



Encourageons le leadership féminin en Tunisie !

Essadik Emna*

L'ASECTU n'endosse aucune responsabilité et les propos relèvent uniquement de l'auteur

Ce Policy Brief est soutenu par Savoirs éco, projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France qui vise à appuyer les Structures Productrices de Savoirs à vocation Économique (SPSE) en Tunisie.



Des politiques publiques ciblées, cohérentes et durables sont indispensables pour réduire les inégalités de genre dans tous les secteurs et régions.

En Tunisie, les femmes restent sous-représentées dans les postes décisionnels, entraînant un écart de genre marqué au niveau national et international.

Messages Clés

Le leadership féminin constitue un moteur essentiel de développement économique et social.

L'implication accrue des femmes leaders contribue directement à la performance économique et à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable (ODD).

La promotion de la parité doit devenir une priorité nationale, soutenue par des stratégies à moyen et long terme pour renforcer la participation des femmes à la prise de décision.

CONTEXTE

L'égalité de genre est aujourd'hui une priorité internationale. Depuis 2010, l'Union Européenne œuvre pour renforcer la diversité de genre, notamment dans les conseils d'administration des entreprises. Cette équité s'appuie sur quatre dimensions clés : la santé , l'employabilité, l'éducation et la vie politique. Dans de nombreux pays, les femmes sont peu présentes dans les postes de pouvoir. Cela, malgré les efforts pour la parité. La femme leadership est considérée comme approche « centrée sur l'être humain ».

En Tunisie, un important écart de genre en matière de leadership persiste. Cet écart varie selon les régions et selon son degré. Il entraîne des conséquences socio-économiques notables (Garcia-Blandon et al., 2025; Vidalis et al ., 2025 ; García-López et al ., 2024 ; Adanan et al., 2023) . En effet, en cas où la disparité de genre dans le leadership persiste, à long terme, la Tunisie va supporter :

- ★ Une absence de diversité de perspectives et de pensée puisque les décisions prises où l'innovation est freinée. Certes, les femmes sont connues par l'esprit créatif alors elles vont intégrer des idées et des styles de gestion différents. Leur absence limite la capacité à innover et à résoudre les problèmes de manière créative.
- ★ La faible diversité de genre en direction nuit à la performance. Des études montrent qu'une plus grande mixité améliore la rentabilité, la prise de décision et les résultats financiers (Bouchmel et al., 2022) .
- ★ Une image de marque non attractive : les organisations perçues comme archaïques attirent peu l'intérêt social ou celui des investisseurs étrangers.
- ★ Des décisions prises uniquement par des hommes peuvent être biaisées. Les politiques sont moins inclusives et moins adaptées aux besoins des femmes et des familles.
- ★ Des inégalités salariales persistent et l'aggravation des inégalités sociales et économiques.
- ★ Elargissement de l'écart global genre. La Tunisie sera mal classée à l'échelle internationale et ne pourra pas atteindre l'objectif 5.5 sur le leadership féminin.
- ★ Conséquences pour les générations futures : une démotivation professionnelle des jeunes filles et la durabilité des inégalités sociales.
- ★ Sans la participation active des femmes à tous les niveaux de décision, le développement économique durable est difficile à atteindre.
- ★ Malheureusement, faute de données on ne peut pas quantifier les impacts socio-économiques pour le pays. Il est crucial de développer une base de données complète, couvrant les secteurs public et privé, l'ensemble des gouvernorats et toutes les régions de Tunisie. Cette initiative doit s'accompagner d'une sensibilisation des décideurs pour intégrer systématiquement la dimension genre dans les politiques économiques.
- ★ La faible diversité de genre en direction nuit à la performance. Des études montrent qu'une plus grande mixité améliore la rentabilité, la prise de décision et les résultats financiers (Bouchmel et al., 2022) .
- ★ Une image de marque non attractive : Les organisations perçues comme archaïques attirent peu l'intérêt social ou celui des investisseurs étrangers.
- ★ Des décisions prises uniquement par des hommes peuvent être biaisées. Les politiques sont moins inclusives et moins adaptées aux besoins des femmes et des familles.
- ★ Des inégalités salariales persistent et l'aggravation des inégalités sociales et économiques.

- ★ Elargissement de l'écart global genre. La Tunisie sera mal classée à l'échelle internationale et ne pourra pas atteindre l'objectif 5.5 sur le leadership féminin.
- ★ Conséquences pour les générations futures : Une démotivation professionnelle des jeunes filles et la durabilité des inégalités sociales.
- ★ Sans la participation active des femmes à tous les niveaux de décision, le développement économique durable est difficile à atteindre.
- ★ Malheureusement, faute de données on ne peut pas quantifier les impacts socio-économiques pour le pays. Il est crucial de développer une base de données complète, couvrant les secteurs public et privé, l'ensemble des gouvernorats et toutes les régions de Tunisie. Cette initiative doit s'accompagner d'une sensibilisation des décideurs pour intégrer systématiquement la dimension genre dans les politiques économiques.

ANALYSE

La question de l'inégalité de genre, en particulier dans les domaines de l'employabilité et du leadership, ne cesse d'être abordée au cours de la décennie : Khan et al (2016) , Han et Noland 2020, Fijimoto and Uddin (2021) , Ikhsan et al (2025) , Sil and Lenka (2025), Ajewumi (2025).

La mise en place d'une politique publique en faveur de l'égalité de genre en Tunisie remonte immédiatement à la période post-indépendance, avec l'adoption de réformes juridiques avancées, notamment le Code du statut personnel. L'État a éliminé les barrières à l'accès à la santé et à l'éducation, puis a encouragé l'emploi des femmes. Ces choix politiques ont progressivement façonné un cadre institutionnel et social favorable à l'émancipation féminine. Grâce à ces avancées, la Tunisie se distingue aujourd'hui, au sein de la région MENA, comme l'un des pays les plus exemplaires en matière de statut et de droits des femmes. Cependant, la présence féminine dans les postes de direction reste faible. Les femmes tunisiennes rencontrent encore de nombreux obstacles pour accéder au leadership.

La Tunisie est suivie par le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes et envoie régulièrement des rapports sur l'avancement de l'égalité de genre, notamment dans l'emploi. L'État s'est aussi engagé dans plusieurs programmes pour renforcer la participation des femmes, en partenariat avec l'ONU et d'autres acteurs. L'objectif fixé pour 2035 est de faire de la Tunisie un pays modèle en matière de réussite économique féminine.

FAITS STYLISÉS SUR LE LEADERSHIP FÉMININ EN TUNISIE :

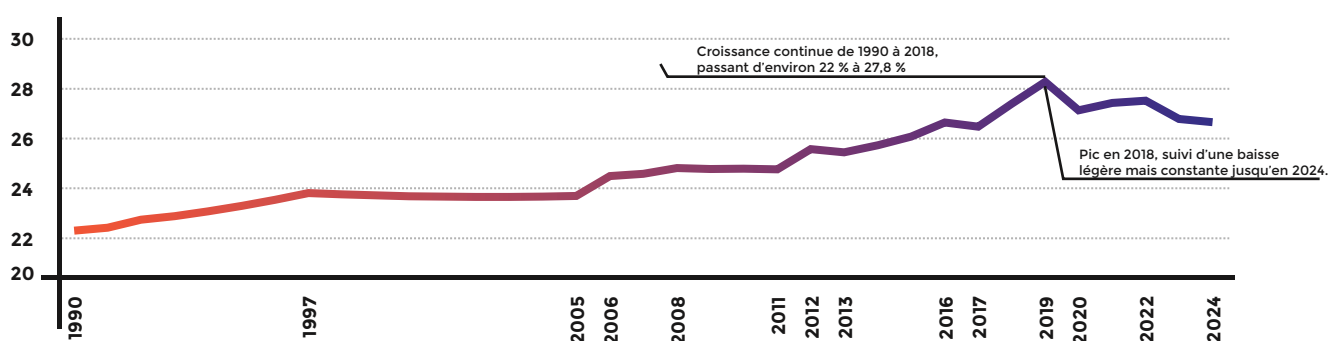
En raison de la nouveauté du phénomène, les données statistiques sur le leadership féminin en Tunisie restent limitées. Selon l'Indice de Développement Genre, la Tunisie enregistrait un score de 0,928 en 2021. D'après les statistiques de la Banque mondiale, la participation des femmes au marché du travail tunisien reste faible. Elle oscille entre 22,3 % et 26,65 % entre 1990 et 2024, avec un pic de 28,27 % en 2020 (voir figure 1). Selon les données de l'OIT (2019), les femmes occupent 25,99 % des postes de direction intermédiaire, et seulement 21,55 % des postes de haute direction. En 2021, selon le ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, 46 % des femmes étaient actionnaires ou dirigeantes d'entreprise, 34 % entrepreneures, et 20 % cofondatrices. Toutefois, selon le rapport 2025 du Forum économique mondial, la Tu-

nisie se classe 120^e sur 146 pays pour l'écart mondial entre les genres, avec un score de 0,654. Elle occupe la 8^e place dans la région MENA sur le pilier « employabilité et opportunités économiques » (score: 0,515) et la 114^e place mondiale sur le sous-pilier « législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires » (score : 0,275). Cependant , une équité quasi parfaite est observée dans les domaines de la santé et de l'éducation, avec des scores proches de 1. Ces indicateurs montrent qu'un écart important persiste dans le domaine de l'employabilité féminine, notamment en matière de leadership, de participation politique et des inégalités salariales.

En Tunisie, les femmes restent globalement marginalisées dans les postes de décision. Malgré les efforts engagés, leur présence dans les sphères de pouvoir demeure limitée et marquée par des disparités régionales. Toutefois, des exemples de leadership féminin existent dans plusieurs secteurs :

- ★ **Secteur académique** : Certaines femmes occupent des postes de direction dans les établissements universitaires, secondaires ou primaires. On note , exemple la présence de rectrices à la tête d'universités.
- ★ **Secteur financier** : Des femmes dirigent des agences bancaires ou des compagnies d'assurances. On peut citer, par exemple, la participation d'une femme au poste de vice-gouverneur de la Banque Centrale Tunis , qui avait contribué à faire grimper l'indice d'équité de genre à 80 en 2023, avant qu'il ne retombe à 27 en 2024 après son départ.
- ★ **Secteur politique** : Des femmes occupent des fonctions élevées, telles que cheffes de gouvernement, ministres ou membres du parlement.
- ★ **Secteur économique** : Certaines femmes sont à la tête d'entreprises privées ou publiques, en tant que dirigeantes ou entrepreneures.
- ★ **Leadership social** : Des femmes président des associations, des ONG ...
- ★ **Professions scientifiques** : Les femmes sont aussi présentes dans des domaines comme la médecine, l'ingénierie, l'informatique ...

Figure 1: Evolution du taux de participation féminine sur le marché d'emploi tunisien



Source : Calcul de l'auteur à partir des données de la Banque Mondiale

CAUSES

En Tunisie, l'accès des femmes à la santé et à l'éducation est garanti. L'employabilité féminine est partiellement acquise, mais la qualité des postes occupés demeure un enjeu. Les principales causes d'un tel déséquilibre sont :

- ★ Le «Plafond de verre»: La féminisation des professions supérieures, libérales et salariées reste limitée en raison de contraintes invisibles. Ces obstacles sont souvent d'ordre social (coutume, la culture au sein de l'organisation, les conditions du travail...).
- ★ Le manque de modèles ou stéréotypes genre : L'illisibilité ou la non existence de femmes leaders décourage les autres femmes à prendre l'initiative et s'identifier sur le marché de travail.
- ★ Conflits des styles de vie et la double charge : La promotion des femmes pose des défis dans la vie familiale, surtout lorsqu'elles ont des responsabilités à la maison et un manque de temps.
- ★ À l'ère de la mondialisation et de la mobilité transfrontalière du personnel, certaines missions impliquent des déplacements internationaux. Pourtant, dans de nombreux cas, les femmes rencontrent des contraintes qui limitent leur capacité à effectuer ces mobilités. Corriger ce déséquilibre est essentiel, car la femme est une citoyenne à part entière. L'accès équitable aux droits fondamentaux et aux postes de décision est à la fois une exigence d'égalité et un levier de gouvernance durable.

LES BÉNÉFICES DE LA PARITÉ DE GENRE EN LEADERSHIP

Avec un équilibre genre au leadership, le pays gagne dans plusieurs domaines.

Dimension sociale

- ★ La présence de femmes leaders crée des modèles inspirants pour les jeunes filles.
- ★ Elle encourage les femmes à être ambitieuses, à dépasser les barrières sociales et à affirmer leur autonomie.
- ★ Elle favorise un changement culturel vers une société plus inclusive.
- ★ L'égalité en leadership réduit les inégalités sociales, sanitaires et économiques.
- ★ Elle améliore le bien-être collectif et renforce la cohésion sociale.
- ★ Une représentation égale permet une meilleure élaboration des politiques publiques.

Dimension organisationnelle

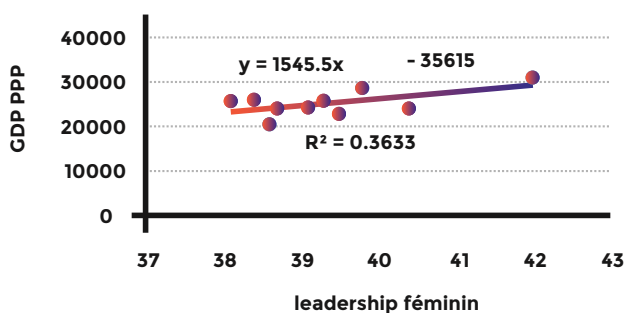
- ★ Les femmes apportent des visions différentes et enrichissent la prise de décision.
- ★ Elles gèrent efficacement les situations complexes et les risques.
- ★ Le leadership féminin s'inscrit dans une logique transformationnelle, favorable au changement.
- ★ Elles servent de lien entre les différents niveaux hiérarchiques grâce à leur écoute et leur persévérance.

Impact économique (micro et macro)

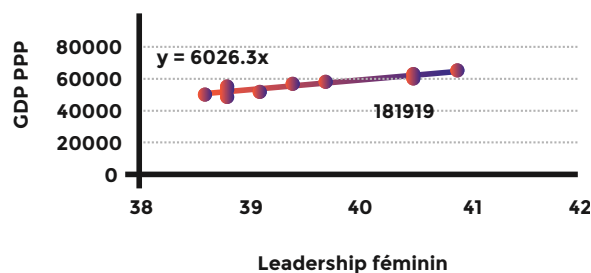
- ★ Le leadership inclusif favorise la croissance économique (voir le tableau 1 qui résume la relation entre la richesse d'un pays et le leadership féminin) .
- ★ Il stimule l'innovation, la créativité et la performance des organisations.
- ★ Les femmes leaders contribuent à une meilleure politique économique, y compris monétaire (Rochon et al., 2024 ; Le Quoc, D. (2024) ; Comunale et al., 2023 ; Dahlum, et al., 2022) .
- ★ Leur présence augmente les revenus, la consommation et l'épargne, soutenant ainsi la demande globale.
- ★ Cela renforce les recettes fiscales, permet une meilleure redistribution, et crée de l'emploi.
- ★ Ce leadership soutient plusieurs ODD : 3 (santé), 4 (éducation), 8 (croissance), et 10 (inégalités).

Tableau 1 : Etude de la relation entre le taux de leadership féminin et le PIB PPP pour un échantillon de pays (2010- 2019)

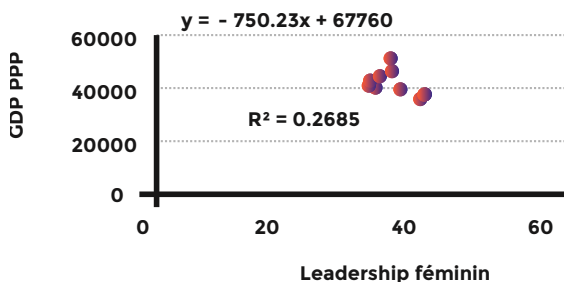
Cas du Brésil



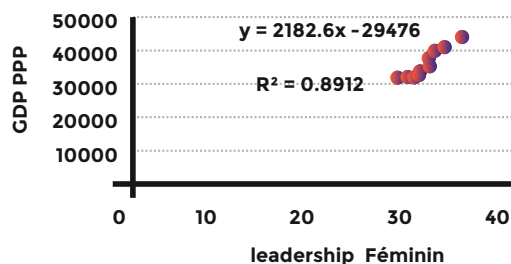
Cas des Etats Unis



Cas de la France



Cas de l'Espagne



REPRÉSENTATION SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

- ★ L'intégration des femmes dans la prise de décision améliore l'efficacité du leadership.
- ★ Elle encourage des politiques publiques plus sensibles aux besoins des femmes.
- ★ Elle aide la Tunisie à atteindre l'ODD 5 (égalité genre).
- ★ Les femmes leaders apportent une gouvernance plus humaine et transparente.
- ★ Leur rôle limite les risques de corruption et renforce la qualité des institutions.

OPTIONS POLITIQUES

La réduction des inégalités de genre dans l'accès aux postes de responsabilité exige des actions coordonnées dans plusieurs secteurs. Le tableau 1 présente des solutions à court et long terme, basées sur des politiques publiques ciblées, inclusives et favorables à l'égalité, notamment dans les postes clés.

Ces solutions sont proposées, suite à l'analyse des causes de l'inégalité en leadership féminin de la Tunisie et en s'inspirant d'une synthèse d'études qui ont été réalisées dans ce cadre .

Les ministères impliqués sont :

(1)	le ministère de l'emploi et de la formation professionnelle
(2)	le ministère de la famille de la femme de l'enfance et des seniors
(3)	le ministère des affaires sociales
(4)	le ministère de la justice
(5)	le ministère de l'éducation
(6)	le ministère de l'enseignement supérieur
(7)	le ministère de l'équipement et de l'habitat
(8)	le ministère des affaires culturelles
(9)	le ministère des technologies de la communication

Tableau 1 : Politiques et mesures proposées pour l'équité genre en leadership

Politiques	Mesures	Ministères impliqués	Horizon	Impact
Légales	-Le renforcement des lois sur la parité -La mise en place d'un observatoire national du leadership féminin	(1),(2),(3), (4)	Court terme	-Suivi institutionnel de l'égalité, respect des quotas, réduction des disparités
Education et développement des compétences	-Augmenter le nombre de lycées et des facultés par régions. -Encourager surtout l'orientation vers les spécialités Science, Technologie et Médecine (STM) . - Intégrer l'égalité de genre dans l'éducation primaire. -La généralisation des programmes de formation au leadership et la création de programmes de mentorat féminin couvrant le territoire tunisien -Obligation de la participation féminine aux compétences des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication à l'échelle nationale. -Améliorer l'infrastructure dans quelques gouvernorats	(1),(2),(3), (5),(6),(7),(8), (9)	Moyen / long terme Court / moyen terme	-Garantir un accès égal au savoir, sans distinction de genre. -Réduire les stéréotypes dès l'enfance et encourager une culture de l'égalité. -Renforcer les compétences des femmes en leadership et en numérique -Meilleure insertion professionnelle. -Meilleur accès aux services technologiques
Politiques sociales et culturelles	-La sensibilisation à l'égalité genre et la valorisation des modèles féminins à travers les médias	(1),(2),(3), (8), (9)	Court / moyen terme	-Changement progressif des mentalités - Normalisation du leadership féminin - Inspiration des jeunes filles - Meilleure acceptation sociale de la parité
Adaptation des conditions du travail au profit des femmes	-Mise en place de garderies dans ou près des lieux de travail -Flexibilité des horaires de travail et prise en compte des contraintes familiales de la femme , - Garantir l'égalité des avantages professionnels entre hommes et femmes. - Souplesse dans les conditions de recrutement et définition des postes de leadership.	(1),(2), (3), (5)	Court / moyen terme	-Réduction de l'absentéisme des femmes -Amélioration de la productivité. -Satisfaction professionnelle accrue chez les femmes. -Inclusion durable dans les fonctions à responsabilité. -Réduction des écarts de carrière

Source : Compilation de l'auteur Multiplier les collaborations entre l'Etat et les ONG est aussi une solution efficace .

RECOMMANDATIONS

Il faut procéder progressivement à la baisse de l'écart genre en Tunisie question en poursuivant le scénario suivant :

Étape 1 (court/moyen terme) : Encourager massivement la participation des femmes dans le secteur public et privé afin de dépasser un score de 0,6 et hisser la Tunisie au 2^e rang dans la région MENA.

Étape 2 (long terme) : Atteindre la parité dans toutes les régions pour occuper le 1^{er} rang MENA et mondialement et rejoindre les pays caractérisés par une équité totale en leadership (score optimal).

Parmi les solutions proposées certaines mesures ont été sélectionnées selon leur portée temporelle et sont organisées sous forme d'un plan d'action , présenté dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Plan d'action national pour la promotion du leadership féminin en Tunisie à court et à moyen terme

Axe Stratégique	Action concrète
Renforcement du cadre légal	Instaurer une loi sur la parité dans les postes de direction et de gouvernance .
Mise en place d'un observatoire national	Créer un observatoire du leadership féminin chargé du suivi .
Sensibilisation et communication	Lancer une campagne nationale valorisant les modèles de femmes leaders.
Formation et accompagnement	Développer un programme de mentorat et de formation au leadership pour femmes cadres.
Aménagement du cadre de travail	Créer des structures d'accueil pour enfants dans les grandes institutions et adapter les horaires.
Approche intégrée « Push & Pull »	Inciter les établissements publics et organisations privées à adopter une stratégie durable de promotion des femmes: - Push : Identifier, et promouvoir les talents féminins. - Pull : Attirer les femmes qualifiées par des conditions de travail inclusives et motivantes.

Source : Compilation de l'auteur Afin d'examiner l'évolution de la parité genre de leadership , un ensemble d'indicateurs est proposé dans le tableau 3.

Tableau 3 : Indicateurs de suivi de la parité genre en leadership

Domaine	Indicateur	Source
Représentation	Pourcentage de femmes en postes de direction	ONU Femmes, Banque mondiale
	Part de femmes dans les conseils d'administration	OCDE
Progression de carrière	Taux de promotion comparé	McKinsey Women in the Workplace
	Accès à mentorat et formations en leadership	Harvard Business Review, ONU Femmes
Équité salariale & conditions	Écart salarial en leadership	(WEF), Eurostat
	Conciliation vie pro-vie perso	ILO, OCDE
Culture organisationnelle	Politiques de diversité et inclusion	ONU Femmes, OCDE
Impact et performance	Impact sur performance organisationnelle	McKinsey, Credit Suisse Report

Source : Compilation de l'auteur

CONCLUSION

Malgré les progrès réalisés en matière d'égalité de genre, les femmes tunisiennes demeurent sous-représentées dans les postes de responsabilité, tant dans le secteur public que privé. Cette situation perpétue les inégalités sociales et freine le développement économique du pays. Promouvoir un leadership féminin transformationnel est une condition essentielle pour instaurer une gouvernance plus inclusive et durable. La réussite des politiques de développement durable dépend fortement d'une participation féminine accrue à la prise de décision.

À moyen et long terme, la mise en œuvre du plan d'action proposé incluant le renforcement de la formation des femmes, l'amélioration des infrastructures régionales et l'adoption d'un cadre légal renforcé est indispensable pour parvenir à une parité durable. Investir dans le leadership féminin, c'est investir dans l'avenir de la Tunisie.

RÉFÉRENCES

- Achour, Z. (2025). Impact of perceived glass ceiling on burnout among female public administrators in Tunisia: The moderating role of work-life balance. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 9(1).
- Adanan, S. A., Saidin, A., Bustamam, K. S., Sani, A. A., Samad, K. A., & Mamat, N. (2023). The effect of gender diversity and board independence on firms performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(10), 1317–1325.
- Ajewumi, E. O. (2025). Impact of women in leadership on community development and economic growth. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(3), 3820–3825.
- Babafemi, O. E. (2024). Opportunities and barriers to leadership for female finance leaders in the UK. *European Journal of Social Sciences Studies*, 7(2).
- Bel Mufti, G. (2022). Profil genre Tunisie 2022. ONU Femmes Tunisie.
- Ben Salem, D. (2023). Stratégie nationale de promotion du leadership féminin à l'horizon 2035 : Conforme aux exigences du futur.
- Bouchmel, I., El Ouakdi, J., Ftiti, Z., Louhichi, W., & Omri, A. (2022). The mediating effect of corporate innovation on the relationship between gender diversity and firm performance. *Management International*, 26(1). <https://www.erudit.org/fr/revues/mi/2022-v26-n1-mi06945/1088439ar.pdf>
- Çuhadar, P., Kawamura, Y., & Jawad, R. (2025). Can capability-based education and social policy help resolve the Middle East and North Africa (MENA) gender paradox? A case study of Tunisia. *Journal of Human Development and Capabilities*, 26(3), 387–412.
- Comunale, M., de Bruxelles, P., Kochhar, K., Raskauskas, J., & Unsal, F. D. (2023). Who are central banks? Gender, human resources, and central banking. IMF Working Paper 2023/091. International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9798400241208.001>
- Dahlum, S., Knutsen, C. H., & Mechkova, V. (2022). Women's political empowerment and economic growth. *World Development*, 156, 105822. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2022.105822>
- García-López, M.-J., Pacheco-Olivares, M. R., & Hamoudi, H. (2024). Board gender diversity and firm

- performance: An analysis of the causal relationship in Spanish listed companies. *Administrative Sciences*, 14(1), 12. <https://doi.org/10.3390/admsci14010012>
- Gander, M., & Sharafizad, F. (2025). Progressing gender equity in senior leadership: A systematic literature review. *Gender in Management: An International Journal*, 40(2).
- Garcia-Blandon, J., Argilés-Bosch, J. M., Ravenda, D., & al. (2025). Breaking barriers: Assessing the influence of female directors on financial performance beyond the boardroom. *Review of Managerial Science*, 19, 3111–3141. <https://doi.org/10.1007/s11846-025-00844-7>
- Ikhsan, I., Hajad, V., Saputra, I. M., Herizal, H., & Latif, I. R. (2025). Governance-driven solutions for women's empowerment in the mining sector: Tackling gender inequality through inclusive policies. *Journal of Contemporary Governance and Public Policy*, 6(1).
- INS. (2016). Rapport national genre Tunisie 2015.
- Le Quoc, D. (2024). The relationship between digital financial inclusion, gender inequality, and economic growth: Dynamics from financial development. *Journal of Business and Socio-Economic Development*, 4(4), 370–388.
- OMFIF. (2025). Gender Balance Index 2025. <https://www.omfif.org/gender-balance-index-2025/>
- ONU. (2025). Information received from Tunisia on follow-up to the concluding observations on its 7th periodic report: Committee on the Elimination of Discrimination against Women. Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes.
- Pagano, C. (2021). Audit participatif de genre du ministère des affaires sociales Tunisie.
- Pal, K. K., Piaget, K., Zahidi, S., & Baller, S. (2024). Global Gender Gap Report 2024. World Economic Forum.
- Rochon, L. P., Kappes, S., & Vallet, G. (Eds.). (2024). Central banking, monetary policy and gender. Edward Elgar Publishing.
- Vidalis, S., Petsas, I., Cai, J., Guan, R., Lu, Y., & Balagyozyan, A. (2025). Does female participation improve firm value? Board gender diversity reform and asymmetric market responses. *Journal of Economic Asymmetries*, 32, Article e00440. <https://doi.org/10.1016/j.jeca.2025.e00440>
- World Economic Forum. (2025). Global Gender Gap Report 2025.

asectu.contact@gmail.com
Résidence Yosr, Apt B5 Avenue Hédi Nouira, 2037 Enaser

Ce Policy Brief est soutenu par Savoirs éco, projet financé par l'Union européenne et mis en œuvre par Expertise France qui vise à appuyer les Structures Productrices de Savoirs à vocation Économique (SPSE) en Tunisie.