

ANISSA BEN HASSINE^[*]

Le travail de la femme (diplômée)^[] en Tunisie**

INTRODUCTION

L'analyse du travail de la femme d'une façon générale et de la femme diplômée d'une façon particulière est une question complexe qui puise ses racines dans les valeurs et traditions culturelles, la scolarisation des petites filles, l'accès à l'instruction secondaire et supérieure et l'égalité des chances à l'emploi et à la promotion. L'objectif du présent article est d'analyser la situation de la femme, notamment diplômée, en Tunisie au niveau de son statut juridique, son parcours scolaire et professionnel et de la qualité de sa participation dans la vie active.

1 - STATUT DE LA FEMME TUNISIENNE

L'émancipation de la femme tunisienne est, pour beaucoup de spécialistes, liée à la promulgation du Code du Statut Personnel en août 1956, c'est-à-dire seulement cinq mois après l'accession de la Tunisie à l'Indépendance. Cette consécration législative a été, en bonne partie, inspirée par certains écrits progressistes, oeuvres de libéraux et de féministes avant-gardistes, dont le plus célèbre est, sans aucun doute, Tahar Haddad. Le texte de 1956 abolissait notamment la polygamie et la répudiation et instituait le divorce judiciaire. Dans la société, la femme avait désormais le droit à l'éducation, au travail, au vote et à la gestion de sa vie personnelle et sexuelle.

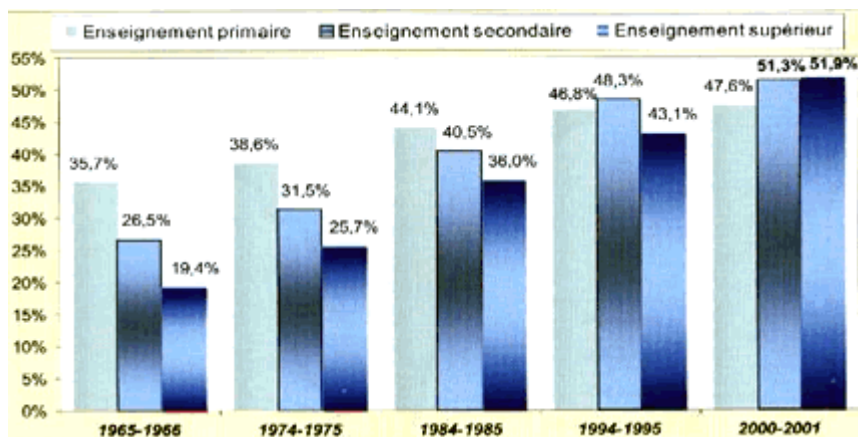
Et si, comme le disait Crozier en 1979, l'on ne change pas la société par décret, il faut reconnaître qu'un formidable coup d'accélérateur a été donné par les lois tunisiennes à la condition de la femme en Tunisie. On en citera certaines des plus récentes. En 1988, le Pacte National avait confirmé le principe d'égalité entre l'homme et la femme. En 1989, la Tunisie avait ratifié la convention des Nations Unies sur l'interdiction de toute discrimination à l'égard des femmes. En 1993, le principe de la co-responsabilité familiale du couple était institué. En outre, la création du Centre de Recherches, d'Etudes, de Documentation et d'Information sur la Femme (CREDIF) en 1990 doté, depuis fin 1993, d'un observatoire de la condition de la femme, ainsi que du Ministère des Affaires de la Femme et de la Famille en 1992 a permis à la Tunisie de disposer de structures consacrées à la femme et aux moyens d'assurer sa participation en tant qu'élément actif de la société.

2 - SCOLARISATION DES FILLES EN TUNISIE

2.1 - Formation initiale

La scolarisation des filles en Tunisie a connu une évolution constante depuis les années 1960. Comme c'est le cas de la majorité des indicateurs qui concernent l'insertion de la femme tunisienne dans la société, cette évolution s'est faite progressivement, d'une manière constante, sans pics, mais sans retour en arrière non plus. En 2000, l'analphabétisme touchait environ 35% de la population féminine alors qu'il était de près de 68% en 1975. La proportion de filles dans l'enseignement primaire est passée de 39% en 1975 à 47,6% en 2000. Dans l'enseignement secondaire et supérieur, les filles sont désormais majoritaires, respectivement 51,3% et 51,9% en 2000/2001. Le graphique suivant illustre cette évolution :

Graphique n°1 : Présence des filles dans l'enseignement

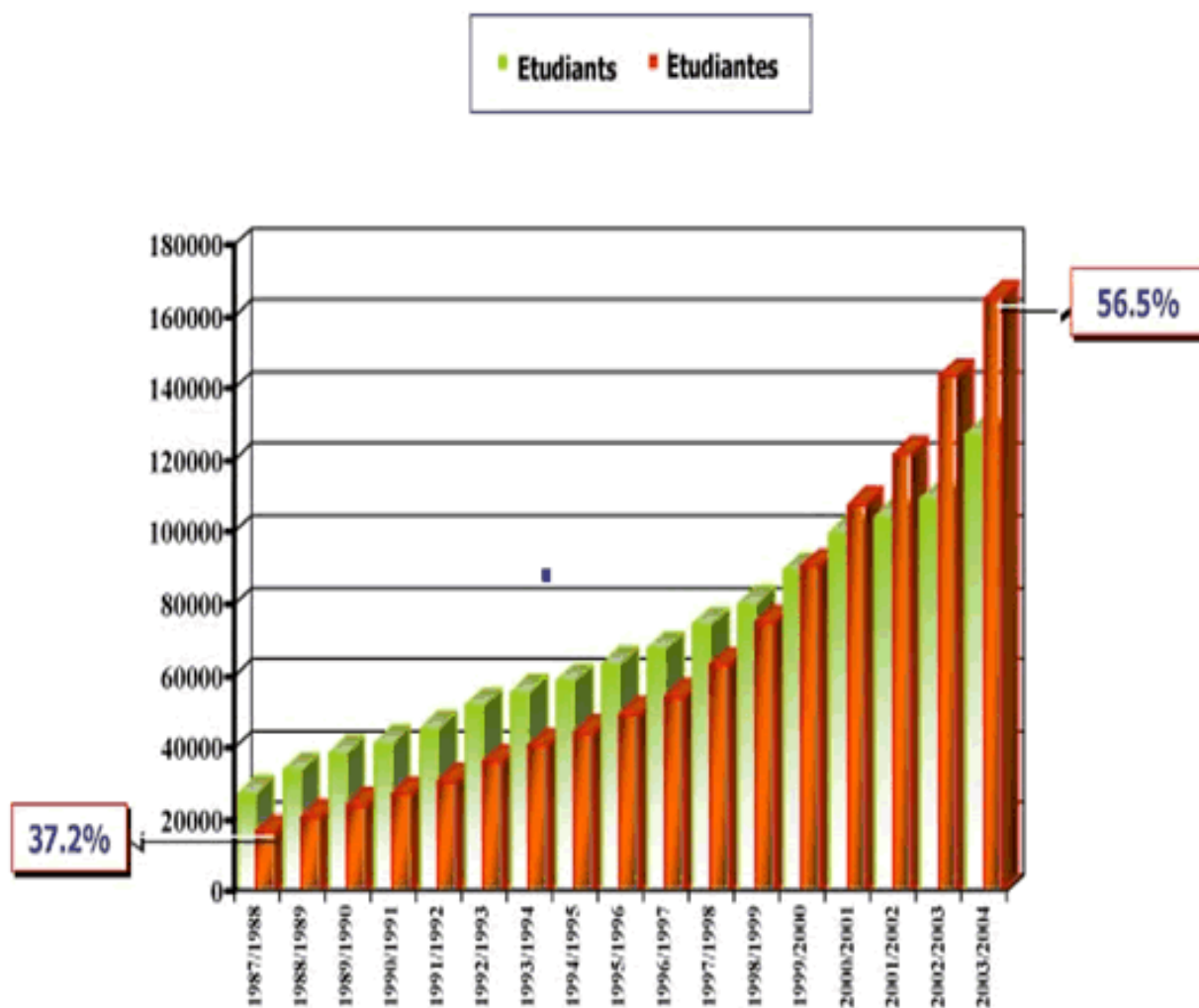


Source : Zaâfrane, H., «Femmes et emploi en Tunisie», 2002, CREDIF, p. 28.

Le présent article s'intéressant particulièrement au travail de la femme diplômée, nous nous sommes particulièrement intéressé à la proportion des étudiantes dans les établissements universitaires. Jusqu'à la fin des années 1990, comme nous le montre le graphique 2, la proportion d'étudiantes a toujours été inférieure à celle des étudiants, tout en s'en rapprochant progressivement. La rentrée universitaire 1999/2000 devait voir pour la première fois une proportion de filles supérieure dans les universités tunisiennes. L'écart s'est agrandi de plus en plus depuis et durant l'année en cours (2003/2004), la présence des étudiantes s'est élevée à 56,5% de l'effectif total. Il faut dire que cette situation est également celle de l'enseignement secondaire où l'effectif des filles s'est élevé à 51,3% de l'effectif total en 2000/2001. Pour l'enseignement primaire, la proportion des filles, déjà forte depuis le milieu des années 1980 (près de 45%), reste toujours légèrement en deçà de celle des garçons, selon les statistiques analysées, celles de 2000/2001.

Ce qui voudrait dire que si les filles, de minoritaires dans le primaire, passent à majoritaires dans le secondaire et le supérieur, c'est que leur taux de réussite dans les études secondaires et supérieures est bien supérieur à celui des garçons.

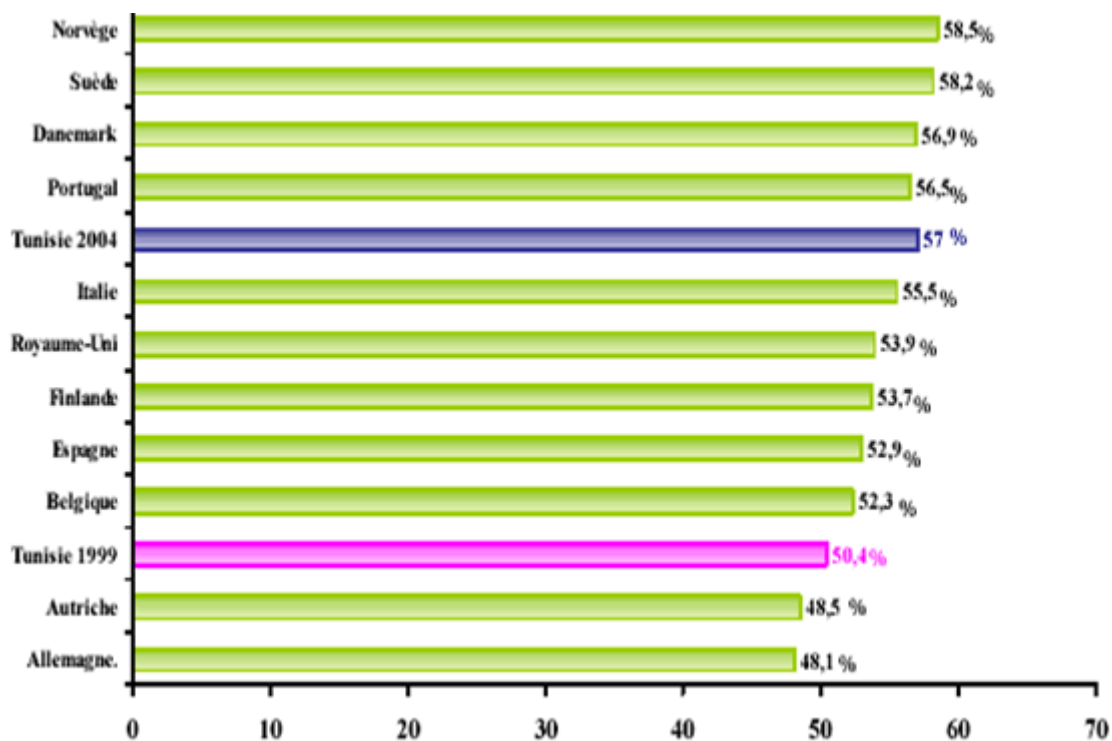
Graphique n°2 : Présence des filles dans l'enseignement supérieur



Source : Site web du Ministère de l'Enseignement Supérieur www.mes.tn

La comparaison internationale de la présence des filles au niveau des études universitaires montre que la place de la Tunisie se situe dans ce domaine aux côtés des pays développés et que sa situation se situait, en 1999, entre l'Autriche et la Belgique, comme l'indique le graphique suivant.

Graphique n°3 : Comparaisons internationales



Sources : Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de la Technologie,

2004.

Les chiffres clés de l'éducation Europe 2002, Commission européenne/Eurydice/Eurostat (statistiques de 1999-2000)

2.2 - Formation continue

Si l'accès des femmes à l'éducation est désormais établi en Tunisie, elles demeurent relativement écartées au niveau des programmes de formation continue et d'amélioration des compétences. En 1996, par exemple, les employés travaillant dans les entreprises publiques et privées bénéficiaires d'actions de formation continue^[1] étaient à 83% (43935) des hommes et à 17% (8750) des femmes. La ségrégation était encore plus forte dans les entreprises publiques où le taux de femmes bénéficiant d'actions de formation ne s'est élevé qu'à 13%^[2].

Certaines statistiques datant de 1997 indiquent que, d'une façon générale, la participation des femmes aux activités de formation continue, demeurant toujours plus faible que celle des hommes particulièrement pour les agents de maîtrise et les cadres supérieurs, se ventile de la façon suivante :

Tableau n°1 : Participation des femmes aux activités de formation continue selon leur catégorie socio-professionnelle

Cadres supérieurs	35,5%
Agents de maîtrise	22,6%
Agents d'exécution	41,9%

Source : www.tunisie.com

Les difficultés de participation aux activités de formation continue sont donc particulièrement importantes pour les agents de maîtrise et, dans une moindre mesure, pour les cadres supérieurs. La formation continue étant l'une des voies d'ascension professionnelle, l'accès des femmes à des postes de décision s'en trouve, à ce niveau, réduite.

Peu d'études pointent du doigt la difficulté des femmes de participer aux activités de formation continue. Il ne nous a pas été possible d'obtenir des chiffres analysant ce phénomène. Pourtant, il s'agit à notre avis de

l'un des obstacles à l'évolution de la carrière des femmes cadres. Une étude réalisée en 1998 sur l'évolution de la carrière des femmes dans l'administration publique tunisienne[3] avait montré que, malgré leur intérêt marqué pour l'amélioration de leurs connaissances et compétences, peu de femmes avaient la possibilité de participer à des activités de perfectionnement et de formation continue du fait de la lourdeur de leurs charges familiales. La plupart de ces activités se déroulant en dehors des heures de travail, les femmes ne pouvaient y participer, étant déjà absentes de leur foyer toute la journée, qu'au prix de lourds sacrifices.

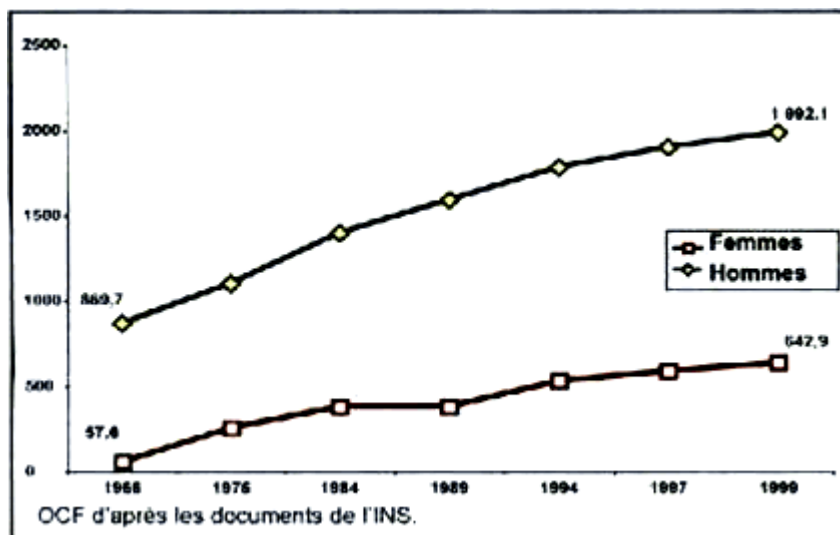
Cette situation est aggravée pour les femmes qui travaillent en dehors du grand Tunis car si, au niveau de la formation initiale, toutes les régions sont dotées d'institutions de niveau primaire, secondaire et même supérieur, la majorité des séminaires de formation, des journées d'études et de sensibilisation se déroulent encore à la capitale. Par exemple, le secteur public dispose d'un système de formation continue accessible à tous les fonctionnaires titularisés. Mais comme ce système comporte une phase présentielle pour une durée de quatre à six mois à l'Ecole Nationale d'Administration qui se trouve à Tunis, peu de femmes fonctionnaires y participent effectivement.

3 - EMPLOI DES FEMMES EN TUNISIE

3.1 - Place des femmes dans la population active et la population active occupée

La population active recensée en Tunisie s'est élevée, selon l'enquête sur l'emploi de 2001, à 3,293 millions, un taux global de 47,8% : en diminution pour les hommes (71,9%) et en augmentation pour les femmes (24%)[4]. Les taux de la population active occupée suivent les mêmes proportions, tel qu'indiqué dans le graphique suivant :

Graphique n°4 : Population active occupée (en milliers)



Source : «Femmes et hommes en Tunisie en chiffres», 2002, Observatoire de la condition de la femme en Tunisie, CREDIF, p. 57.

Restant toujours largement loin derrière celui des hommes, l'effectif des femmes possédant un emploi n'en connaît pas moins une évolution constante depuis les années 1960. Un fléchissement est tout de même à noter après 1984, période durant laquelle la Tunisie est passée par une grave crise économique et sociale. Cette baisse de l'effectif féminin employé a duré jusqu'à 1989, date d'une reprise durable de l'économie tunisienne. Cet événement démontre la fragilité de l'emploi féminin par rapport à l'emploi masculin qui n'a pas, selon la courbe observée, connu le même fléchissement en dépit de la crise en question.

En 2002, 25,3% de la population active occupée était constituée de femmes. Les femmes occupent donc le quart des emplois en Tunisie. Cette proportion est, tout de même, largement en deçà des potentialités des femmes. En effet, rien qu'au vu de la réussite particulièrement brillante des filles à l'école à tous les niveaux (50% à peu près) nous pouvons dire qu'un potentiel de femmes alphabètes, éduquées et diplômées demeure encore à l'écart de la vie active. Nous pouvons ainsi dire que la formidable expansion de l'instruction des filles ne s'est pas accompagnée par des évolutions aussi notables au niveau du marché de l'emploi.

Afin d'identifier les difficultés des femmes pour accéder à l'emploi et leur cibler les actions adaptées, nous allons tout d'abord analyser l'emploi des femmes selon les différents niveaux d'instruction ainsi qu'au niveau des différents métiers exercés.

3.2 - L'emploi des femmes selon les niveaux d'instruction

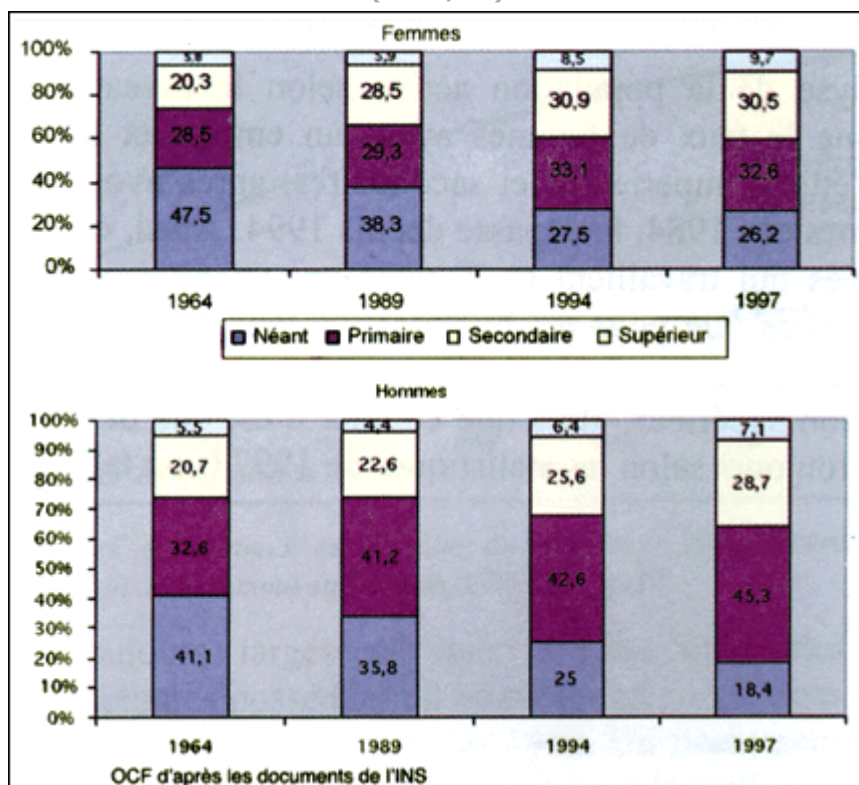
L'analyse de la population active selon le niveau d'instruction montre que le taux de femmes ayant un emploi et disposant d'un niveau d'études supérieures et secondaires, après avoir égalisé celui des hommes dès 1984, le dépasse depuis 1994. Ainsi, en 1997, 40,2% des femmes qui travaillent en Tunisie ont un niveau secondaire ou supérieur alors que pour les hommes, ce taux tombe à 36,3% (voir tableau n° 2). En outre, 9,7% des femmes qui travaillent ont un niveau d'instruction supérieur, alors que ce taux n'est que de 7,1% pour les hommes, toujours selon les statistiques de 1997 (voir tableau n° 2.).

Tableau n°2 : Population active occupée/niveau d'instruction (1984/99)

	Néant	Primaire	Secondaire	Supérieur	Niveau secondaire et supérieur
1984					
Femmes	47,6%	28,3%	20,3%	3,8%	24,1%
Hommes	43,5%	31,9%	20,7%	3,9%	24,6%
Ensemble	44,4%	31,1%	20,6%	3,9%	24,5%
1994					
Femmes	27,5%	33,1%	30,9%	8,5%	39,4%
Hommes	23,0%	42,0%	28,6%	6,4%	35,0%
Ensemble	24,1%	39,9%	29,1%	6,9%	36,0%
1997					
Femmes	26,2%	33,6%	30,5%	9,7%	40,2%
Hommes	18,4%	45,2%	29,2%	7,1%	36,3%
Ensemble	20,3%	42,5%	29,5%	7,7%	37,2%
1999					
Ensemble	22,4%	39,2%	29,9%	8,5%	38,4%

Source : Zaâfrane, H., «Femmes et emploi en Tunisie», 2002, EDIF, p. 59.

Graphique n°5 : Population active occupée/niveau d'instruction (1984/97)



Source : «Femmes et hommes en Tunisie en chiffres», 2002, Observatoire de la condition de la femme en Tunisie, CREDIF, p. 71.

Ce résultat fait dire à certains chercheurs qu'une femme doit justifier d'un niveau d'études plus élevé pour pouvoir bénéficier d'un emploi. Ainsi, dans son étude «Femmes et Emploi en Tunisie» (2002), Hafedh Zaâfrane note que : «les femmes accèdent à l'activité économique plus difficilement que les hommes. Elles s'outillent d'un niveau d'instruction plus élevé» (p. 53) mais il nuance plus loin ces propos en disant : « bien que la relation entre le niveau d'instruction et l'accès à l'emploi paraisse incontestable, il n'est cependant pas facile de la mettre en évidence. Les différentes tentatives de recherches de corrélation

globale entre le niveau d'instruction et le taux d'activité des femmes s'avèrent infructueuse» (p. 53).

La présence d'une plus forte proportion de femmes travaillant avec le niveau secondaire et supérieur pourrait également être expliquée par le fait que ces dernières ne chercheraient un emploi que si leur niveau d'études leur permet de disposer d'un salaire assez intéressant alors que les hommes, en tant que soutien de famille, sont dans tous les cas, amenés à travailler.

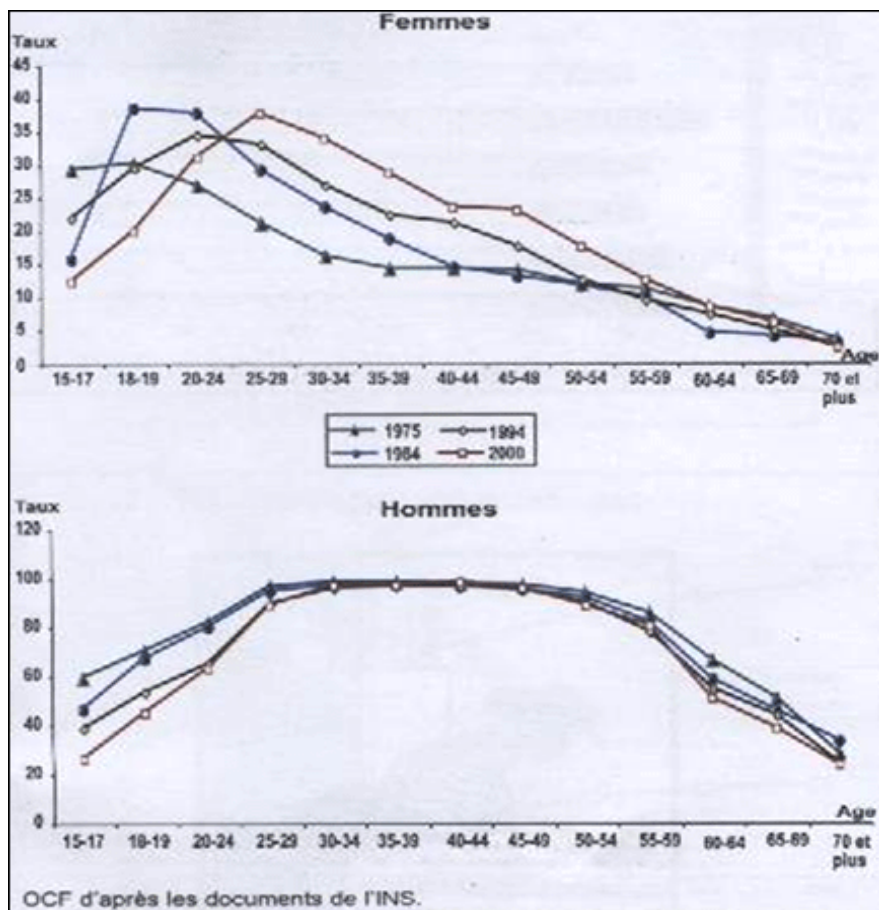
L'analyse du graphique 3.2. montre également que près de la moitié des hommes qui trouvent un travail en Tunisie ont seulement le niveau primaire. Ce qui s'expliquerait par le fait que les emplois occupés par cette catégorie seraient essentiellement liés au bâtiment, à la construction et au travail ouvrier dans l'industrie, des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Par ailleurs, sans aucun niveau d'instruction, une femme trouve plus facilement du travail qu'un homme dans la même situation, respectivement 26,2% et 16,4% de cette catégorie ont un emploi. Ces femmes sans instruction se retrouvent particulièrement dans des emplois dans l'agriculture, le nettoyage et le travail domestique. Néanmoins, l'évolution de l'alphabétisation des femmes fait que de moins en moins de femmes qui travaillent sont analphabètes, de 47,6% en 1984, elles ne sont plus que 26,2% en 1997.

Par ailleurs, le travail saisonnier et conjoncturel a fortement reculé au cours de la seconde moitié des années 1990. Cette évolution a surtout profité aux femmes : en 1999, environ une femme employée sur 10 était occupée dans un emploi conjoncturel ou saisonnier contre une sur 4 en 1994.

3.3 - Taux d'activité des femmes selon l'âge

Alors que la courbe représentative du taux d'activité des hommes selon leur âge suit une loi parfaitement normale (peu d'hommes en situation d'activité pour les moins de 20 ans, un plafond entre 30 et 50 ans et une régression au-delà), celles des femmes connaît un pic représentatif d'un taux maximum d'activité à un âge assez jeune (entre 25 et 30 ans en 2000) et une chute brutale après cet âge (graphique 6.).

Graphique n°6 : Taux d'activité des femmes selon l'âge



Source : «Femmes et hommes en Tunisie en chiffres», 2002, Observatoire de la condition de la femme en Tunisie, CREDIF, p. 55.

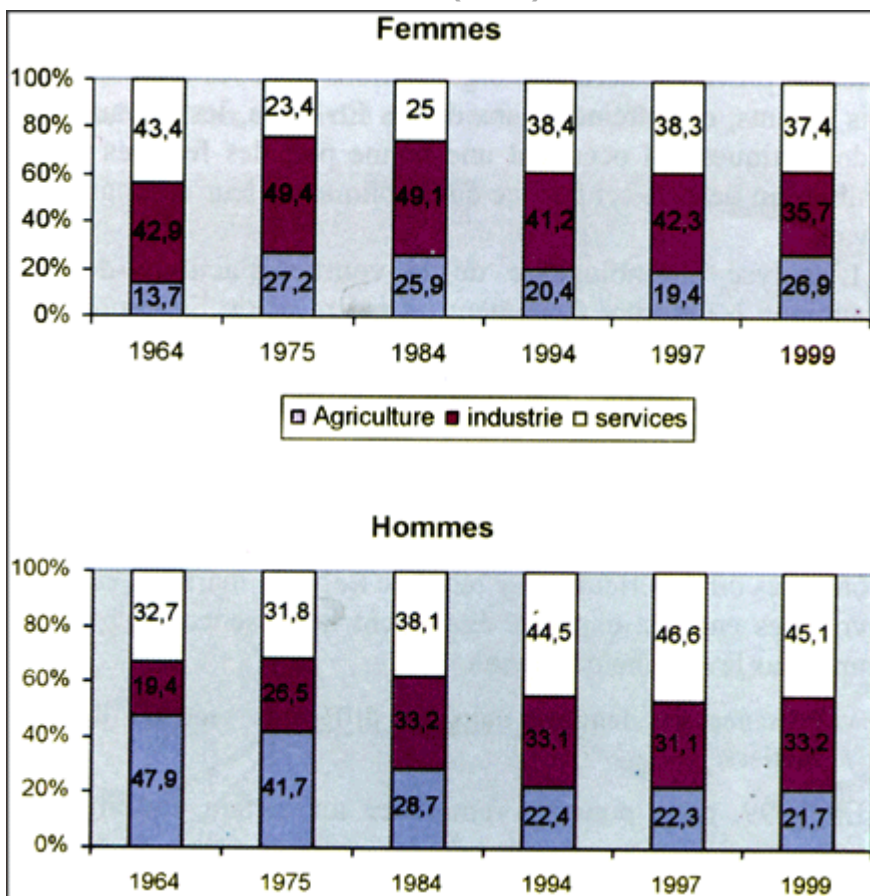
L'analyse de la courbe d'activité féminine permet d'avancer que, alors que la présence féminine sur le marché de l'emploi était, dans les années 1970 et 1980, surtout constituée de femmes jeunes qui quittent leur emploi dès l'âge de 20 ans, elle est formée, en 2000, surtout, de femmes entre 25 et 40 ans. Un deuxième pic apparaît sur la courbe au niveau de 50 ans à peu près. A partir de cet âge, l'effectif de femmes qui travaillent chute brutalement, ce qui serait dû au départ à la retraite anticipée prévu par certaines organisations pour les femmes qui, ayant trois enfants, ont atteint 50 ans d'âge. En outre, les travaux agricoles et domestiques qui occupent une bonne part des femmes deviennent pénibles au delà de cet âge, ce qui expliquerait leur désengagement du travail.

L'analyse chronologique de la courbe d'activité des femmes (graphique 6.) montre également un net recul du pic représentatif de l'âge où les femmes sont les plus présentes sur le marché du travail. De 18 ans en 1975, ce pic a, ainsi, avancé progressivement et fait gagner aux femmes une dizaine d'années de travail supplémentaires. Ce recul s'expliquerait notamment par la scolarisation des femmes qui dure plus longtemps, ce résultat étant à associer avec celui qui montre que plus de 40% des femmes qui travaillent ont accompli leurs études secondaires ou supérieures. Le recul de l'âge du mariage, et donc celui d'avoir des enfants, explique également la présence plus tardive des femmes sur le marché du travail.

3.4 - Présence des femmes dans les différents secteurs d'activité et métiers

En 1999, nous pouvons remarquer un certain équilibre dans la présence des femmes au niveau des trois secteurs de l'économie. Ainsi, 38,4% travaillent dans le tertiaire, un taux qui se stabilise depuis plusieurs années. Par contre, le taux de femmes travaillant dans le secteur industriel, après avoir augmenté dans les années 1970 et 1980, tend à se résorber avec 35,7% de femmes en 1999 (graphique 7).

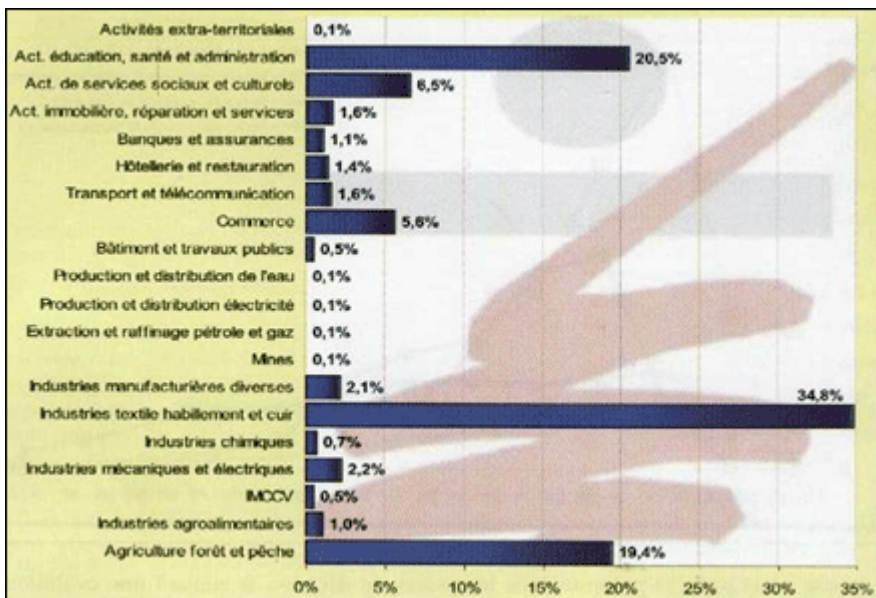
Graphique n°7 : Structure de la population active occupée par secteur (en %)



Source : «Femmes et hommes en Tunisie en chiffres», 2002, Observatoire de la condition de la femme en Tunisie, CREDIF, p. 60.
OCF d'après les documents de l'INS.

Une analyse plus fine des différents secteurs investis par les femmes montre qu'elles sont, selon les statistiques de 1997, particulièrement présentes dans deux activités traditionnellement réservées aux femmes, à savoir les industries textile, habillement et cuir avec 34,8% et également dans les activités d'éducation, de santé et l'administration avec 20,5% de l'emploi féminin. L'agriculture, les activités de forêt et la pêche accaparent également 19,4% des femmes actives en 1997.

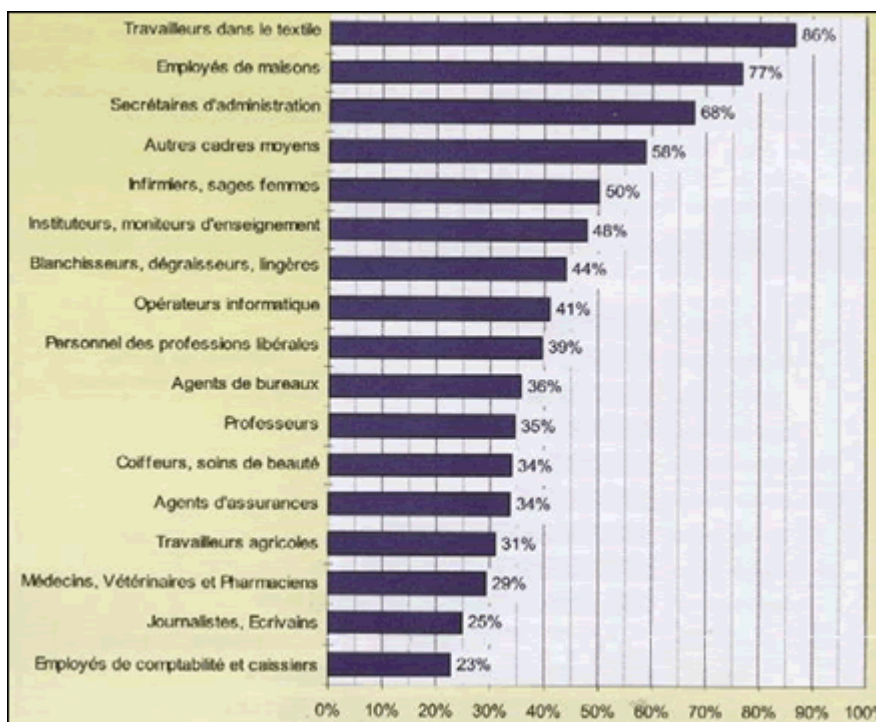
Graphique n°8 : Structure de l'emploi féminin par secteur d'activité (1997)



Source : Zaâfrane, H., «Femmes et emploi en Tunisie», 2002, CREDIF, p. 75.

Bien qu'elles restent donc concentrées dans les industries manufacturières, les services, l'administration et l'agriculture, les femmes tunisiennes investissent progressivement les autres domaines d'activité. Ainsi, si on analyse leur présence par métiers, il est à noter que parmi les principaux métiers féminins, on compte les professeurs (35%), certaines catégories de cadres moyens (58%), les opérateurs informatiques (41%) et les journalistes et écrivains (25%), et ce à côté des métiers plus traditionnels comme le travail dans le textile ou domestique.

Graphique n°9 : Principaux métiers féminins



Source : Zaâfrane, H., «Femmes et emploi en Tunisie», 2002, CREDIF, p. 75.

Pour l'année 2000-2001, on peut noter la participation des femmes dans les proportions suivantes selon les corps de métiers suivants :

- Médecins : 38%
- Dentistes : 62%
- Pharmaciens : 71%

Quant au statut de patron, il demeure exceptionnel pour un homme et davantage pour une femme en Tunisie. Ainsi, en Janvier 2000, 5,7% des hommes tunisiens actifs étaient des chefs d'entreprise contre 1,6% pour les femmes. Dans la même période, l'A.P.I.^[5] comptait 13.274 entreprises industrielles dont 783 sont dirigées par des femmes, soit 5,9% des entreprises industrielles. En 2001, le nombre de femmes chefs d'entreprises était de 5.000.

Concernant la vie politique et associative, alors qu'en 1989 il n'y avait aucune femme au gouvernement, une femme est nommée secrétaire d'État, puis en 1992 deux femmes entrent au gouvernement, l'une pour les affaires sociales, l'autre pour la femme et la famille, ce poste devenant un poste de ministre en 1993. En 2001, l'exécutif et les institutions politiques tunisiennes comptaient deux femmes ministres, trois femmes secrétaires d'Etat et une femme conseillère auprès du Président de la République. Après les élections présidentielles d'octobre 2004, sept femmes sont désormais présentes au gouvernement, dont deux ministres et cinq Secrétaires d'Etat, un chiffre record dans l'histoire de la Tunisie et du Maghreb arabe.

Des statistiques éparses indiquent d'autres exemples qui illustrent une plus large présence des femmes dans des postes clés. Les chiffres disponibles concernent particulièrement le secteur public. Ainsi dans la chambre des députés, la présence de femmes a évolué comme suit :

1989	1994	1999
4,26%	7%	11,5%

La participation des femmes aux conseils municipaux a connu la même progression :

1990	1995	2000
13,3%	16,65%	20,63%

Les conseils régionaux de développement sont occupés à 20% de femmes. Une femme a également été nommée premier président de la cour des comptes en 1998 et une femme occupe le poste de médiateur administratif depuis 1998.

Dans la fonction publique, les femmes jouent un rôle même si elles ont rarement accès aux hauts postes. En 2000, la proportion des femmes

occupant un emploi fonctionnel est encore réduite mais de nettes évolutions sont réalisées par rapport à 1984. Ainsi, de 0%, en 1984, le taux de femmes Directeur Général est passé à près de 4% en 1997 et à plus de 6% en 2000. Le taux de femmes directeurs est passé, lui, de 9,93% en 1998 à 15,2% en 2000.

Dans les cabinets ministériels, d'une femme chargée de mission en 1992, nous sommes passés en 1998 à 17. Plus généralement, la part des femmes disposant d'un emploi fonctionnel s'est élevée en 2000 à 18,4%. L'objectif est de porter ce taux de femmes cadres à 30% d'ici 2009.

Au niveau international, on note la présence des femmes tunisiennes au niveau des instances onusiennes avec 7 femmes dans des postes de décision ainsi qu'une dizaine d'autres femmes nommées au sein d'institutions internationales, particulièrement chargées des questions liées à la promotion de la femme.

4 - SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

L'analyse de la présence des femmes tunisiennes dans les différents métiers peut mener à plusieurs constatations: d'abord la présence de certaines femmes à des postes décisionnels importants tels que chefs d'entreprise ou ministres montre que la femme tunisienne a la possibilité de participer à un haut niveau à la vie active de son pays; ensuite le nombre réduit de ces réussites individuelles indique que le chemin est plein d'embûches. En outre, l'évolution constante du nombre de femmes occupant des postes stratégiques aussi bien au niveau du secteur privé que dans l'administration publique ou dans la vie politique et associative montre que les efforts entrepris pour une meilleure intégration de la femme dans la société donnent leurs fruits. Tous les chiffres relatifs à la présence des femmes au niveau de la vie active montrent, en effet, qu'elles sont présentes plus nombreuses, et à des niveaux de plus en plus élevés.

Seulement, bien que le taux de femmes diplômées dépasse actuellement celui des hommes en Tunisie, la présence des femmes dans les hauts postes de décision, aussi bien dans le secteur public que privé, demeure encore en deçà de leur potentiel. La réussite scolaire n'apparaît donc pas comme une condition suffisante pour une insertion convenable de la femme tunisienne sur le marché de l'emploi. Ainsi, alors que le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est de 3,6% pour les hommes, il est de 8,1% pour les femmes[6].

Plus généralement, le traitement de la problématique du décalage entre scolarisation et emploi des femmes demande une intervention pluridisciplinaire. Aux côtés des juristes, des économistes, des sociologues, des psychologues et des juristes qui étudient cette question et apportent des outils à sa promotion, la gestion des ressources humaines contribue, de son côté, à un meilleur accès des femmes aux postes de décision, notamment à deux niveaux, celui du recrutement et celui de la gestion des carrières.

- Au niveau du recrutement, le rôle des DRH peut être considérablement appuyé par l'existence effective d'une législation non ségrégationniste en matière de sélection des candidats. La législation tunisienne constitue à cet égard un modèle exemplaire. Ceci pourrait être renforcé par la discrimination positive, un système largement utilisé depuis les années 1980 notamment en Amérique du Nord et qui a permis de favoriser l'accès à des postes supérieurs pour un grand nombre de femmes. En outre, une meilleure intégration des femmes pourrait être réalisé à travers la généralisation des CV anonymes, une pratique qui a montré ses preuves pour favoriser le recrutement des personnes minoritaires telles que les femmes, les personnes d'origine ethniques différentes ou les handicapés.

- Au niveau de la gestion des carrières des femmes, plusieurs pratiques peuvent aider les femmes à une meilleure connaissance de soi à travers des activités d'auto-évaluation (ancres de carrière, bilan professionnel et personnel) et le soutien à la carrière avec l'institutionnalisation des mentors, des conseillers en carrière et des comités carrière.

Références bibliographiques

LEMIRE L., BEN HASSINE A., 2002, «Gérer le plateau de carrière des cadres: le cas des femmes cadres de l'administration publique tunisienne», p. 291-317, *Enseigner le management public*, Didacthèque Internationale en Management Public (sous la direction de), Montréal, Presses de l'Université du Québec.

ZAÂFRANE H., 2002, «Femmes et emploi en Tunisie», CREDIF. *Femmes et hommes en Tunisie en chiffres*, 2002, *Observatoire de la condition de la femme en Tunisie*, CREDIF.

WWW.MES.TN
WWW.TUNISIE.COM

Notes

[*] Enseignante-chercheuse, ESSEC de Tunis.

[**] La femme diplômée est d'abord une femme avant d'être diplômée, la femme diplômée n'échappant pas à la condition féminine, c'est pourquoi l'expression diplômée est placée entre parenthèses.

[1] Au titre de la Taxe à la formation professionnelle.

[2] Zaâfrane, H., «Femmes et emploi en Tunisie», 2002, CREDIF, p. 30.

[3] Lemire, L. ; Ben Hassine, A., (2002), «Gérer le plateau de carrière des cadres: le cas des femmes cadres de l'administration publique tunisienne», p. 291-317,

Enseigner le management public, Didacthèque Internationale en Management Public (*sous la direction de*), Montréal, Presses de l'Université du Québec.

[4] Femmes et emploi en Tunisie, 2002, CREDIF, p. 49.

[5] Agence de Promotion de l'Industrie.

[6] Femmes et hommes en chiffres, 2002, Observatoire de la condition de la femme, CREDIF, p. 66.