

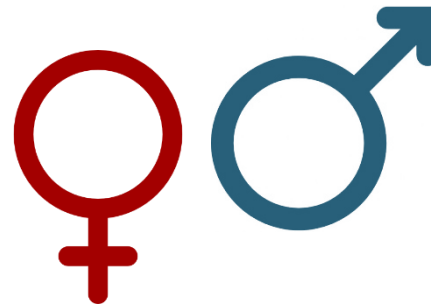


giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Enquête et analyse de la situation de référence, femmes et emploi dans les entreprises privées du secteur de la maîtrise de l'énergie en Tunisie

Présentation des résultats de l'enquête



Formation-Management-Conseil « FMC »

Tunis, Mars 2019



Plan

- A. Contexte et objectifs de l'enquête
- B. Méthodologie, préparation et déroulement de l'enquête
- C. Synthèse des résultats de l'enquête
- D. Vue d'ensemble sur les paramètres de mesure genre du secteur
- E. Vue d'ensemble sur les paramètres de mesure genre par sous-secteur
- F. Efforts/réalisations en matière d'emploi des femmes et entrepreneuriat féminin
- G. Offre de formation
- H. Recommandations



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Contexte et objectifs de l'enquête



Contexte et objectifs de l'enquête

Le projet « promotion du rôle de la femme dans le secteur de l'énergie en Tunisie » piloté par l'ANME et la GIZ, vise:

- **Un rôle plus important des femmes** dans le secteur en tant qu'employées et promotrices de projets.
- **Un renforcement de la contribution des femmes** dans la sensibilisation à la maîtrise de l'énergie et au changement climatique
- **Une institutionnalisation de l'approche genre** au niveau de la politique sectorielle des énergies renouvelables et de l'efficacité énergétique



Contexte et objectifs de l'enquête

Afin de mieux caractériser la **situation actuelle en matière de genre** dans le secteur de maîtrise de l'énergie, **l'enquête a pour objet** de mener une analyse genre permettant de :

- Mesurer et expliquer « **le gender-gap** » au niveau de la présence féminine dans le secteur globalement, par département/ métier et dans les postes de prise de décision
- Evaluer les **efforts entrepris** en matière de politique générale et de ressources humaines en vue de promouvoir l'égalité des chances professionnelles Hommes/ Femmes et l'entreprenariat féminin
- Evaluer **l'attractivité** pour les femmes des filières de formation énergétique universitaire et professionnelle
- Identifier **les défis** à relever et les recommandations susceptibles de favoriser les objectifs du projet



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Méthodologie, préparation et déroulement de l'enquête



Méthodologie et déroulement de l'enquête

- 1 Les données recherchées
- 2 Préparation de l'enquête terrain
- 3 Déroulement de l'enquête
- 4 Préparation de l'enquête « documentaire »
- 5 Préparation et déroulement des entretiens
- 6 Préparation et déroulement des focus group



1- Les données recherchées

Types de données	Consistance
❖ Données primaires	➤ Structure H/F: distribution horizontale et verticale
❖ Données secondaires	➤ Structure H/F des diplômés
❖ Données complémentaires	➤ Efforts fournis/ réalisations ➤ Entreprenariat féminin



2- Préparation de l'enquête terrain

Etapas/ objectifs	Méthodologie et réalisation	Output
<p>❖ Délimitation du secteur</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation de la base de données de l'ANME - Concertation avec l'équipe de projet et des responsables du secteur 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sous-secteurs retenus: <ul style="list-style-type: none"> - Energies renouvelables: <ul style="list-style-type: none"> ▪ solaire thermique ▪ solaire photovoltaïque ▪ Eolien - Efficacité énergétique: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lampes économiques ▪ Cogénération ▪ Bureaux d'études (audit, contrôle, BE généralistes) ➤ Liste nominative des entreprises composant la population cible (180)



2- Préparation de l'enquête terrain (suite)

Etapas/ objectifs	Méthodologie et réalisation
<p>❖ Stratification de la population cible</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Stratification sectorielle ➤ Stratification géographique ➤ Stratification selon la taille (grandes et petites et moyennes entreprises)
<p>❖ Mode de sondage et taille de l'échantillon</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Population = échantillon



3- Déroulement de l'enquête

S/secteur	Nombre d'entreprises retenues pour l'enquête	Nombre d'entreprises effectivement interviewées	% de réalisation
Solaire thermique	25	14	56%
Solaire photovoltaïque	87	67	77%
Eolien	8	5	63%
Cogénération	6	3	50%
Lampes économiques	6	5	83%
Bureaux (études, contrôle, audit, etc.,)	48	35	73%
Total	180	129*	72%

*Une 130ème entreprise figure sur la base de données mais n'a pas été prise en compte dans le traitement en raison de sa réponse tardive à l'enquête



4- Préparation de l'enquête documentaire

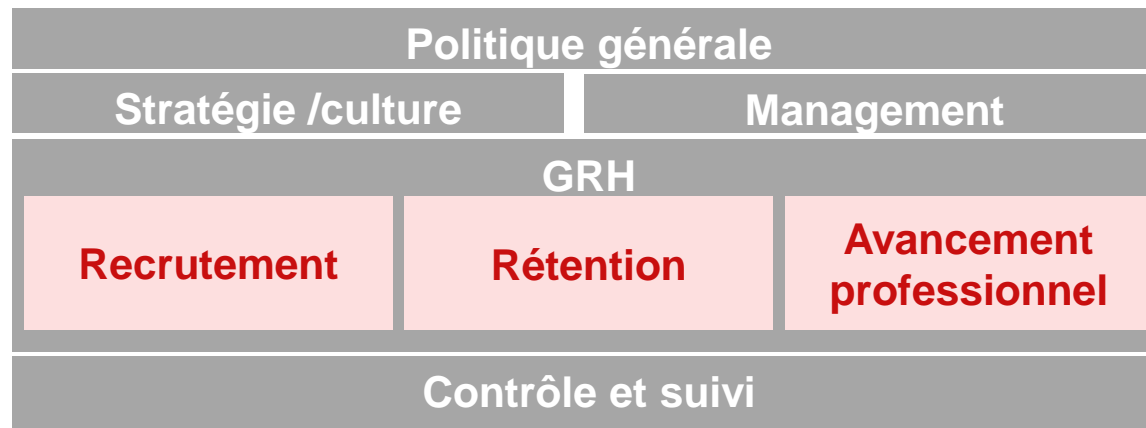
Les investigations menées ont concerné : *les établissements, les filières, la localisation, la répartition H/F des diplômés* et ce pour:

- ❖ L'enseignement supérieur (33 filières réponses exhaustive)
- ❖ La formation professionnelle publique relevant de l'agence tunisienne de la formation professionnelle « ATFP » (3 filières)
- ❖ La formation professionnelle privée sur 7 centres de formation identifiés: 4 ont répondu (33 cursus), 1 centre n'est pas encore entrée en activité, 2 centres semblent être en inactivité



5- Préparation et déroulement des entretiens

- ❖ **Objets:** évaluation des efforts
- ❖ **Points évoqués:**



- ❖ **Méthodologie d'appréciation:** échelle allant de 1 à 3:
 1. absence de politique genre,
 2. existence d'une politique genre mais non formalisée,
 3. existence d'une politique "genre" définie, formalisée et diffusée)



6- Préparation et déroulement des focus group

→ 4 Focus groups:

- **Thème 1:** Recrutement/ rétention »
- **Thème2 :** Attractivité du secteur pour les femmes
- **Thème 3:** Evolution des carrières et accès aux postes de prise de décision
- **Thème 4:**Entreprenariat féminin dans le secteur

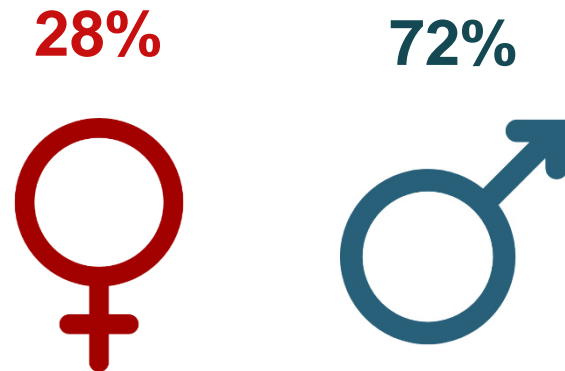


Synthèse des résultats de l'enquête

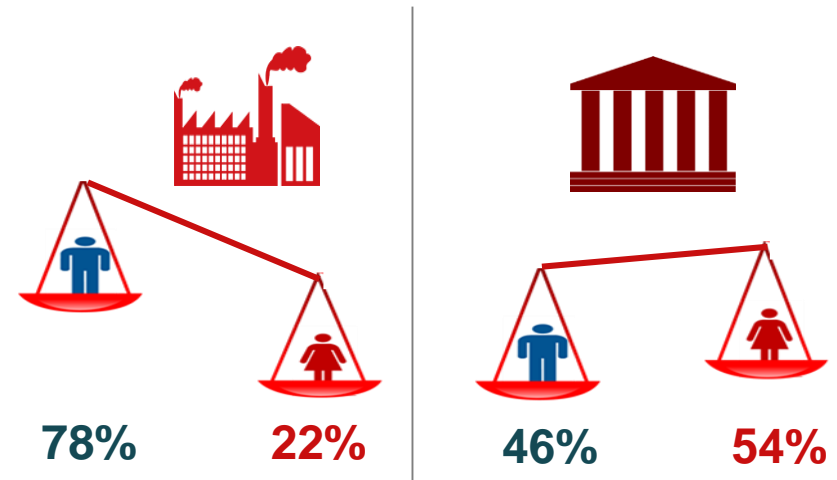


Présence féminine

Une faible présence
féminine dans l'effectif global

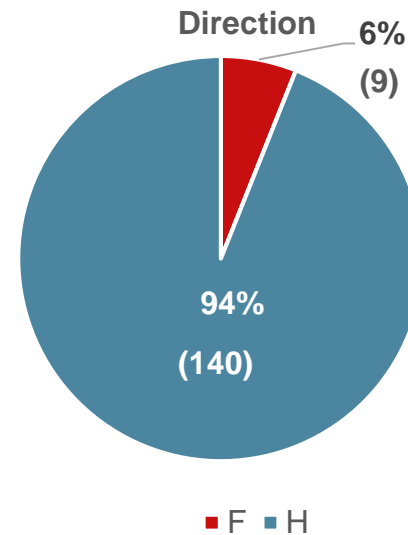
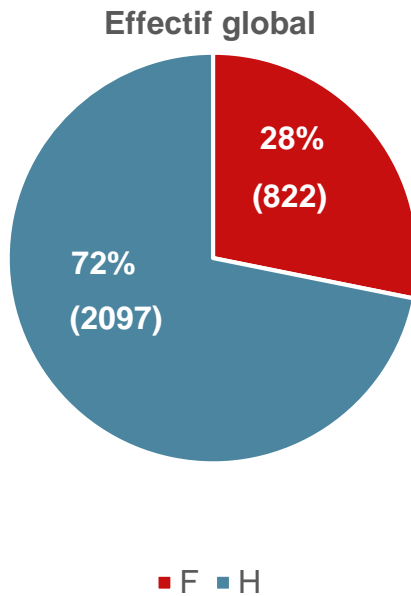


Une faible présence féminine dans les
départements techniques VS une
concentration dans les postes
administratifs



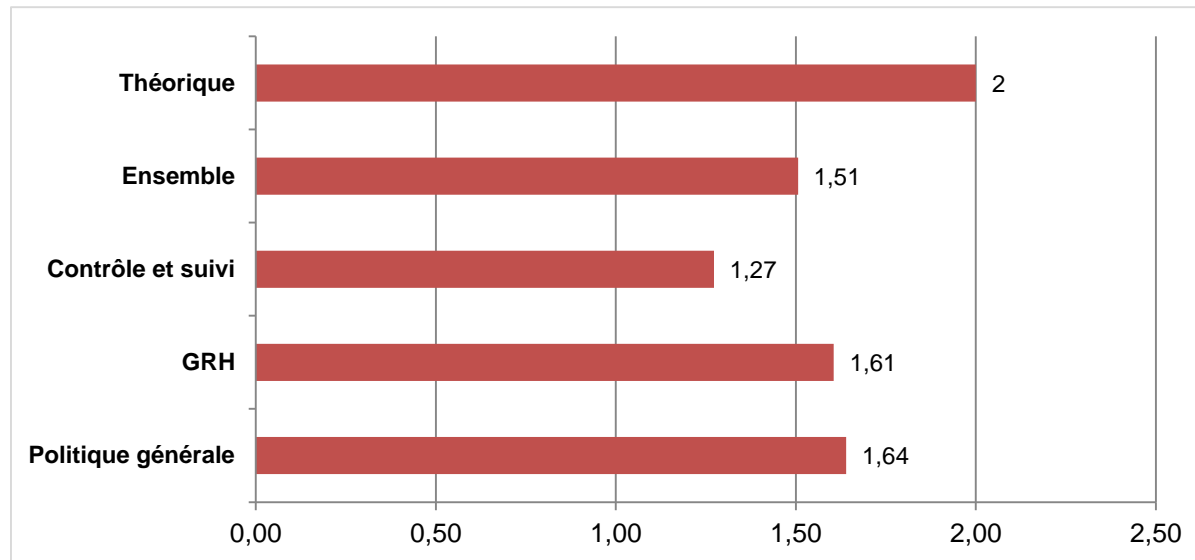


Accès aux postes de direction - Les femmes sont très faiblement représentées dans les postes de direction (6% à 5%) comparativement à leur poids dans l'effectif global (28%)





Politique de diversité des genres - Une faible intégration de la diversité des genres dans la stratégie et la politique de gestion des ressources humaines et le suivi et contrôle





Entreprenariat féminin encore limité dans le secteur

Causes



Entreprenariat féminin limité

Soutien familial
insuffisant

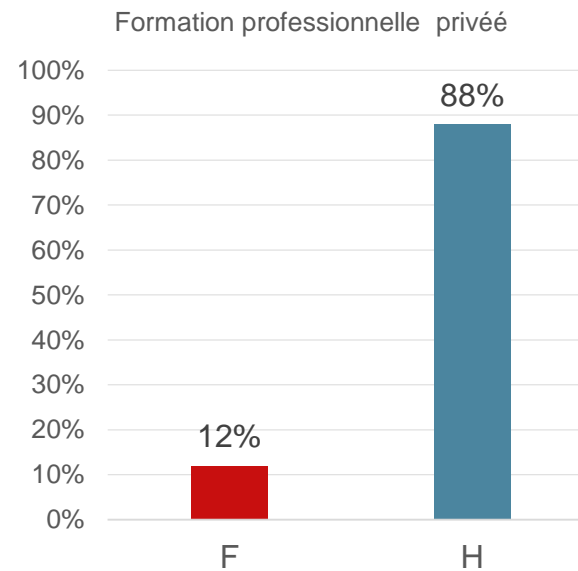
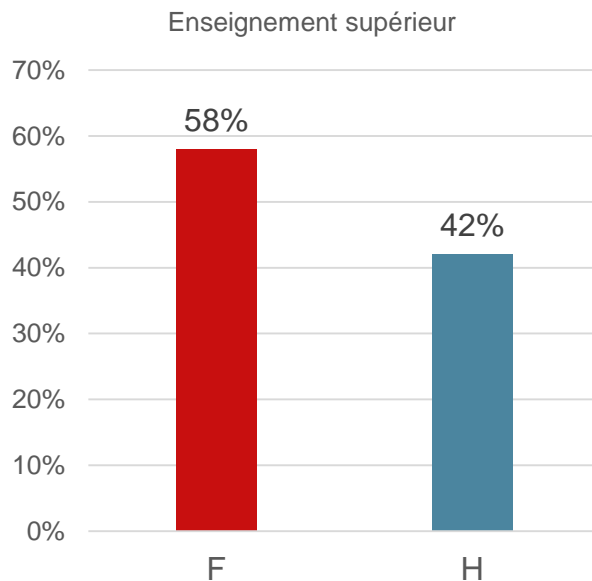
Des stéréotypes
quant à la
capacité de
commandement
des femmes

Secteur encore en
phase de lancement

Accès au
financement
contraint par l'accès
à la propriété



Offre de formation- Une forte présence féminine dans les filières universitaires contre une sous-représentation dans les formations professionnelles





Vue d'ensemble sur les paramètres de mesure genre du secteur



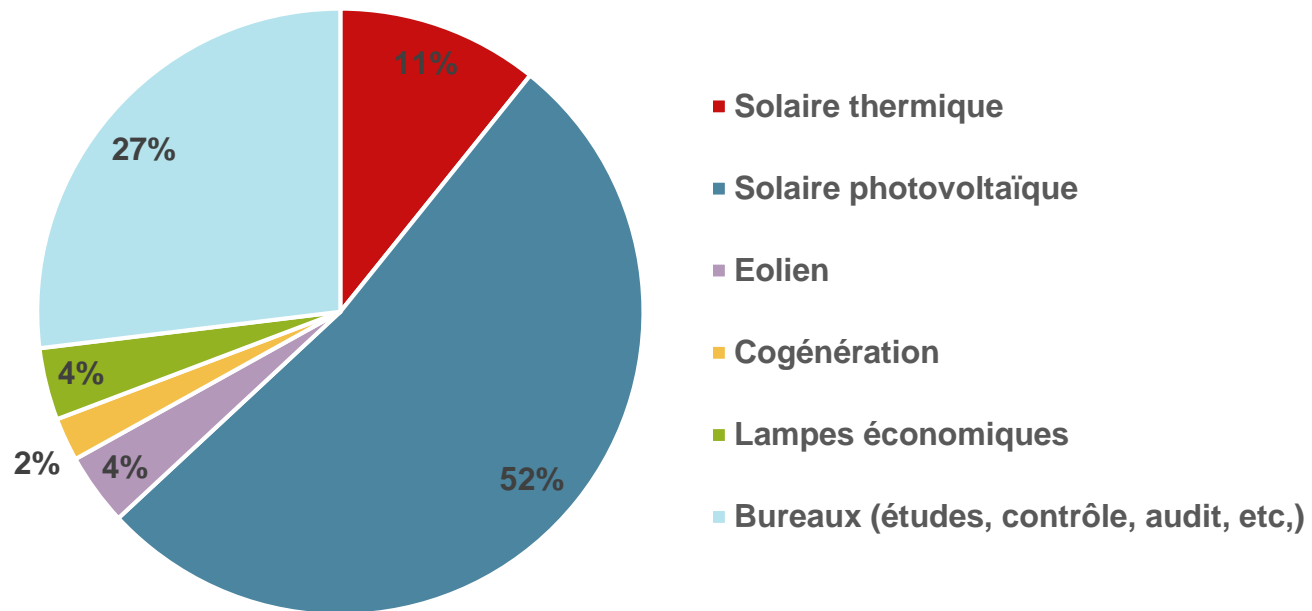
Trois sous secteurs prédominants en nombre d'entreprises et en effectif: photovoltaïque, solaire thermique et bureaux d'études

S/secteur	Nombre d'entreprises interviewées	Effectif
Solaire thermique	14	425
Solaire photovoltaïque	67	768
Eolien	5	28
Cogénération	3	53
Lampes économiques	5	434
Bureaux (études, contrôle, audit, etc.)	35	1211
Total	129	2919

- Les sous-secteurs photovoltaïque, solaire thermique et bureaux d'études sont les plus représentés avec 90% en nombre d'entreprises et 82% de l'effectif total.

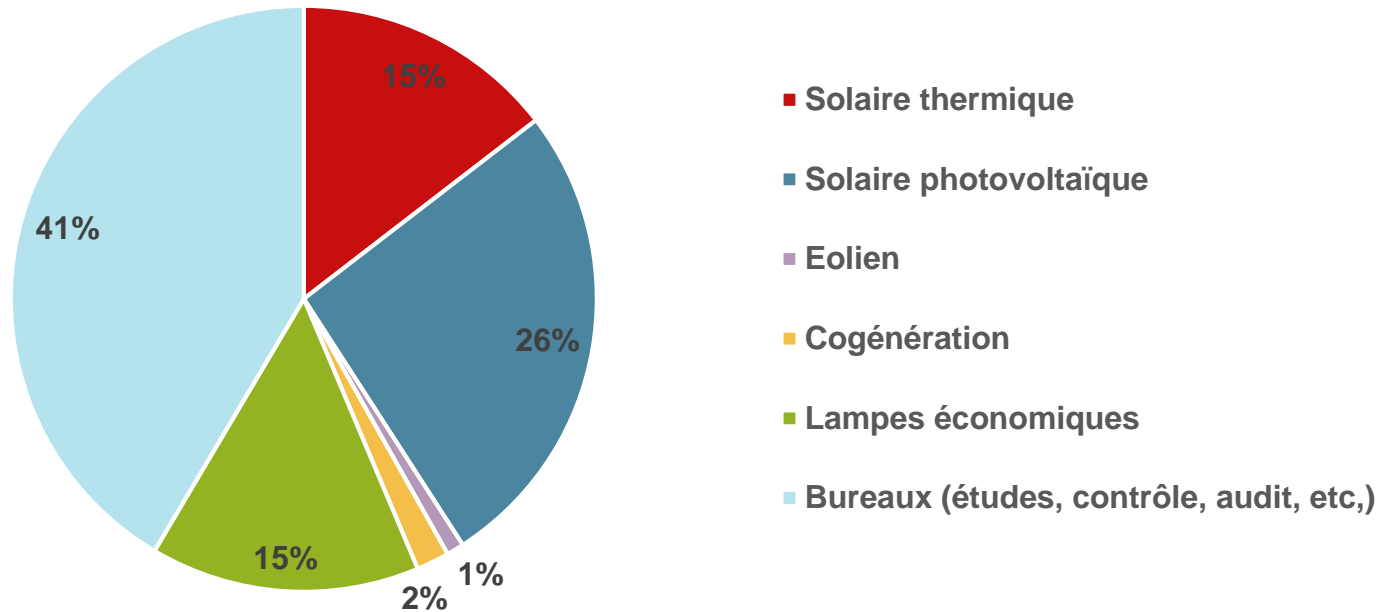


Répartition des entreprises interviewées selon le sous-secteur



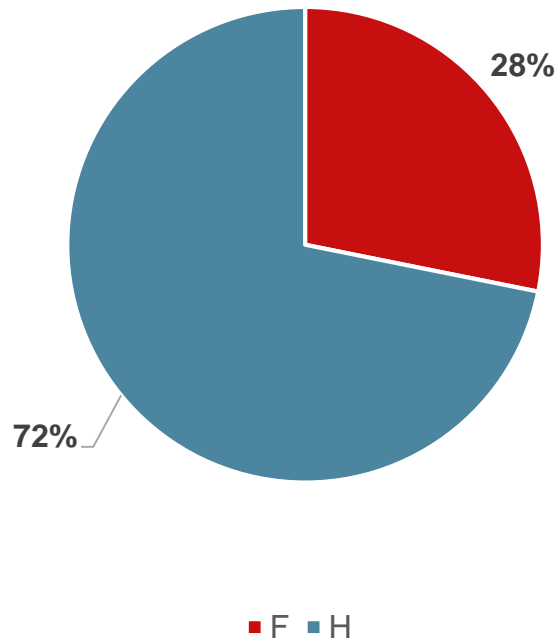


Répartition des effectifs employé.e.s selon le sous-secteur





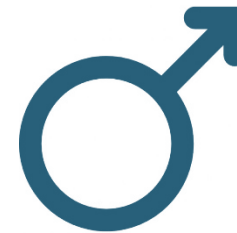
Répartition de la population enquêtée par genre



822



2097



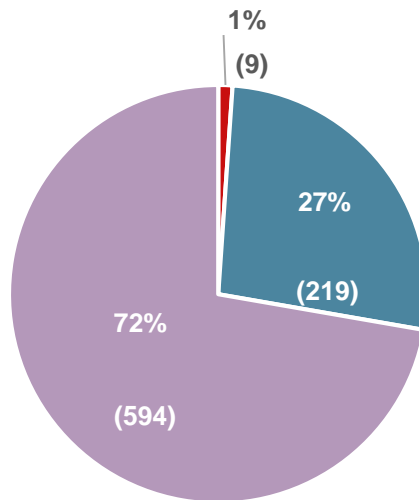
NB: le taux de présence féminine atteint 34% sans bureaux d'études généralistes « BEG » et bureaux de contrôle « BC »



Répartition H/F par niveau hiérarchique



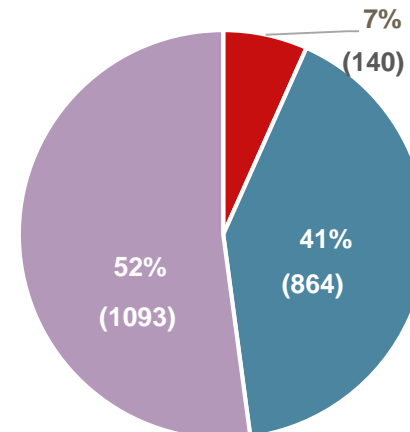
Répartition des femmes par niveau hiérarchique



■ Direction ■ Encadrement ■ Maîtrise & Exécution



Répartition des hommes par niveau hiérarchique



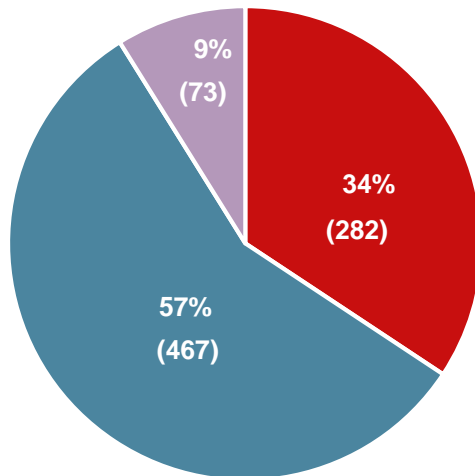
■ Direction ■ Encadrement ■ Maîtrise & Exécution



Répartition H/F par département



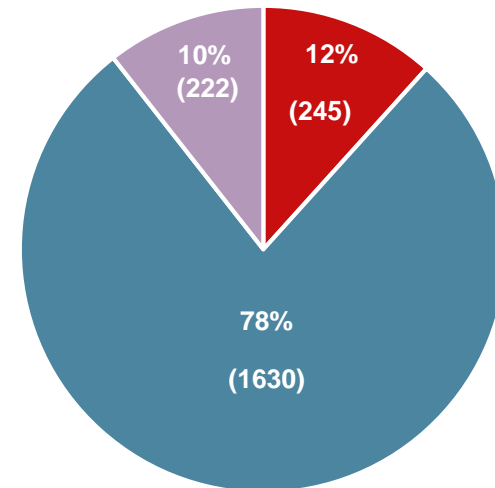
Répartition des femmes par
département



■ Administration ■ Technique ■ Commercial



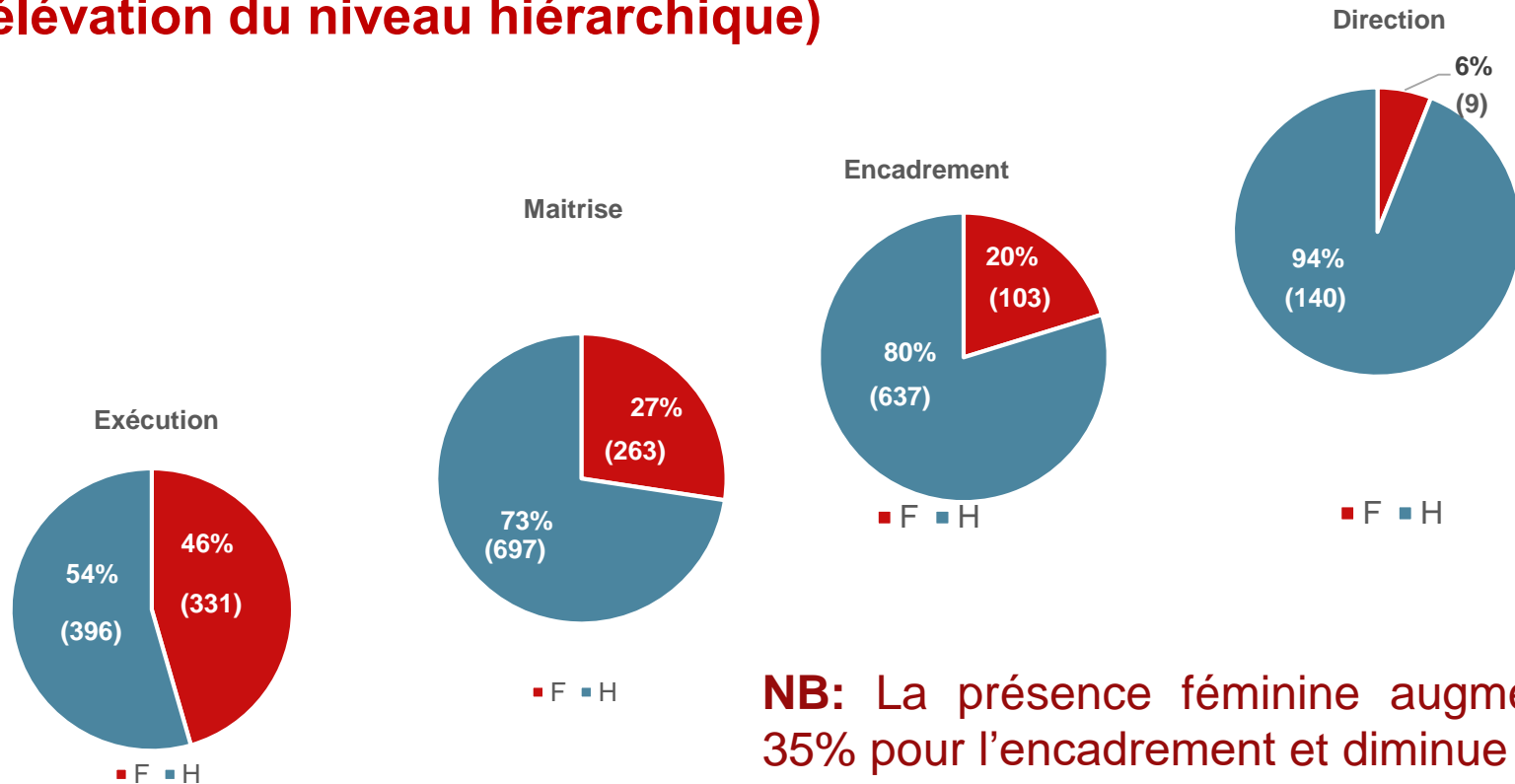
Répartition des hommes par
département



■ Administration ■ technique ■ Commercial



Plafond de verre à partir du niveau hiérarchique cadre : la proportion des femmes diminue au fur et à mesure de l'élévation du niveau hiérarchique)

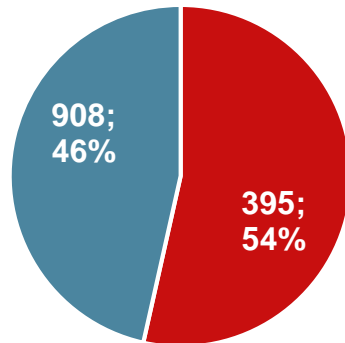


NB: La présence féminine augmente à 35% pour l'encadrement et diminue de 5% pour la direction (sans compter les BEG et BEC)



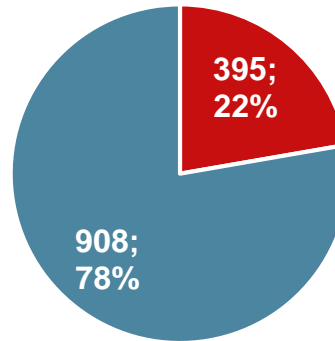
Forte concentration des femmes dans les postes administratifs contre une faible présence dans les postes techniques (hormis le s/secteur lampes économiques)

Répartition H/F Administration



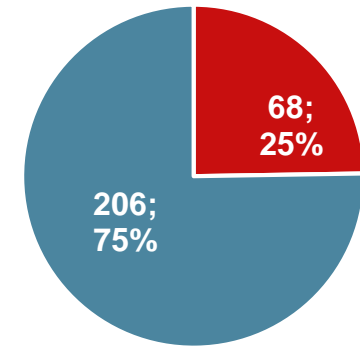
■ F ■ H

Répartition H/F Technique



■ F ■ H

Répartition H/F Commercial



■ F ■ H

- Seulement 22% des femmes (contre 78% d'hommes) occupent des postes techniques soit une proportion inférieure à leur part dans l'effectif global. Il en est de même pour les fonctions commerciales

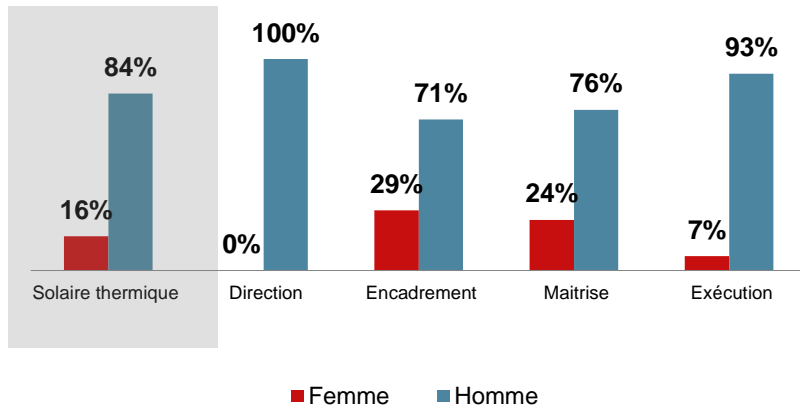


Vue d'ensemble sur les paramètres de mesure genre par sous-secteur

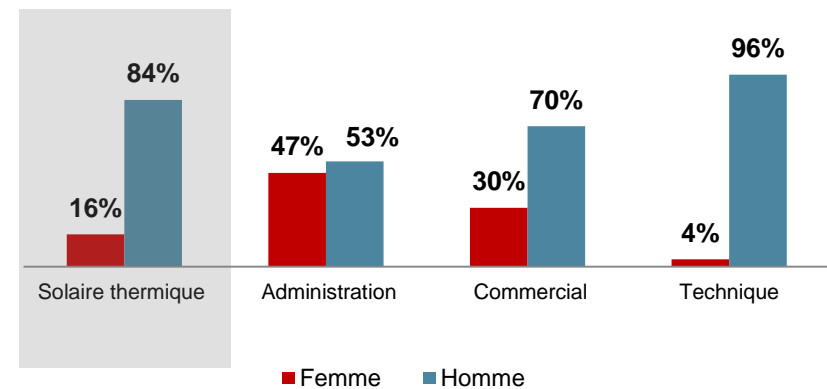


Solaire thermique: 425

Répartition F/H par niveau hiérarchique



Répartition F/H par département

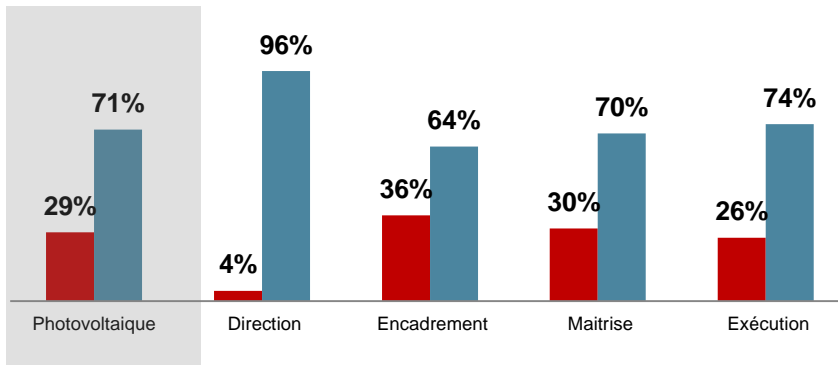


- Faible présence féminine et quasi absence des femmes dans les postes de direction



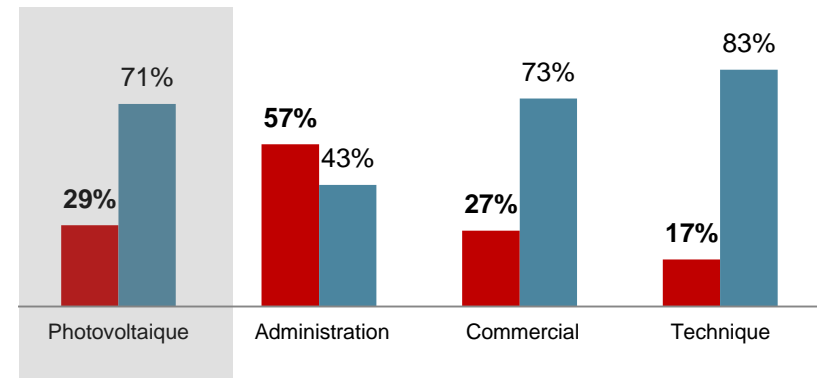
Solaire Photovoltaïque: 768

Répartition F/H par niveau hiérarchique



■ Femme ■ Homme

Répartition F/H par département



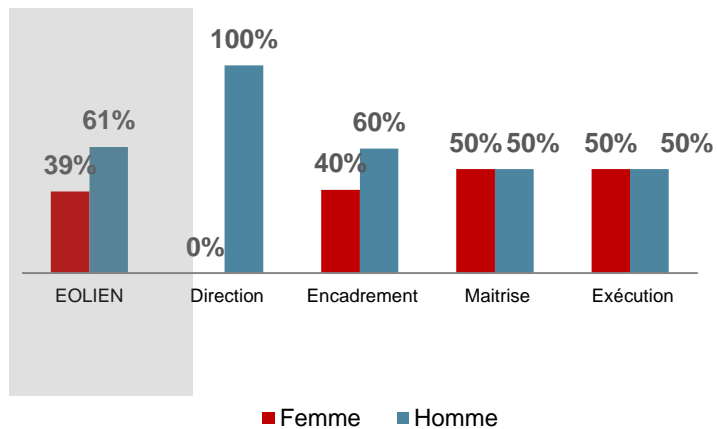
■ Femme ■ Homme

- Présence féminine conforme à la moyenne nationale avec une concentration dans les postes administratifs et une très faible représentation dans les postes de direction

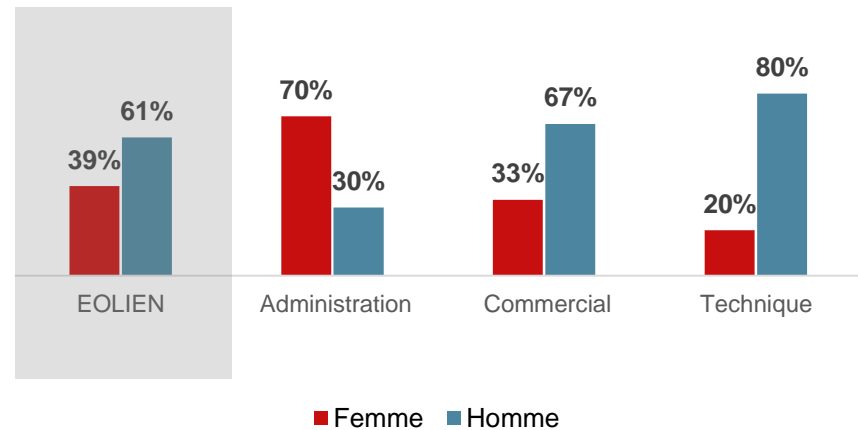


Eolien: 28

Répartition F/H par niveau hiérarchique



Répartition F/H par département

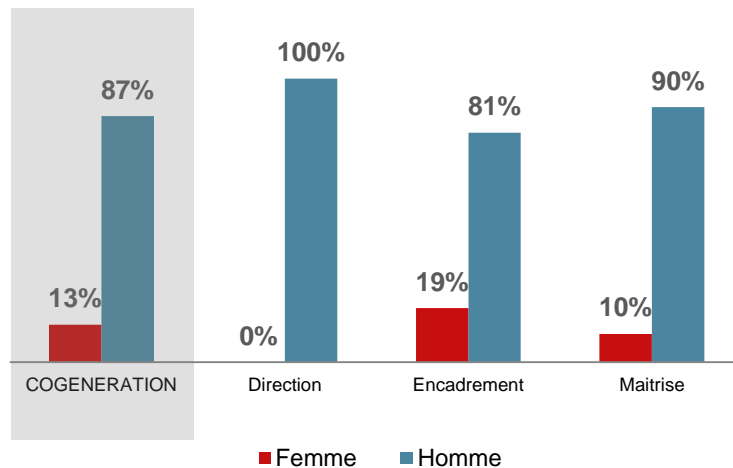


- Présence féminine supérieure à la moyenne du secteur mais quasi absence des femmes dans les postes de direction

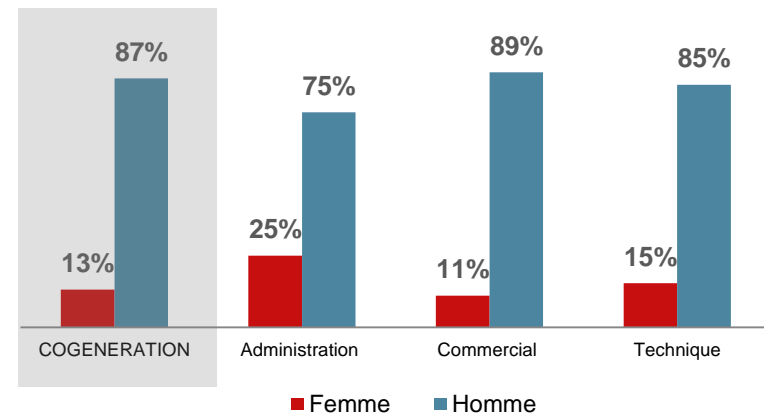


Cogénération: 53

Répartition F/H par niveau hiérarchique



Répartition F/H par département

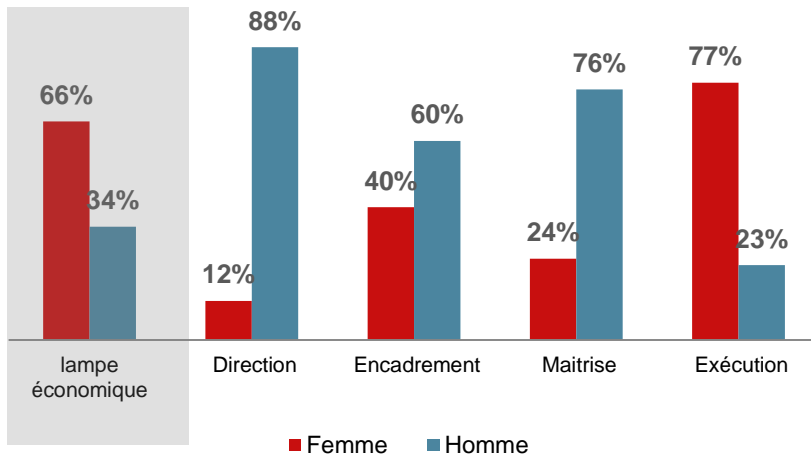


- Très faible présence féminine: concentration au niveau des postes administratifs et quasi absence dans les poste de direction

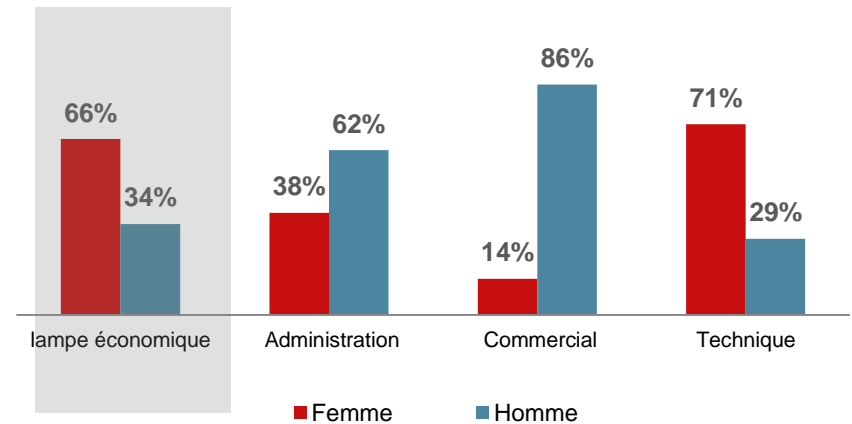


Lampes économiques: 434

Répartition F/H par niveau hiérarchique



Répartition F/H par département

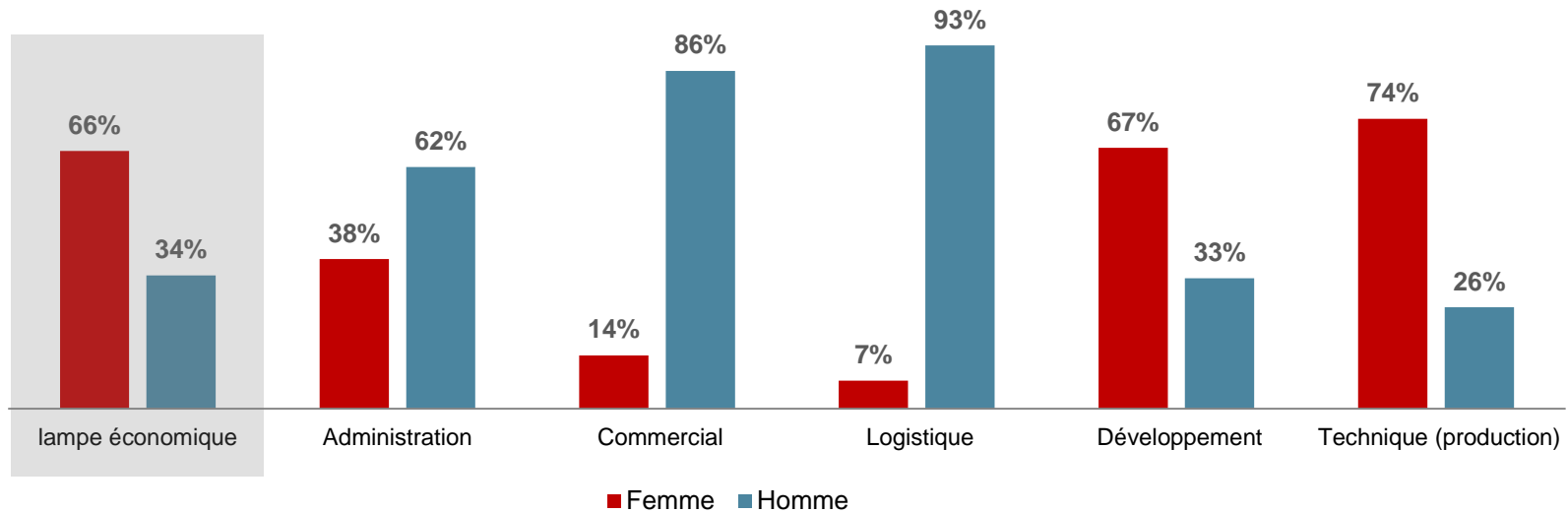


- Malgré une prédominance de la présence féminine dans l'effectif global une faible représentation dans les postes de direction



Lampes économiques: 434

Répartition F/H par département métier

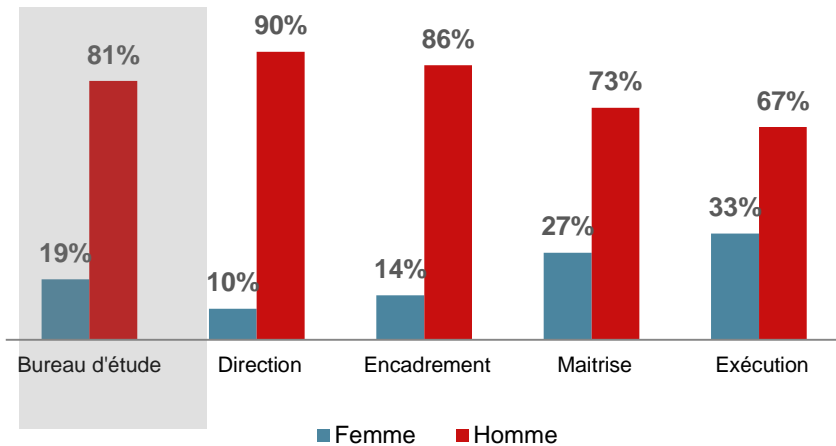


➤ Une forte concentration des femmes dans le département production

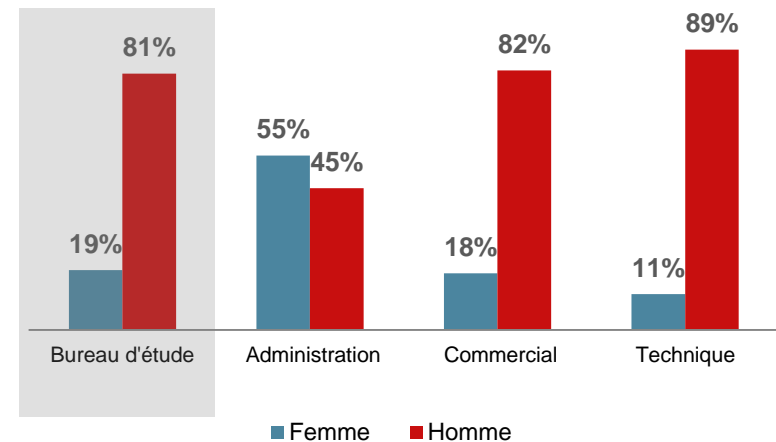


Bureau d'études: 1211

Répartition F/H par niveau hiérarchique



Répartition F/H par département



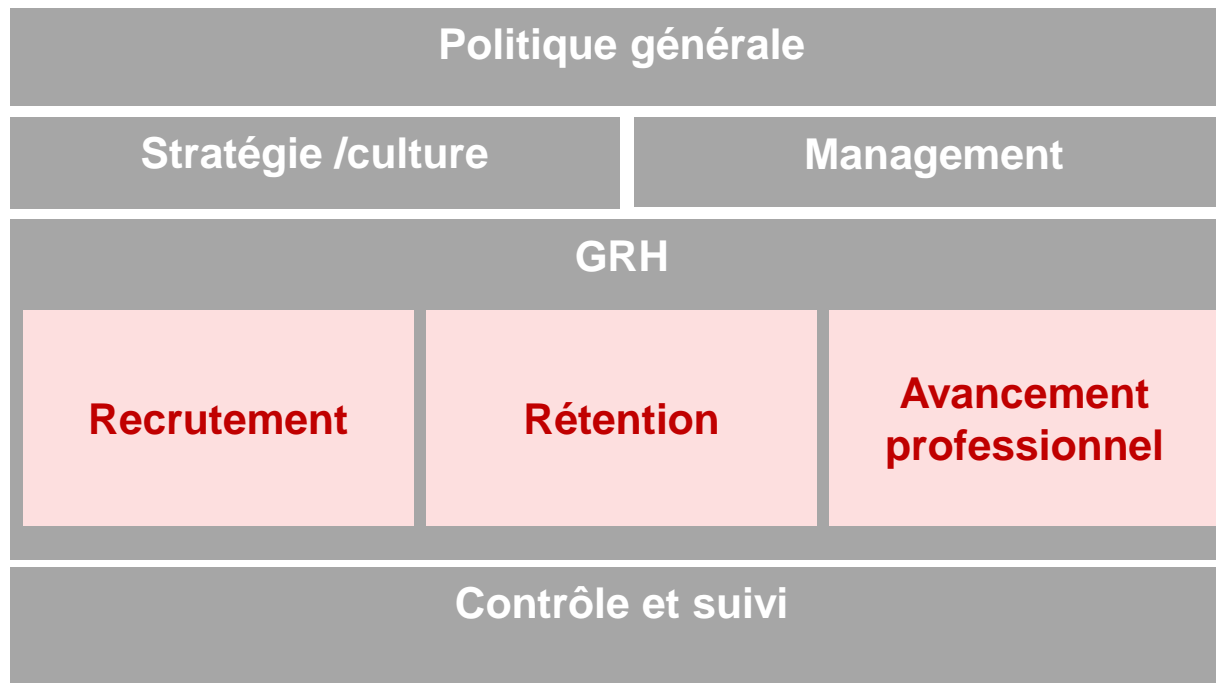
- Présence féminine nettement inférieure à la moyenne du secteur, forte concentration dans les activités administratives et sous-représentation dans les postes de direction



Efforts/ réalisations en matière d'emploi des femmes et d'entreprenariat féminin



Stratégie /culture et management – la majorité des entreprises du secteur n'ont pas encore une politique générale formalisée promouvant la diversité des genres



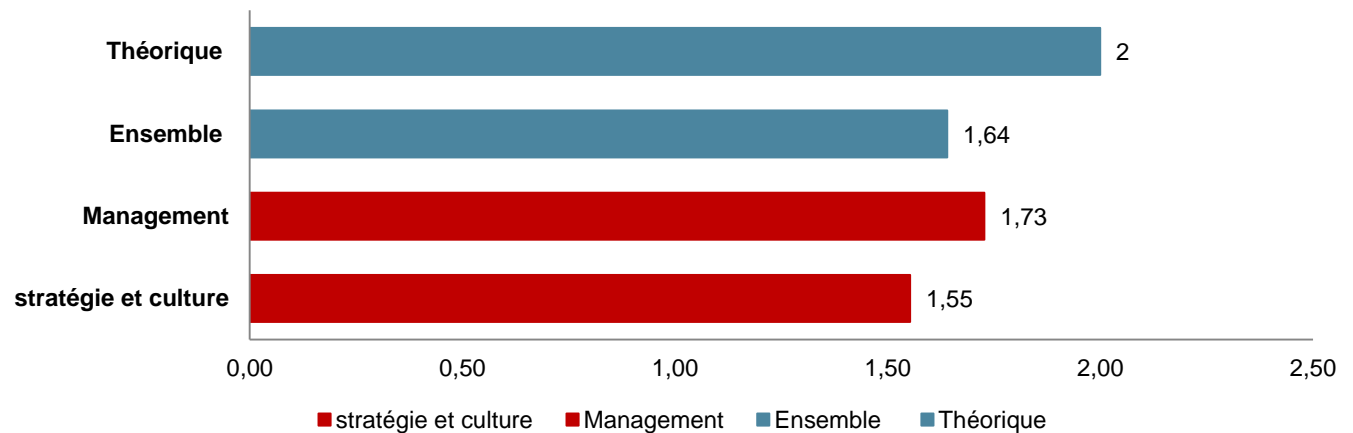


Indicateur:

Efforts:

Réalisations:

Stratégie/ culture et management



- Les participants aux focus group ont confirmé l'absence de formalisation d'une politique générale intégrant la diversité des genres
- Les employés féminins et masculins présents au focus group estiment que leurs superviseurs/ supérieur(e)s hiérarchiques les traitent sur le même pied d'égalité en référence aux performances dans le travail mais sans aucune considération des spécificités liées aux femmes en termes d'obligations familiales par exemple

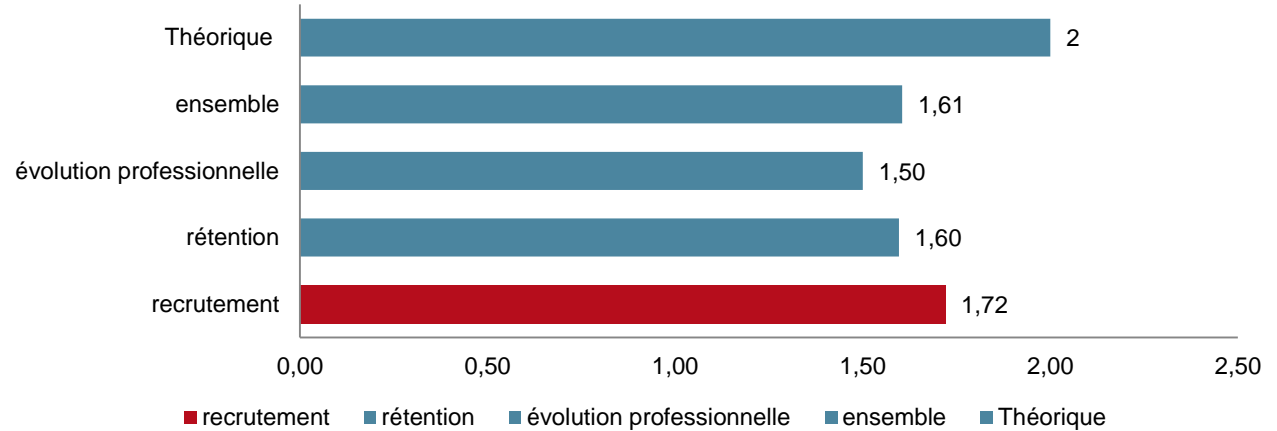


Indicateur:

Efforts:

Réalisations:

Recrutement



- Planification des recrutements peu formalisée mais exempte de discrimination
- Stéréotypes anti recrutement femmes
- Pas d'effort pour l'attractivité du secteur pour les F
- Procédures de recrutement exemptes de discrimination

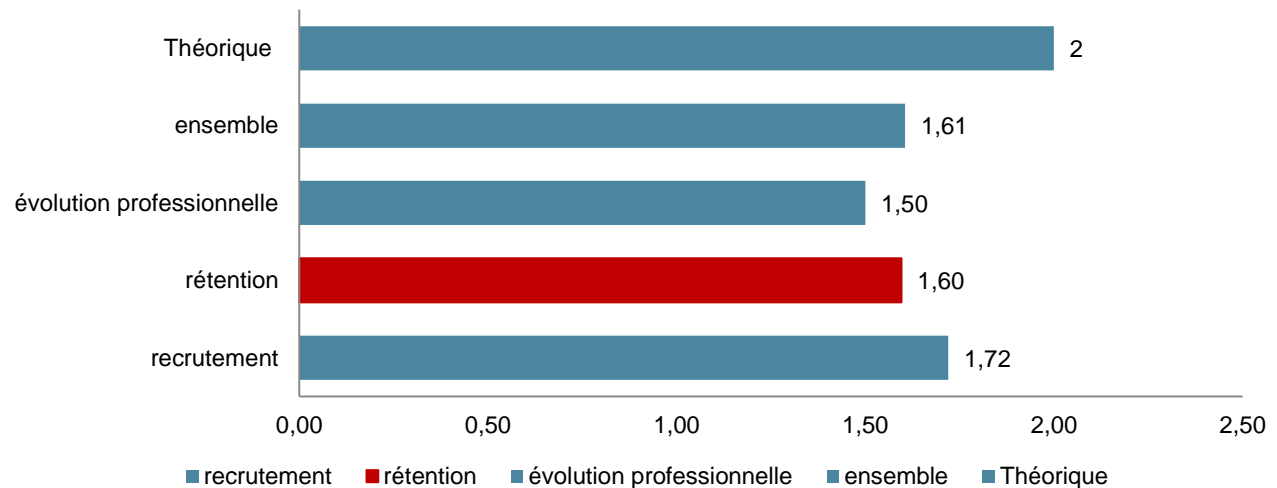


Indicateur:

Efforts:

Réalisations:

Rétention



- Sécurité au travail et en déplacement satisfaisante
- Conditions de travail satisfaisantes
- Participation et reconnaissance: plus d'effort pour être reconnue
- Flexibilité: absence de politique structurée
- Absence de dispositifs de conciliation vie professionnelle/ vie familiale

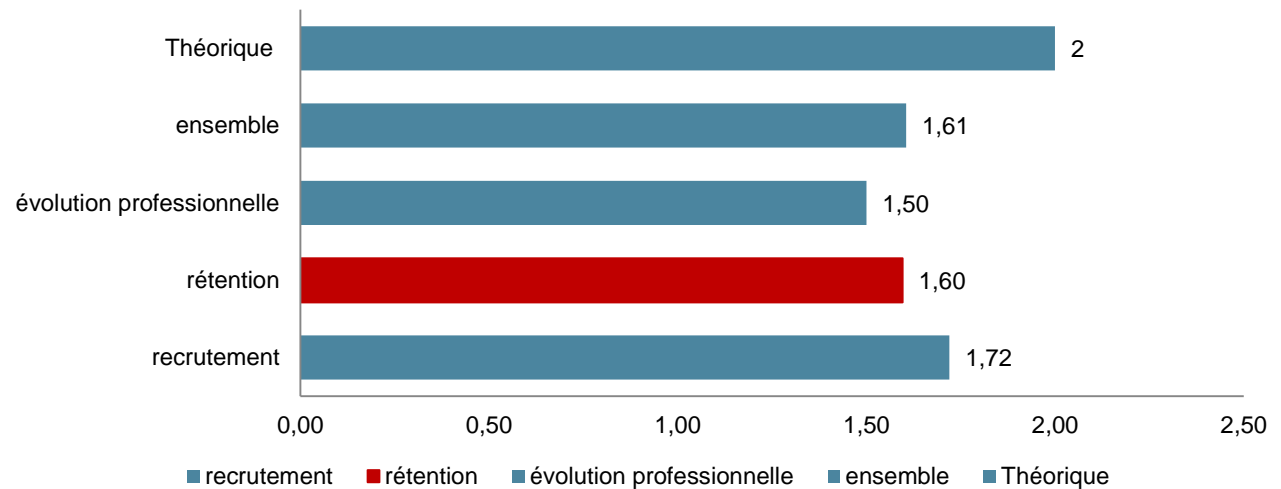


Indicateur:

Efforts:

Réalisations:

Evolution professionnelle



- Evaluation jugée équitable mais au prix de sacrifices au dépens de la vie familiale
- Absence d'un dispositif structuré de gestion et de développement des talents

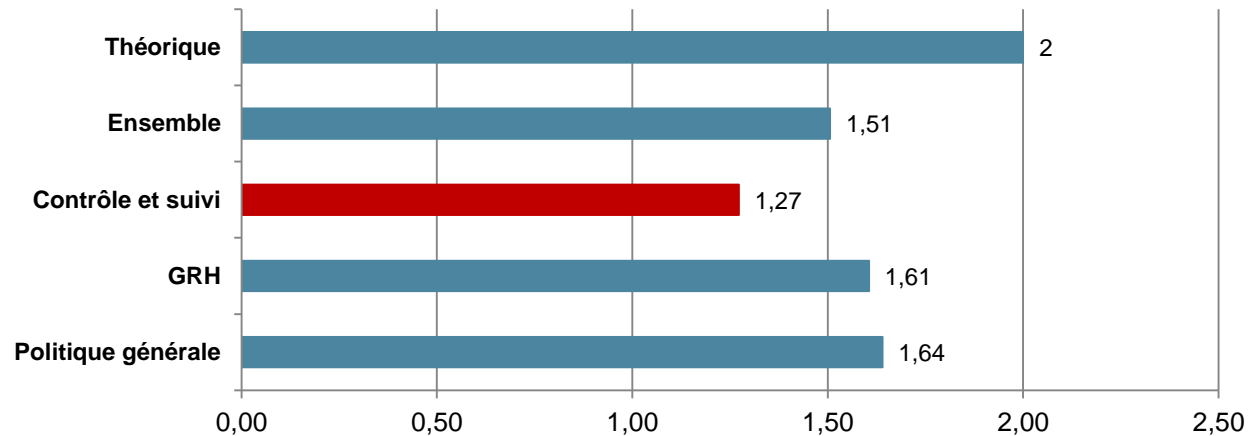


Indicateur:

Efforts:

Réalisations:

Suivi et contrôle



- Absence de système structuré de suivi des indicateurs « genre »



Entreprenariat féminin – Face à un secteur encore en phase de lancement, l'entreprenariat féminin est encore limité

- ✓ Soutien familial insuffisant
- ✓ Secteur encore en phase de lancement: aversion au risque
- ✓ Accès au financement contraint par « l'accès » à la propriété
- ✓ Des stéréotypes quant aux capacités de commandement des femmes



giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

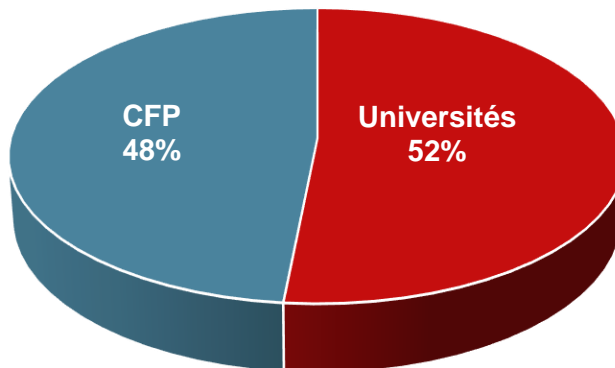


Offre de la formation



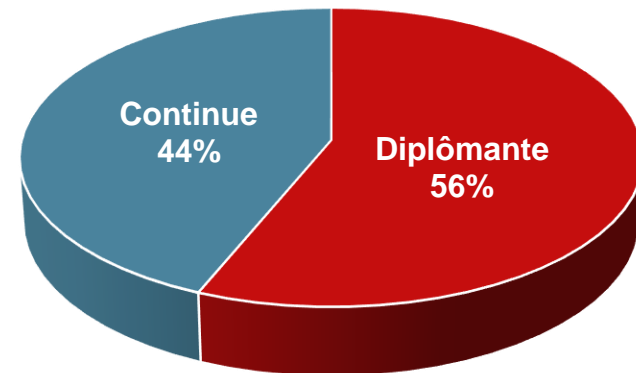
Offre de la formation

Répartition des filières identifiées selon le type d'organisme de formation



■ Universités ■ CFP

Répartition des filières identifiées selon le type de formation

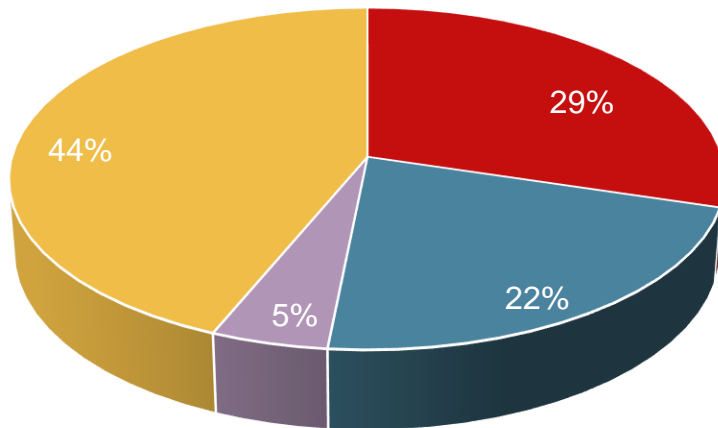


■ Diplômante ■ Continue



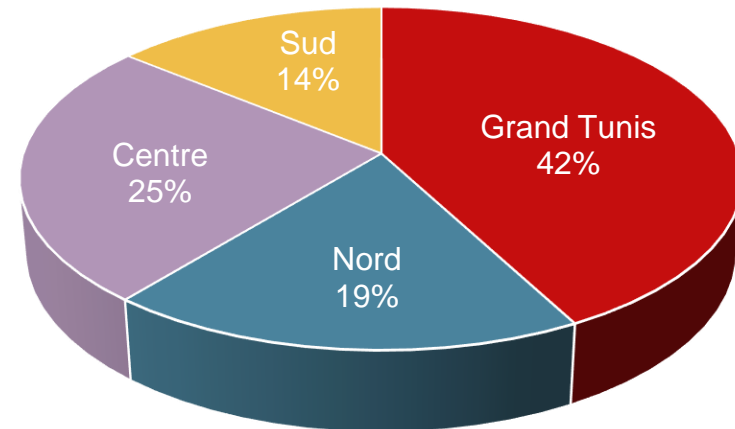
Offre de la formation

Répartition des filières identifiées selon le type de diplôme



- Troisième cycle
- Licence
- Elémentaire
- Formation continue

Répartition des filières selon les régions

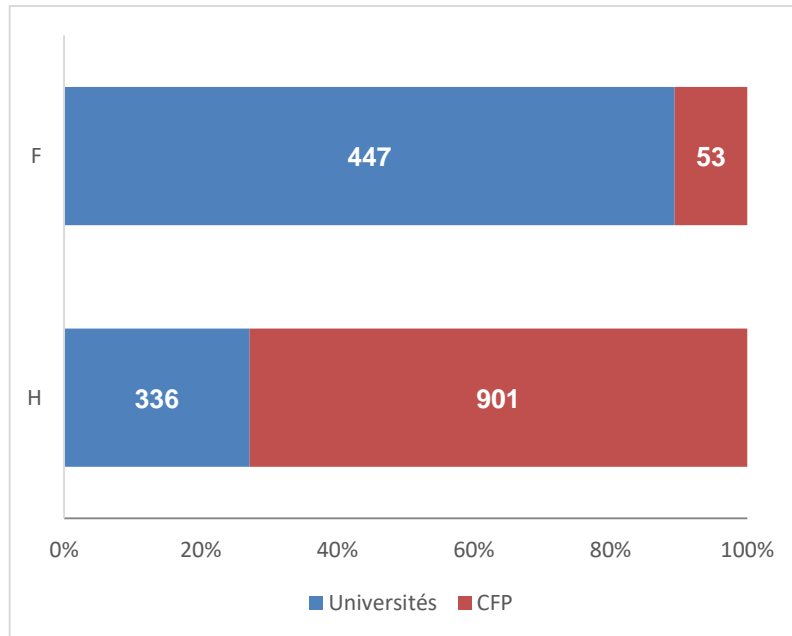


- Grand Tunis
- Nord
- Centre
- Sud

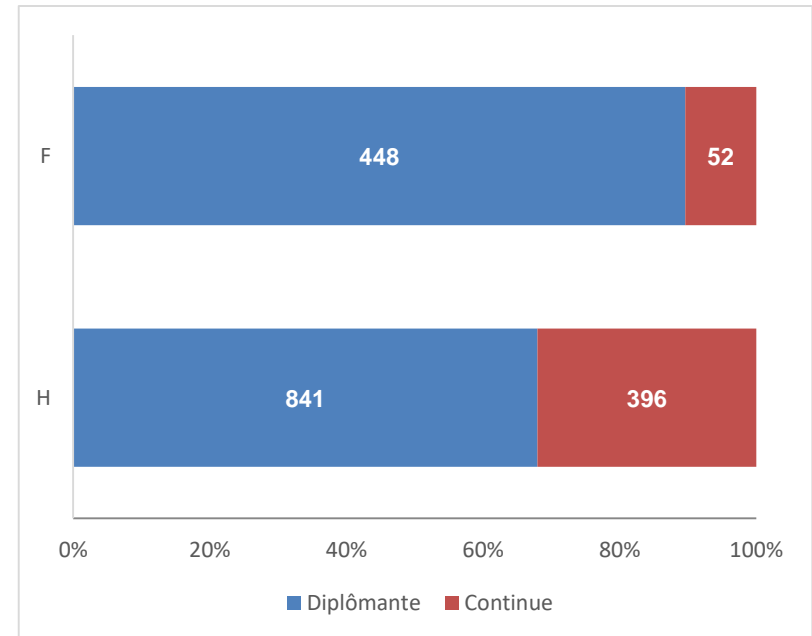


Répartition H/F des diplômé.e.s

Répartition des diplômés selon le type d'organisme de formation



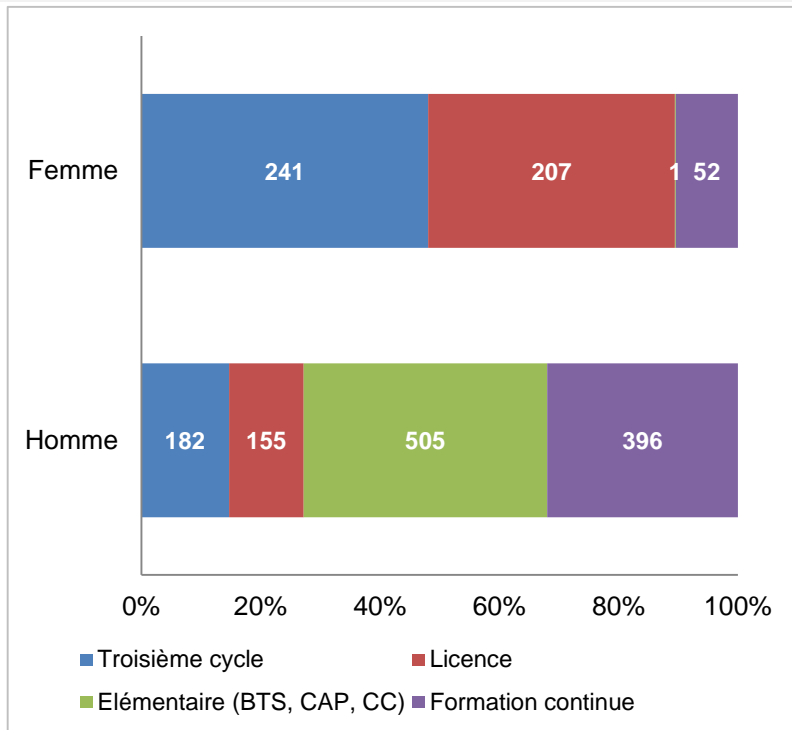
Répartition des diplômés selon le type de formation



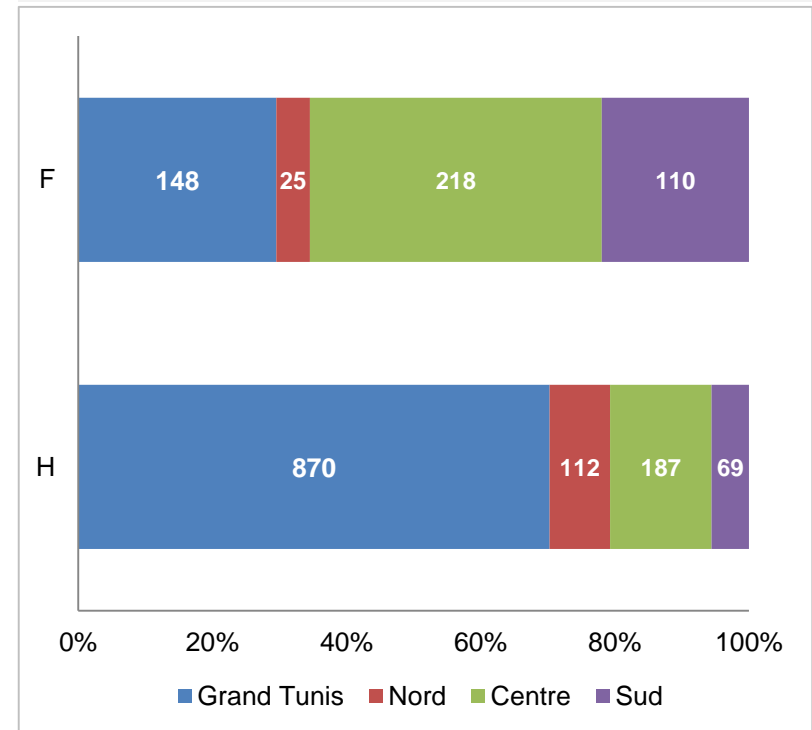


Répartition H/F des diplômé.e.s

Répartition des diplômés selon le type de diplôme



Répartition des diplômés selon les régions



Merci de votre attention

À son titre d'entreprise fédérale, la GIZ soutient le gouvernement allemand dans la réalisation de ses objectifs de coopération internationale pour le développement durable.

Publié par la:

Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Sièges à Bonn et Eschborn, Allemagne

Cluster Energie et Climat en Tunisie

24, Rue du Japon, 5^{ème} étage, 1073 Montplaisir
B.P. 753
1080 Tunis-Cedex
Tunisie

T + 216 71 901 355
F + 216 71 908 960

M + 216 26 526 552

I www.giz.de // www.facebook.com/GIZTunisie 

Pour plus d'informations:

[https://energypedia.info/wiki/Projet_Renforcement du Marché Solaire en Tunisie \(RMS\)](https://energypedia.info/wiki/Projet_Renforcement_du_Marche_Solaire_en_Tunisie_(RMS))



Formation-Management-Conseil « FMC »

Centre Misk bloc A n° 8 et 9-1082 Montplaisir Tunis
Tél. 71 950 170-Fax 71 950 266 – E-mail: blaussoud@planet.tn



الوكالة الوطنية
للتحكم في الطاقة
ANME

التزام دائم و متجدد



Emploi et énergies renouvelables selon IRENA-2017

FIGURE 2: RENEWABLE ENERGY EMPLOYMENT BY TECHNOLOGY

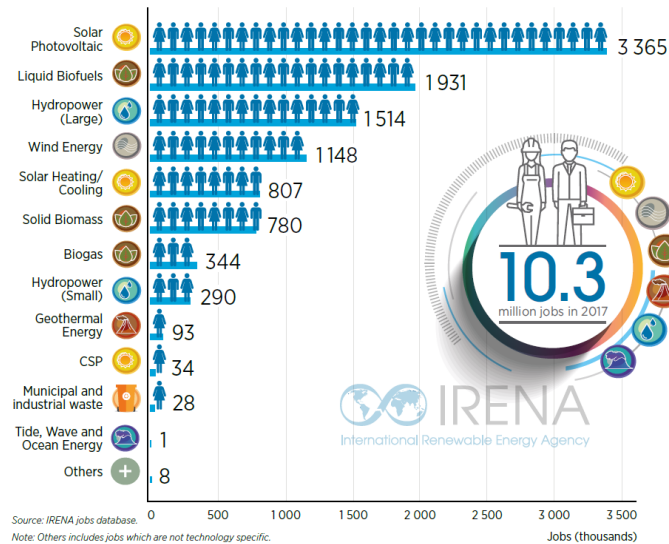


FIGURE 8: RENEWABLE ENERGY EMPLOYMENT IN SELECTED COUNTRIES

