un compte bancaire spécifique à l'entreprise (secteurs formel et informel)**Figure 10. Participation antérieure à des programmes d'aide aux entreprises spécifiques aux femmes****Figure 11. Participation antérieure à des programmes de formation sur l'utilisation des TIC**

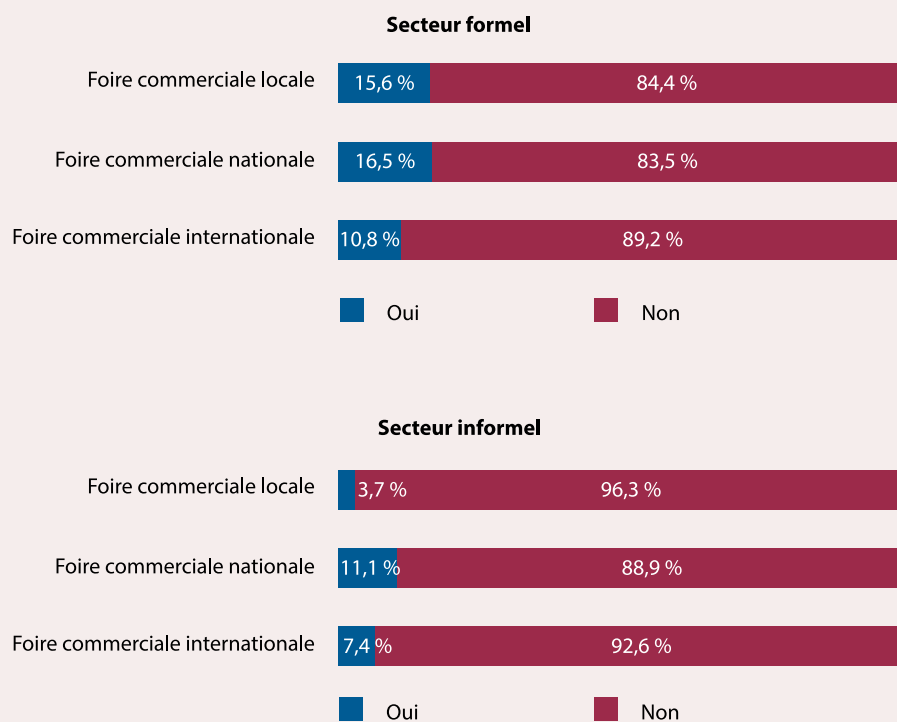
Figure 12. Participation à des foires commerciales (secteurs formel et informel)

Tableau 1. Perception des conditions d'exploitation de l'entrepreneuriat féminin

Affirmations		D'accord		Pas d'accord		Sans opinion	
		Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Compétence et préparation à l'entrepreneuriat							
1.	Je sais tout ce que je dois savoir pour que mon entreprise soit florissante	168	83,6	22	10,9	11	5,5
2.	Mes études et mon expérience passée m'ont bien préparée à l'entrepreneuriat	170	84,6	14	7	17	8,5
3.	Je dois acquérir plus de compétences pour diriger mon entreprise avec succès et l'amener à l'étape suivante	171	85,1	18	9	12	6
Égalité et équité entre les sexes							
4.	Les femmes ont les mêmes droits à la propriété que les hommes, et les biens sont enregistrés au nom des femmes	185	92	6	3	10	5
5.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes de participer aux formations à l'entrepreneuriat et aux programmes de formation	157	78,1	15	7,5	29	14,4
6.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder aux financements pour leurs entreprises	156	77,6	25	12,4	20	10
7.	Les femmes ont les mêmes chances que les hommes d'accéder à la technologie	171	85,5	12	6	17	8,5
8.	Les lois et réglementations de mon pays soutiennent profondément l'égalité et l'équité entre les sexes	141	70,5	27	13,5	32	16
Accès à l'information							
9.	Les informations concernant les services de soutien au développement des entreprises sont largement accessibles aux FCE	132	65,7	36	17,9	33	16,4
10.	Les informations sur les types et sources de financements sont largement accessibles aux FCE	141	70,1	29	14,4	31	15,4
11.	Les informations sur les réglementations concernant l'entreprise sont largement accessibles aux FCE	148	73,6	29	14,4	24	11,9
Efficacité des associations d'affaires dans la représentation des préoccupations politiques des FCE							
12.	Je reçois beaucoup d'aide de la part des associations et groupes de femmes d'affaires	25	12,6	156	78,8	17	8,6
13.	Les associations de femmes d'affaires/FCE ont une influence sur la politique et les processus de prise de décision du gouvernement	76	38	59	29,5	65	32,5
14.	Les associations de femmes d'affaires/FCE sont en mesure de représenter convenablement mes intérêts et préoccupations en tant que FCE auprès du gouvernement	77	38,5	65	32,5	58	29
15.	Les associations d'entreprises et d'industries défendent leur cause auprès des gouvernements sur les questions de politique pour répondre aux besoins des FCE	70	35	64	32	66	33
Programmes de soutien pour les FCE							
16.	Il est difficile pour une FCE de faire face aux réglementations gouvernementales	61	30,3	128	63,7	12	6
17.	De par ses positions et ses programmes d'aide, le gouvernement soutient les femmes propriétaires d'entreprises	82	41	61	30,5	57	28,5

18.	L'accès au crédit et au financement est facile, et les prêteurs sont attentifs aux besoins des femmes	89	44,5	84	42	27	13,5
19.	Une meilleure utilisation des technologies de l'information permettrait aux entreprises appartenant aux femmes d'entrer plus efficacement en concurrence sur les marchés	166	82,6	11	5,5	24	11,9
Soutien de la société pour le rôle des femmes en tant qu'entrepreneures							
20.	Le statut d'entrepreneur est considéré comme acceptable pour les femmes au sein de l'économie et de la société	142	71,4	27	13,6	30	15,1
21.	Par rapport aux hommes, il est plus difficile pour les femmes de démarrer et développer une entreprise	92	46	89	44,5	19	9,5
22.	En général, l'environnement des affaires est très favorable aux FCE	119	59,8	53	26,6	27	13,6

Annexe 4. Grille d'évaluation des conditions-cadres du développement de l'entrepreneuriat féminin

Modèle de notation des indicateurs des conditions-cadres du DEF

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 1 du DEF - Système juridique et réglementaire sensible à la dimension de genre qui contribue à l'autonomisation économique des femmes				
1. A. Lois et réglementations du travail				
1. Égalité d'accès au marché du travail pour les femmes				
5 si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les femmes ne sont exclues du marché du travail d'aucun secteur économique	Les lois et réglementations du travail rendent obligatoire la non-discrimination fondée sur le sexe dans les pratiques d'embauche	Les lois obligent à ce que les femmes et les hommes perçoivent des revenus égaux pour un travail similaire	Sur le plan juridique, les femmes mariées n'ont pas besoin du consentement de leur mari pour travailler en dehors de la maison ou pour diriger une entreprise	Les femmes sont informées de l'égalité de leurs droits en matière d'emploi et ces derniers sont appliqués
2. Lois et réglementations du travail et impact sur les entreprises appartenant aux femmes				
5 Si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 si uniquement deux indicateurs s'appliquent; 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les entreprises appartenant aux femmes bénéficient d'une aide pour surmonter les difficultés des procédures d'immatriculation et de conformité	L'orientation concernant les lois et réglementations du travail, ainsi que les exigences de conformité, est fournie aux FCE dans le cadre des services de formation et des SDE	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour informer les entreprises appartenant aux femmes à propos des lois et réglementations du travail et des exigences de conformité	L'immatriculation des travailleurs peut se faire en ligne ou aux guichets uniques faciles d'accès, ce qui réduit la charge administrative des FCE et le temps qu'elles consacrent à cette formalité	Les entreprises appartenant aux femmes ne subissent ni harcèlement ni corruption de la part des inspecteurs du travail
1. B. Immatriculation des entreprises, réglementations et procédures d'obtention des licences				
5 Si les cinq indicateurs s'appliquent; 4 si uniquement quatre indicateurs s'appliquent; 3 si uniquement trois indicateurs s'appliquent; 2 (si uniquement deux indicateurs s'appliquent); 1 si uniquement un des indicateurs s'applique				
Les femmes peuvent immatriculer une entreprise sans être obligées juridiquement d'obtenir la permission de leur mari	Le gouvernement fait des efforts particuliers pour s'assurer que les femmes connaissent les procédures d'immatriculation des entreprises et d'obtention des licences	Les femmes ne sont pas défavorisées pour accéder aux bureaux d'immatriculation étant donné les restrictions en termes de déplacement (par exemple l'immatriculation peut se faire en ligne ou dans des bureaux locaux d'immatriculation etc.)	Les bureaux spéciaux dédiés aux femmes sont prévus dans les bureaux d'immatriculation des entreprises (pour les femmes qui ont un faible niveau d'alphabétisation et moins de connaissances relatives à l'entreprise)	Il est possible pour les femmes d'obtenir une licence d'exploitation pour tous les types d'entreprises, y compris dans les secteurs d'activité qui sont plus traditionnellement féminins

1. C. Droits de propriété et d'héritage				
1. Droits de propriété				
1	2	3	4	5
Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits de propriété que les hommes	Les femmes ont certains droits de propriété similaires à ceux des hommes, mais différentes exigences procédurales pour avoir accès à ces droits sont imposées aux (par exemple selon la loi, les maris ont le contrôle administratif sur les biens matrimoniaux possédés conjointement)	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits de propriété que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits de propriété, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis
2. Droits d'héritage				
1	2	3	4	5
Selon les lois du pays les femmes n'ont pas les mêmes droits d'héritage que les hommes	Les femmes ont certains droits d'héritage similaires à ceux des hommes, mais différentes exigences procédurales pour avoir accès à ces droits sont imposées aux femmes	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, mais elles ne sont généralement pas informées de ces droits, et peu d'efforts sont faits pour les y sensibiliser	Les femmes ont les mêmes droits d'héritage que les hommes, des efforts sont déployés pour les informer de ces droits, mais les pratiques habituelles ne reconnaissent pas ces droits juridiques, et les femmes ont des recours limités au système juridique	Selon la loi, les femmes et les hommes ont les mêmes droits d'héritage, ces droits sont appliqués, et les femmes ont accès aux mécanismes de recours juridique pour bénéficier des droits économiques établis

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 2 du DEF – Leadership politique en vigueur et coordination pour la promotion du DEF				
2. A. DEF considéré comme une politique nationale prioritaire				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de preuves documentées précisant que le DEF est une politique nationale prioritaire	Le DEF est déclaré comme une des priorités dans le plan de développement national, dans les politiques d'égalité entre les sexes et/ou d'autres stratégies économiques nationales importantes pour le développement économique et social du pays, mais aucun agenda particulier ni plan d'action n'a été défini	Les FCE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME	Les FCE ont été identifiées comme un groupe cible spécifique dans les politiques du gouvernement en matière de TPE et PME, et des mesures spécifiques sont mentionnées dans les documents politiques en matière de TPE et PME pour encourager l'entrepreneuriat féminin et le développement des entreprises appartenant aux femmes	Il y a un cadre stratégique national pour le DEF, y compris des dispositions pour le démarrage et la croissance des entreprises appartenant aux femmes
2.B. Existence d'un point focal du gouvernement pour la promotion et la coordination du DEF et de ses actions de soutien				
1	2	3	4	5
Le gouvernement n'a rien entrepris pour trouver des solutions aux problèmes concernant le leadership politique et la coordination du DEF	Il n'y a pas de points focaux pour le DEF au sein du gouvernement. En revanche, certains ministères ou organismes accordent une attention particulière aux problèmes relatifs au DEF	Il y a des points focaux au sein d'un ou deux ministères ou organismes gouvernementaux qui recommandent le DEF ou ont quelques activités promotionnelles à cet égard, mais il n'y a pas de collaboration entre les ministères et les organismes	Un point focal national pour le DEF a été établi au sein du gouvernement, mais ses services ne fonctionnent toujours pas correctement, ils ne sont pas assez financés et il n'y a que peu de contacts entre les ministères et les organismes	Il y a un point focal national pour le DEF au sein du gouvernement doté d'un mandat de leadership politique, d'un budget, de ressources, une collaboration interministérielle et une coopération nécessaires pour mener à bien ce mandat; des liens forts ont été développés avec les acteurs extérieurs qui sont activement consultés sur les politiques et programmes en matière de besoins des FCE

Condition-cadre 3 du DEF – Accès aux services financiers sensibles à la dimension de genre				
3.A. Participation des FCE aux programmes de financement génériques				
1	2	3	4	5
L'approche est passive (seuls quelques clients sont des entreprises appartenant aux femmes)	Il y a un début de reconnaissance du potentiel du marché des FCE ainsi qu'un début de mise en œuvre de formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédit, mais ne touchant pas encore activement le marché des FCE par le biais d'efforts promotionnels	Il y a une reconnaissance du potentiel du marché des FCE, une mise en œuvre des formations sensibles à la dimension de genre destinées aux agents de crédit et touchant activement le marché des FCE grâce à des activités promotionnelles	Des efforts actifs pour atteindre le marché des FCE grâce à des activités promotionnelles sont faits, des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour les FCE	Des prêts adaptés et des services financiers sont élaborés pour le marché des FCE, les cibles de performance sont généralement fixées par rapport au nombre de prêts accordés aux entreprises appartenant aux femmes, le système financier est considéré comme attentif aux femmes, les données clients sont suivies et rapportées sur la base d'une ventilation par sexe
3.B. Programmes de financement spécifiquement destinés aux entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de services financiers destinés spécifiquement aux entreprises appartenant aux femmes/FCE	Il existe un petit nombre de programmes de prêts destinés aux femmes, mais essentiellement aux microentreprises appartenant aux femmes	Il existe des programmes de crédits pour les entreprises de différentes tailles et à différents stades de développement (du démarrage à l'expansion), mais ils sont essentiellement accessibles dans certaines parties du pays (par exemple centres urbains); pas de preuve de l'existence de programmes de participation axés sur les femmes (capital d'amorçage et capital-risque)	Les programmes de garantie de prêts destinés aux entreprises appartenant aux femmes complètent les programmes de crédit destinés aux FCE à différents stades de leur développement (du démarrage à l'expansion), mais ils sont essentiellement accessibles dans les zones urbaines	Les programmes de crédit (microfinance et financement des banques commerciales) et de participation (capital d'amorçage et capital-risque) pour les femmes existent et sont accessibles aux FCE dans les zones urbaines et rurales, y compris grâce aux solutions fondées sur les TIC comme le mobile money

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 4 du DEF – Accès aux SDE sensibles à la dimension de genre				
4.A. Accès des femmes aux principaux SDE				
1	2	3	4	5
La proportion de femmes parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée à moins de 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou des travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 25 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 50 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée à au moins 75 % de la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)	La proportion de FCE parmi les clients/ bénéficiaires de SDE est estimée égale ou supérieure à la part de tous les propriétaires d'entreprises (ou travailleurs indépendants en tant qu'indicateur de leur taux de propriété d'entreprises)
4.B. Principaux SDE qui répondent aux besoins des FCE				
1	2	3	4	5
L'approche de la plupart des prestataires de SDE, est passive, et peu de FCE participent aux principaux programmes et services	Les prestataires de SDE commencent à être conscients du faible taux de souscription des femmes à ces services et ils s'interrogent sur les raisons de ce faible taux	Il existe des initiatives pour sensibiliser à la dimension de genre et l'intégrer horizontalement dans les SDE et créer une prise de conscience accrue de leurs services parmi les FCE, notamment grâce aux réseaux de femmes d'affaires et à l'utilisation des TIC	Les prestataires de services SDE ont modifié les services/offres de SDE existants pour répondre aux besoins des FCE (par exemple approche, planification, embauche d'expertes/ de conseillères/de formatrices, utilisation des TIC pour l'expansion de la portée de leurs prestations), ils font activement la promotion de leurs services auprès des FCE potentielles et des entreprises appartenant aux femmes	Les principaux SDE sont considérés comme adaptés aux besoins de femmes; les FCE tout comme les hommes entrepreneurs ont recours de la même manière à tous les types de SDE
4.C. Existence de SDE destinés aux femmes				
1	2	3	4	5
À ce jour, il n'y a pas de SDE spécialement destinés aux femmes, mais il y a une reconnaissance accrue du besoin d'atteindre les femmes avec plus de SDE réactifs	Il existe des services/ programmes de SDE destinés aux femmes, mais avec une portée limitée en matière d'offres de services et de couverture géographique	Il y a plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes, mais ils se concentrent sur une gamme limitée d'offres (par exemple formation à l'auto-emploi pour les femmes; SDE pour les microentreprises appartenant aux femmes) et ne sont pas accessibles dans tout le pays	Il existe plusieurs programmes de SDE destinés aux femmes; en plus de répondre aux besoins de formations et développement des microentreprises, ils sont aussi destinés aux femmes propriétaires d'entreprises en croissance, à la mise à niveau et au renforcement des capacités des PME appartenant aux femmes. Ces SDE sont accessibles aux femmes dans la plupart des zones du pays	Il existe un système national organisé d'aide aux FCE (par exemple un bureau de femmes dans l'organisme gouvernemental qui est responsable des TPE et PME, des centres d'entreprises pour les FCE, des programmes de formation à l'entrepreneuriat pour les femmes, etc.), notamment grâce à l'accès des FCE aux TIC

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 5 du DEF – Accès aux marchés et à la technologie				
5.A. Promotion des exportations des femmes entrepreneures				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas de programmes axés sur la promotion ou le développement des exportations des entreprises appartenant aux femmes, seulement un petit nombre d'entreprises appartenant aux femmes sont associées aux activités d'exportation	Certains efforts pour promouvoir les opportunités d'exportation auprès des entreprises appartenant aux femmes par le biais de la transmission d'informations sont faits, mais ils sont limités, et ces entreprises ne sont généralement pas représentées dans les missions commerciales parrainées par le gouvernement ou dans les programmes de formation à l'exportation	Les organisations font activement des efforts pour intégrer les FCE aux séminaires et ateliers axés sur l'exportation; les entreprises appartenant aux femmes participent faiblement aux missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements	Des efforts concertés pour promouvoir les opportunités d'exportation des entreprises appartenant aux femmes sont faits (recherche active de leur participation dans les missions/foires commerciales parrainées par les gouvernements), et des premiers efforts sont également réalisés pour garantir l'intégration des FCE dans les programmes d'aptitude à exporter et renforcer leurs capacités à améliorer la qualité de leurs produits et leurs compétences en marketing	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FCE
5.B. Programmes gouvernementaux de marchés publics qui ciblent activement les entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Des informations relatives aux opportunités de marchés publics sont disponibles, mais il n'y a pas d'efforts particuliers pour s'assurer que les entreprises appartenant aux femmes sont informées ou concernées	Des efforts particuliers sont fournis pour transmettre les informations relatives aux opportunités de marchés publics aux potentielles femmes prestataires, par exemple au moyen de réseaux de femmes d'affaires et de mécanismes en ligne	En plus des efforts promotionnels en général, des ateliers sur l'accès aux opportunités de marchés publics sont proposés aux FCE	Il faut mener des ateliers d'orientation et proposer des programmes pour renforcer les capacités des FCE à respecter les exigences en vue d'être compétitives pour des contrats de marchés publics	Il existe des programmes novateurs de marchés publics destinés aux FCE, par exemple fixant un quota des marchés publics à attribuer aux entreprises appartenant aux femmes
5.C. Chaînes de valeur qui intègrent les entreprises appartenant aux femmes				
1	2	3	4	5
Il n'y a pas d'initiatives de chaînes de valeur visant à intégrer particulièrement les entreprises appartenant aux femmes	Il existe quelques initiatives pour intégrer les entreprises appartenant aux femmes dans les chaînes de valeur, mais les femmes n'en sont généralement pas informées et ne sont pas ciblées pour le renforcement des capacités	Des efforts promotionnels pour faire connaître aux entreprises appartenant aux femmes les opportunités des chaînes de valeur, et un travail de développement est en cours pour renforcer leurs capacités à intégrer les chaînes de valeur	Il existe certains programmes probants de chaînes de valeur destinés aux entreprises appartenant aux femmes, mais ils sont limités à un ou deux secteurs et/ou une ou deux régions	Les initiatives liées aux chaînes de valeur des entreprises appartenant aux femmes sont mises en œuvre dans de nombreux secteurs dans lesquels elles prédominent, et à différents endroits du pays

5.D. Accès des FCE aux TIC et à la technologie				
1	2	3	4	5
Les entreprises appartenant aux femmes utilisent généralement des technologies rudimentaires et sont limitées dans leur utilisation des TIC pour le développement de leurs activités, et aucun effort n'est fait pour améliorer leur savoir-faire et leurs compétences en la matière	Des efforts préalables sont faits pour améliorer les compétences des FCE en termes d'éducation numérique grâce à des formations et une aide ainsi que des conseils sur la mise à jour de leur utilisation des technologies	Des initiatives sont en place pour présenter aux femmes les innovations technologiques et les opportunités de développement des entreprises dans les secteurs des technologies (par exemple TIC, technologies biomédicales, environnementales et renouvelables)	Les entreprises appartenant aux femmes sont ciblées pour participer aux programmes d'actualisation et de modernisation technologiques et aux programmes axés sur l'intégration de solutions basées sur les TIC (par exemple systèmes de gestion de l'information, marketing en ligne, e-commerce, etc.); l'accès aux financements est disponible pour les aider à moderniser leurs activités dans ces domaines et à chercher des innovations technologiques	Les subventions gouvernementales sont disponibles pour les entreprises appartenant aux femmes afin de défrayer les coûts d'investissement en matière d'actualisation et de nouvelles technologies; les FCE utilisent les TIC dans beaucoup de leurs opérations d'exploitation; elles sont activement encouragées et aidées pour démarrer une entreprise dans le secteur des hautes technologies et les secteurs innovants, notamment celui des TIC

Indicateurs et résultats pour la condition-cadre 6 du DEF – Représentation et participation des FCE au dialogue politique				
6.A. Représentation et «voix» des femmes dans les associations professionnelles/sectorielles				
1	2	3	4	5
Les femmes d'affaires/ FCE représentent moins de 5 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 15 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 20 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Les femmes d'affaires/ FCE représentent au moins 30 % des membres de grandes associations d'entreprises/ organisations sectorielles	Il existe un programme national exhaustif de promotion des exportations des FCE
6.B. Existence d'associations et de réseaux de FCE				
1	2	3	4	5
Il n'existe pas d'associations de femmes d'affaires/FCE	Il n'existe que quelques associations de ce type, et elles sont situées pour la plupart dans les centres urbains et comptent peu de membres	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	En plus d'être situées dans les zones urbaines, de telles associations ont été implantées dans quelques zones rurales du pays, mais la base d'adhésion est très restreinte	Des associations de femmes d'affaires/ entrepreneures existent dans les zones urbaines et rurales; elles représentent un nombre élevé de membres FCE; elles ont été constituées en fédération nationale
6.C. Participation des femmes entrepreneures au dialogue politique entre les secteurs public et privé et influence des FCE sur les résultats de ce dialogue				
1	2	3	4	5
Les mécanismes de dialogue politique entre les secteurs public et privé ne sont pas bien développés dans le pays; les groupes et associations de femmes sont rarement intégrés	Les principales associations professionnelles/ d'affaires ne représentent pas convenablement les points de vue et préoccupations de leurs membres femmes et présentent rarement les problèmes qui affectent le DEF dans le dialogue politique avec le gouvernement; la voix des associations de femmes d'affaires/ entrepreneures n'a pas beaucoup d'impact	Les principales associations professionnelles/ d'affaires ont commencé à reconnaître l'importance de mieux intégrer le point de vue des membres femmes dans leurs priorités en matière de plaidoyer politique, et les associations de FCE développent leurs compétences et capacités de plaidoyer, mais ces efforts n'ont pas encore beaucoup contribué à influencer l'agenda politique du gouvernement	Les principales associations professionnelles/ d'affaires soulèvent régulièrement la question des préoccupations de leurs membres femmes dans le dialogue politique avec le gouvernement; les associations de FCE ont la capacité de jouer un rôle important de défense des intérêts et des préoccupations des entreprises appartenant aux femmes et de contribution aux documents politiques en cours d'élaboration; les FCE sont incluses dans les comités consultatifs et de travail du gouvernement pour les réformes de l'environnement des entreprises	Il y a de nombreux exemples concrets où la participation des femmes d'affaires/FCE dans le processus de dialogue entre les secteurs public et privé ont apporté des résultats concrets en matière d'amélioration de l'environnement du DEF (par exemple modifications relatives au droit de la famille; création de bureaux de femmes dans les institutions financières, modifications relatives au droit à la propriété, etc.)



MINISTRY FOR FOREIGN
AFFAIRS OF FINLAND