



Vers une stratégie du Groupe de la Banque mondiale pour la promotion de la parité des sexes Réunion de consultation avec le secteur privé : 2 juin 2015 Synthèse des réactions Tunis (Tunisie)

La réunion de consultation avec des **dirigeants du secteur privé** s'est tenue le **2 juin 2015 à Tunis** (Tunisie).

L'exposé de l'équipe du Groupe de la Banque mondiale sur le contexte, la portée envisagée et le processus d'élaboration de la stratégie a été présenté dans le cadre d'un débat plus large sur le [Diagnostic systématique de la Tunisie pour 2015](#). Le diagnostic-pays, qui recense les difficultés et les opportunités qui se présentent à la Tunisie pour aider à guider les politiques de développement futures, identifie déjà les principales contraintes qui pèsent sur les femmes en Tunisie, s'intéresse à l'écart entre des lois judicieuses et une mise en œuvre défailante, et souligne l'importance des résultats obtenus sur le terrain. Après l'exposé, la parole a été donnée aux participants pour commentaires et recommandations. La synthèse ci-dessous ressort les principaux points soulevés et recommandations formulées lors de la réunion.

Nombre total de participants : 11.

Réactions des intervenants

1. TYPES DE CONTRAINTES/OBSTACLES AUXQUELS LES FEMMES ET LES HOMMES SE HEURTENT LORSQU'IL EST QUESTION D'OPPORTUNITÉS DANS LE SECTEUR PRIVÉ

- **Garde d'enfants** : le manque de services de garde d'enfants est l'une des principales causes de la sortie des femmes de la vie active. Le Groupe de la Banque mondiale pourrait aider à déterminer des solutions que les secteurs privé et public pourraient mettre en œuvre.

- **Pratiques de recrutement discriminatoires** : les femmes candidates à des postes sont souvent victimes de discrimination dans les processus de recrutement, même si elles sont tout aussi ou plus compétentes que leurs pairs masculins. Ces barrières à l'entrée sont souvent le fruit de mauvaises pratiques de gestion des ressources humaines. En Tunisie, le recrutement n'est pas toujours effectué par des professionnels des ressources humaines. Il faudrait exiger que le personnel des ressources humaines bénéficie de formations spécifiques axées entre autres sur les compétences de gestion et la vision stratégique afin de s'assurer que le recrutement se fait d'une manière qui répond aux besoins de l'entreprise en attirant les meilleurs candidats, indépendamment de leur sexe.
- **Inadéquation entre les compétences et les besoins du marché du travail** : les entreprises du secteur privé peinent à trouver certains types de professionnels dans les pays, car le système éducatif semble privilégier les secteurs traditionnels et pas nécessairement les secteurs nouveaux et plus sophistiqués, comme celui des technologies (TIC). Il est important de mettre en place un observatoire des compétences afin de mieux cerner la situation actuelle, les besoins en compétences du marché du travail et les compétences actuellement disponibles au niveau local. En savoir plus sur la pénurie de compétences pourrait aider à concevoir de meilleures interventions en matière d'éducation et de formation professionnelle pour absorber les chômeurs.

2. TRAVAIL DES ENTREPRISES SUR LA VENTILATION DE DONNÉES RELATIVES À LA PARITÉ DES SEXES ET RAISON DE L'IMPORTANCE DE CE TYPE DE TRAVAIL LORSQU'IL EST UTILISÉ À DES FINS DE POLITIQUES INTERNES.

- **Besoin de données plus importantes et de meilleure qualité** : la stratégie pourrait bénéficier d'un volume plus important de données ventilées par âge et par secteur, et en tenant compte de l'écart entre les zones urbaines et rurales. Par exemple, lorsqu'on examine la participation des femmes à l'activité économique et leur représentation au sein de la population active, il peut s'avérer intéressant de ventiler les indicateurs macro par âge, étant donné que la situation est très différente pour les personnes de moins de 35 ans ou de plus de 55 ans. Dans le cas précis de la Tunisie, les taux de représentation des femmes dans la population active semblent nettement plus faibles que les chiffres réels, ce qui soulève des questions quant à la qualité des données.
- **Économie informelle** : Il est nécessaire de prendre en compte le secteur informel dans le diagnostic-pays. Les statistiques sur la participation des femmes à l'économie et au marché du travail changeront de manière significative une fois que les réalités du secteur informel seront prises en compte.