



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة

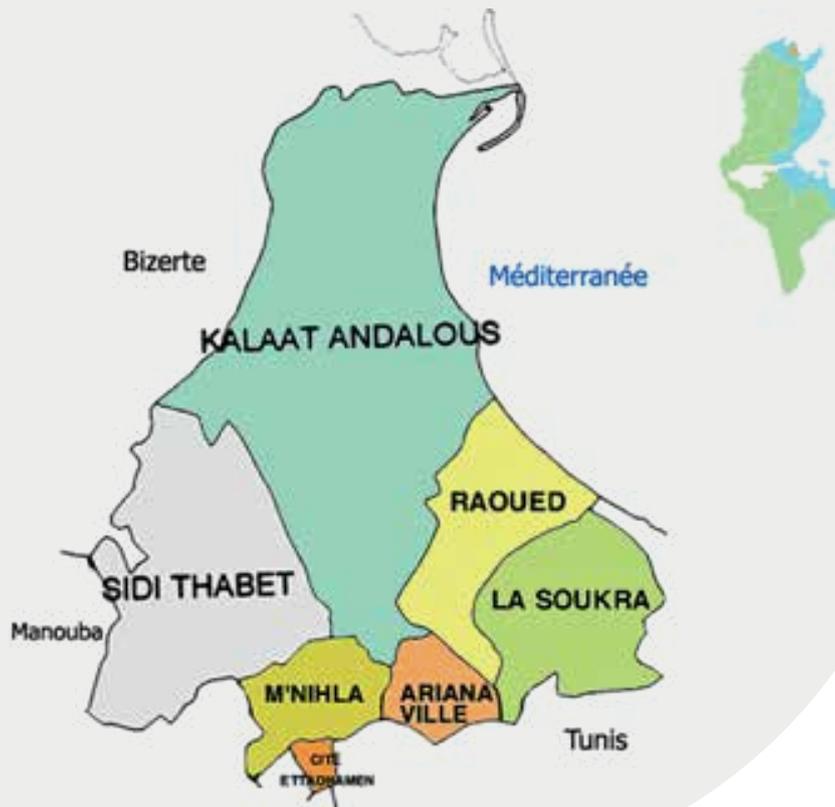


CONNECT

Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie

Region d'**Ariana**

Rapport de Mapping des Initiatives RSE/O



Elaboré par :

M. Ali MEJBRI
M. Lazhar TLILI

SOMMAIRE

Chapitre I : Présentation du gouvernorat et des délégations sélectionnés	3
Chapitre II : Situation socio-économique des délégations	6
Chapitre III : Les entreprises et leurs initiatives RSO	8
Chapitre IV : Les organisations de la société civile	17
Chapitre V : Synthèse des résultats du mapping et recommandations	19

Chapitre I : Présentation des délégations

Le gouvernorat de l'Ariana est situé au Nord Est de la Tunisie. Il est limité à l'Est par la méditerranée, au Nord par le gouvernorat de Bizerte, à l'Ouest par le gouvernorat de La Mannouba et au Sud par le gouvernorat de Tunis.

CHEF-LIEU	Ariana
SUPERFICIE	482 km ²
NOMBRE DE DÉLÉGATIONS	7
NOMBRE D'HABITANTS	576,088 (Avril 2014)
TAUX D'ÉLECTRIFICATION	99.6%
TAUX DE DESSERTE EN EAU POTABLE	99.9%
TAUX D'URBANISATION	90.8%
TAUX DE SCOLARISATION	97%
N° D'ENTREPRISES ÉTRANGÈRES INSTALLÉES	222 (2015)
IDE/RÉGION	2,531,106 MTND (2015)
NOMBRE D'EMPLOIS	16 778 (2015)

Le gouvernorat de l'Ariana est un pôle économique et résidentiel important doté d'une infrastructure moderne et d'un environnement naturel avantageux grâce notamment à Jbel Nahli, Sebkhath Ariana et les terres fertiles du bassin versant de la Medjerda. En effet, en dépit de sa superficie étroite qui représente uniquement 0,3% de l'étendue du territoire national, l'Ariana se positionne comme un espace d'attraction migratoire, facteur de surpeuplement de la région qui compte environ 600 mille habitants avec une densité de 1248hab/km². Le potentiel économique se caractérise d'une part par un tissu industriel diversifié, comptant 278 entreprises dont environ 33 sont totalement exportatrices et opèrent dans le domaine de textile et, d'autre part, l'abondance de terres agricoles fertiles couvrant 24 mille hectares dont 13 mille Ha de périmètres irrigués. Aussi le gouvernorat bénéficie de l'implantation de 2 pôles technologiques spécialisés celui des télécommunications à El Ghazala et des biotechnologies à Sidi Thabet.

Tableau 1 : Principaux indicateurs socio-économiques

Indicateurs	Ariana	Tunisie
Nombre de délégations	7	264
Nombre de communes	6	264
Estimation de la population au 01/01/2016 (mille)	601,8	11229,7
Densité de la population (Hab/km ²)	1248,5	72,5
Population Communale (%)	88,8	67,8
Taux de Natalité 2014 (%)	20,9	20,5
Taux de Mortalité 2014 (%)	3,6	5,7
Taux d'accroissement Naturel 2014 (%)	1,7	1,5
Taux d'analphabétisme (RGPH 2014) (%)	11,2	19,3
Population occupée selon la branche d'activité 2014		
Agriculture (%)	2,5	10,5
Industrie Manufacturière (%)	15,5	18,3
Industrie non Manufacturière (%)	14,6	16,2
Services (%)	67,3	54,9
Taux d'activité (RGPH 2014) (%)	53,2	46,5
Taux de chômage (RGPH 2014) (%)	11,2	14,8
Taux d'Electrification 2014 (%)	99,9	99,8
Taux de desserte en Eau Potable 2014 (%)	99,9	98,2
Taux de Branchement au réseau ONAS M.Urb. 2014 (%)	92,6	86,4
Nombre de lits pour 1000 habitants 2014	1,08	2,0
Nombre d'habitants par Bureau Postal 2014 (mille)	23,4	10,4
Nombre d'entreprises 10 emplois et plus 2015	278	5660
Nombre d'entreprises exportatrices 2015	117	2568

On constate au vu du tableau ci-dessus que le gouvernorat de l'Ariana se caractérise par une population croissante et une activité économique diversifiée couvrant les trois secteurs agricoles, industriels et de service. Il est relativement bien desservi au plan infrastructure. Il dispose de deux technopoles et le taux de chômage y est inférieur à celui national.

Concernant le mapping RSO au gouvernorat de l'Ariana, il a été réalisé dans les délégations de Mnihla et Ettadhamen.

Délégation Ettadhamen

La municipalité Ettadhamen est considérée comme l'une des plus importantes communes du Gouvernorat de l'Ariana. Elle se situe à 3 Km de la capitale au centre de zones agricoles comme Kaalat El Andalus et Sidi Thabet au Nord, et urbaines comme le Bardo, El Omrane, El Manzah et Ennasr au Sud et à l'Est.

Délégation Mnihla

Il s'agit d'une cité populaire créée dans les années 1970 avec l'arrivée de populations issues de la migration intérieure. A l'origine c'était un quartier construit dans l'illégalité, il avait été ensuite intégré au schéma directeur de l'agglomération tunisoise. La municipalité a été créée le 26 mai 2016 à partir d'une scission de la municipalité d'Ettadhamen-Mnihla.

Chapitre II : Situation socio-économique :

Le dernier recensement de la population de 2014 réalisé par l'Institut National des Statistiques, évalue la population des délégations d'Ettadhamen et d'El Mnihla à 84 312 habitants et 89 884 respectivement (soit plus de 30% de la population du gouvernorat d'Ariana). La population de la délégation d'Ettadhamen est totalement urbaine alors que celle de la délégation d'El Mnihla est à 83 % urbaine.

La délégation d'Ettadhamen a connu une évolution importante de la population au cours des dix dernières années. Ce résultat est lié à l'aménagement de nouveaux quartiers, qui ont joué un rôle important dans la dynamique des flux migratoires notamment des populations en provenance de Tunis. Il s'agit d'un phénomène de migration résidentielle qui a permis d'alimenter les quartiers périphériques du grand Tunis par les populations quittant le centre.

Tableau 2 : Evolution de la population de la délégation d'Ettadhamen

	2004	2014	Taux de croissance (%/an)
Population communale	78 311	84 312	7,66%

Nous présentons dans les tableaux ci-dessous des données socio-économiques de deux délégations (source : INS enquête nationale 2014).

D'après les tableaux 3 et 4, on remarque que la majorité de la population de deux délégations a un niveau d'éducation secondaire ou moins (91 % pour la délégation d'Ettadhamen et 85% pour délégation d'El Mnihla). La répartition par sexe montre un taux de femmes analphabètes supérieur à celui des hommes et paradoxalement le taux de femmes diplômées de l'enseignement supérieur dépasse celui des hommes ;

Tableau 3 : Distribution de la population des 2 délégations selon le niveau d'instruction

Délégation	Supérieur (%)	Secondaire (%)	Primaire (%)	Néant (%)	Total population >10 ans
Ettadhamen	9,76	40,64	32,31	17,28	70521
Mnihla	14,79	39,75	30,35	15,12	73507

Tableau 4 : Distribution de la population des 2 délégations selon le niveau d'instruction et le sexe

Délégation	Supérieur (%)		Secondaire (%)		Primaire (%)		Néant (%)		Total population >10 ans	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Ettadhamen	8,77	10,76	44,89	36,35	34,86	29,72	11,47	23,17	35479	35042
Mnihla	7,85	9,94	44,37	37,29	35,40	28,78	12,38	24,00	24460	23617

Le taux de chômage pour la délégation d'Ettadhamen dépasse la moyenne nationale (14%) et la catégorie la plus touchée par le chômage est celle des personnes qui ont un niveau d'éducation secondaire (Tableaux 5 et 6). Par contre pour la délégation de Mnihla, les femmes d'un niveau d'étude supérieure sont les plus frappées par le chômage.

Tableau 5 : Répartition de la population 15 ans et plus selon l'activité

Délégation	Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)	Non actifs	Chômeurs	Actifs occupés	Total population >15 ans
Ettadhamen	17,32	49,81	32845	5647	26950	65442
Mnihla	13,84	53,09	31369	4914	30588	66871

Tableau 6 : Taux de chômage de la population de 15 ans et plus selon le niveau d'instruction et le sexe

Délégation	Niveau Supérieur (%)		Niveau Secondaire (%)		Niveau Primaire (%)		Néant (%)		Total population >15 ans	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Ettadhamen	11,58	21,83	45,74	40,89	34,78	25,64	7,90	11,64	19106	7844
Mnihla	19,17	37,09	40,64	32,72	31,39	18,29	8,80	11,91	21551	9037

Malgré la disponibilité de la main d'œuvre, le tissu industriel des deux délégations n'est pas développé, une trentaine d'entreprises sont actives dans chaque délégation (Tableau 7) principalement dans le secteur de la confection (Tableau 8).

Tableau 7 : Répartition des entreprises industrielles (APII)

Délégation	2016	2017
Ettadhamen	26	30
Mnihla	23	24

Tableau 8 : Répartition des entreprises industrielles (APII)

Délégation	Industrie chimique	Industrie textile et habillement	Industrie bois et d'ameublement	Industrie cuir de chaussures	Industries diverses
Ettadhamen	2	21	0	5	0
Mnihla	1	5	3	1	2

Chapitre III : Les entreprises et leurs initiatives RSO

Dans ce chapitre, nous avons présenté les informations sur les initiatives existantes des entreprises contactées sous forme de tableau, regroupant l'ensemble des données factuelles en rapport ou pas avec les initiatives RSE

Ce sont les informations concernant :

- Le profil de l'entreprise
- Ses initiatives par rapport à son personnel,
- Ses initiatives par rapport à la population, que ce soit d'une manière participative à fond perdu, ou en tant que sponsor
- L'insertion de l'entreprise dans son environnement
- Les actions engagées en faveur de la promotion de l'emploi
- Les actions engagées en faveur de l'innovation
- Des ressources à allouer pour le RS

Tableau 7 : Liste des organismes contactés dans le cadre du projet Ma3an

Entité (institution / Entreprise / association)	Fonctions / Activités du Responsable contacté
Gouvernorat de l'Ariana	Responsable Développement
Délégation d'Ettadhamen	Délégué
Délégation de Mnihla	Délégué
Inspection du Travail – Ariana	Inspecteur Régional du Travail de l'Ariana
1. PIC 2	Responsable RH Responsable Production
2. JASMINE MODE	Responsable RH
3. JASMINE MODE INTERNATIONAL	Responsable RH
4. ALDOVI PALLETTERIA	Assistante Administrative
5. TROPIC TUNISIE	Gérante Directeur
6. TAG TUNISIE	Gérante Directeur
7. COMTEX	Responsable Production
8. ITALIAN LEATHER GROUPE	Cogérante Assistante de Direction
9. SOMIROKO House Tunisia Sarl	Directrice Ressources Humaines
10. SOMIROKO Metal Tube	Responsable RH
11. Société Chams	Responsable RH
12. Société Chams Plus	Responsable RH
13. Association ECO-CITY	Président
14. Association du développement à El Mnihla	Président

Les tableaux suivants présentent un résumé des interviews réalisées au niveau des entreprises qui ont eu l'amabilité de nous accueillir.

1) Ettadhamen Delegation

Entreprise	PIC II
Date de création	-
Secteur d'activité	Confection
Effectif	463 – Permanents : 181
Style de management	<p>La société PIC II est certifiée ISO 9001. Des audits PVH sont assurés périodiquement.</p> <p>Le comité CCE et le sous-comité CSST sont disponibles et fonctionnels Conformément aux dispositions réglementaires (Art : 161 du code de travail)</p> <p>Médecine de travail : Un Service autonome. La convention avec la médecine de travail est assurée conformément au décret 1985-2000</p>
Avantage pour le personnel	<p>Avantage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prime de productivité : 20 à 30 DT - Rentrée Scolaire : 200 DT, soit environ 5000 DT par an - Aid : 11 Moutons en 2019 et 7 moutons en 2018 <p>La société a créé un fonds social en octobre 2019 afin de permettre aux employés d'avoir des prêts sans intérêt. L'alimentation du fonds social est assurée par la société (1/3), les employés (1/3) et le propriétaire (1/3)</p>
Initiative en faveur de la population	Le recrutement des employés est réalisé dans toutes les régions de proximité. Les employés sont des zones d'Ettadhamen, Teboulba, Oued Ellil
Initiative de l'entreprise dans son environnement	RAS
Action en faveur de l'emploi et l'entreprenariat	RAS
Action en faveur de l'innovation	Etre toujours à la page sur le plan technologique
Ressource pour la RSO	RAS
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	JASMINE MODE
Date de création	2009
Secteur d'activité	Confection
Effectif	140
	130 Femmes et 10 Hommes Moyenne d'âge : 38
Style de management	La société a été audité conformément au référentiel BSCI Le comité CCE et le sous-comité CSST sont disponibles et fonctionnels conformément aux dispositions réglementaires (Art : 161 du code de travail) depuis septembre 2019. Un syndicat est formé rattaché à l'UGTT Médecine de travail : Une convention avec le groupement de la médecine de travail est assurée conformément au décret 1985-2000
Avantage pour le personnel	Avantage : - Prime de transport : la société a accordé 5 DT aux différents employés en plus du montant exigé par la convention collective. La société a créé un fonds social afin de permettre aux employés d'avoir des prêts sans intérêt.
Initiative en faveur de la population	Recrutement dans divers régions : Ettadhamen, Bejaoua, Sanhaja, Denden
Initiative de l'entreprise dans son environnement	La société a signé une convention de collecte et de tri des déchets banals et des chutes de tissus avec la municipalité d'Ettadhamen. Un dispositif de tri des déchets (3 bennes) est mis en place par la société. Dans le cadre de la certification BSCI, la société a mis en place un système de management environnemental
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	Un don de 100 DT est accordé annuellement au club sportif des jeunes sourds de Tunis
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	JASMINE MODE INTERNATIONAL
Date de création	2009
Secteur d'activité	Confection – Coupe
Effectif	12
Style de management	RAS
Avantage pour le personnel	- Prime de transport : la société a accordé 5 DT aux différents employés en plus du montant exigé par la convention collective.
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	La société a signé une convention de collecte et de tri des déchets banals et des chutes de tissus avec la municipalité d'Ettadhamen.
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	RAS
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	ALDOVI PALLETTERIA ITALIA
Date de création	-
Secteur d'activité	Maroquinerie
Effectif	100
Style de management	RAS
Avantage pour le personnel	RAS
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	RAS
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	RAS
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	TROPIC TUNIS TAG TUNISIE
Date de création	2009
Secteur d'activité	Sérigraphie
Effectif	40 : 15 permanents 25 contractuels
	Moyenne d'Âge : 35
Style de management	Approche participative
Avantage pour le personnel	Respect de la convention collective sectorielle
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	RAS
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	Pas de budgétisation
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	COMTEX
Date de création	-
Secteur d'activité	Plateforme de logistique
Effectif	30
Style de management	Participatif
Avantage pour le personnel	RAS
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	RAS
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	ITALIAN LEATHER GROUPE
Date de création	La société a redémarré depuis un mois
Secteur d'activité	Maroquinerie
Effectif	20
Style de management	Participatif
Avantage pour le personnel	Prime de productivité
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	Respect de la réglementation
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	RAS
Action en faveur de l'innovation	RAS
Ressource pour la RSO	Pas de budgétisation
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

2) Délégation Mnihla

Entreprise	SOMIROKO House Tunisia Sarl
Date de création	09/05/2005
Secteur d'activité	Fabrication des composants d'automobile
Effectif	440 dont 320 permanents
Style de management	CCE et CSST Management Participatif : Réunions mensuelles, boites de suggestions.
Avantage pour le personnel	Tickets restaurants, Téléphone, abonnement pour activités sportives, transport, restaurant. Prime de rendement
Initiative en faveur de la population	RAS Action avec la municipalité pour le nettoyage de la zone industrielle.
Initiative de l'entreprise dans son environnement	Aménagement du périmètre de l'entreprise (Plantation d'arbres et entretien)
Action en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat	Accueil de stagiaires (environ 80 stagiaires par an).
Action en faveur de l'innovation	Innovation technologique : Optimisation de la consommation de l'énergie électrique, entretien des équipements, maîtrise des déchets générés par l'activité (Tri, recyclage/réutilisation).
Ressource pour la RSO	Budget annuel pour les activités sociales.
Processus d'adoption des projets RSO	Certifiée ISO/TS 16949 et ISO 14001

Entreprise	SOMIROKO Metal Tube Sarl
Date de création	28/01/2010
Secteur d'activité	Fabrication des tubes métalliques.
Effectif	60 dont 30 permanents
Style de management	CCE et CSST Management Participatif : Réunions mensuelles, boites de suggestions.
Avantage pour le personnel	Tickets restaurants, Téléphone, abonnement pour activités sportives, Transport, Restaurant. Prime de rendement
Initiative en faveur de la population	RAS.
Initiative de l'entreprise dans son environnement	Aménagement du périmètre de l'entreprise (Plantation d'arbres et entretien)
Action en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat	Accueil de stagiaires (environ 20 stagiaires par an).
Action en faveur de l'innovation	Innovation technologique : Optimisation de la consommation de l'énergie électrique, entretien des équipements, maîtrise des déchets générés par l'activité (tri, recyclage/réutilisation).
Ressource pour la RSO	Budget annuel pour les activités sociales.
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	ETEI
Date de création	30/07/2010
Secteur d'activité	Fabrication et installation électrique
Effectif	15 dont 2 permanents
Style de management	Management Participatif
Avantage pour le personnel	Prime de rendement, Prime de l'aïd,
Initiative en faveur de la population	RAS
Initiative de l'entreprise dans son environnement	RAS
Action en faveur de l'emploi et l'entreprenariat	Accueil de stagiaires (environ 2-4 stagiaires par an).
Action en faveur de l'innovation	Innovation technologique : maîtrise des déchets générés par l'activité (tri, recyclage/réutilisation, vente).
Ressource pour la RSO	RAS
Processus d'adoption des projets RSO	RAS

Entreprise	CHAMS
Date de création	01/02/1992
Secteur d'activité	Confection de casquettes
Effectif	105 dont 30 permanents
Style de management	CCE Management Participatif
Avantage pour le personnel	Prime de rendement, Prime de l'aïd, Prime d'entrée scolaire
Initiative en faveur de la population	Aide aux familles pauvres et aux handicapés (à Mnihla et dans les régions).
Initiative de l'entreprise dans son environnement	Contrat avec la municipalité pour l'enlèvement des déchets
Action en faveur de l'emploi et l'entreprenariat	Accueil de stagiaires (Stages rémunérés environ 5-7 stagiaires par an).
Action en faveur de l'innovation	Innovation technologique : maîtrise des déchets générés par l'activité (tri, recyclage/réutilisation).
Ressource pour la RSO	Budget très variable et dépend de plusieurs critères.
Processus d'adoption des projets RSO	Certifiée ISO 9001

Entreprise	CHAMS PLUS
Date de création	05/10/2006
Secteur d'activité	Confection des t-shirts et broderie
Effectif	70 dont 40 permanents
Style de management	Contact direct des chefs de ligne/responsable de service.
Avantage pour le personnel	Prime de rendement, Prime de l'aïd, Prime de rentrée scolaire.
Initiative en faveur de la population	Aide aux familles pauvres et aux handicapés (à Mnihla et dans les régions).
Initiative de l'entreprise dans son environnement	Contrat avec la municipalité pour l'enlèvement des déchets
Action en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat	Accueil de stagiaires (Stages rémunérés environ 5-7 stagiaires par an).
Action en faveur de l'innovation	Innovation technologique : maîtrise des déchets générés par l'activité (tri, recyclage/réutilisation).
Ressource pour la RSO	Budget très variable et dépend de plusieurs critères.
Processus d'adoption des projets RSO	Certifiée ISO 9001

Chapitre IV : Les organisations de la société civile

Les associations de la société civile sont essentiellement installées au niveau du chef-lieu du gouvernorat, celles qui ont répondu à nos invitations sont présentées dans ce qui suit

Association	Association ECO-CITY
Date de création	2011
Secteur d'activité	Protection de l'environnement et Développement urbain local
Membres du bureau	11
Adhérents	35
Employés	RAS
Avantage pour le personnel	RAS
Initiative en faveur de la population	- Action d'aménagement des quartiers anarchiques (en collaboration avec la municipalité).
Initiative en faveur de l'environnement	- Projet en association avec la municipalité et l'association AISEC pour l'aménagement des espaces verts à Mnihla (jardin central, aire de jeux et terrain de sport). - Projet en cours d'entretien des espaces verts (Partenariat municipalité, association Eco-city et une entreprise).
Action en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat	- Création de l'emploi dans le comité des quartiers - Projet d'intégration du secteur informel (Barbacha) – Financé par GIZ
Action en faveur de l'innovation	RAS

Association	Association du développement à El Mnihla
Date de création	1992
Secteur d'activité	Développement, micro-crédit
Membres du bureau	12
Adhérents	100
Employés	4
Avantage pour le personnel	RAS
Initiative en faveur de la population	<ul style="list-style-type: none"> • RAS
Initiative en faveur de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> • RAS
Action en faveur de l'emploi et l'entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> • Micro-crédits (Montant global de l'ordre 900 mille dinars-crédit maximal). • Accompagnement des jeunes porteurs d'idées : Formation d'initiation (en collaboration avec British council) • Académie Obriz : Formation des formateurs (3 mois) et formation des jeunes porteurs d'idées et financement ou orientation des jeunes.
Action en faveur de l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> • RAS

Cette association est très active dans la région de Mnihla. Elle a aussi soutenu les autres associations de la région. Elle est parmi les rares associations qui a son propre local

Chapitre V : Synthèse des résultats du mapping et recommandations

V.1. Les principaux domaines de prise des initiatives par les différentes organisations

a) Entreprise

L'activité dominante dans les zones étudiées est le textile. Ce secteur fait appel majoritairement à une main d'œuvre non ou peu qualifiée et bon marché.

Les entreprises sont peu sensibilisées au volet responsabilité sociétale et d'après les interviews, ces entreprises ont des difficultés économiques ce qui explique le fait que les actions entreprises sont essentiellement à caractère social et en faveur des employés.

Les actions sociétales entreprises par les sociétés interviewées, sont ponctuelles (à l'occasion d'un événement), les fonds alloués ne sont pas toujours budgétisés.

b) Associatif

Nous avons focalisés sur les associations dans le domaine de développement, échantillon de notre étude, les principaux domaines d'activités sont :

- Développement durable.
- Développement urbain
- Protection de l'environnement

Les activités des différentes associations dépendent essentiellement des financements publics ou ceux des bailleurs de fonds.

V.2. L'existence de synergies versus dispersion des initiatives

D'après l'échantillon des entreprises et des associations civiles contactées, nous pouvons avancer les remarques suivantes :

- Manque de synergie entre les différents acteurs (autorités locales, entreprises et associations)
- Manque de communication entre les différents acteurs
- Une coopération entre la municipalité et quelques associations sur des projets.

V.3. Appréciation de la résilience de la population et des perspectives d'un développement local durable

Malgré le nombre relativement réduit des associations opérant dans le domaine de développement, elles sont actives et ont réalisé de nombreux projets. Ces projets sont soit autofinancés ou financés par des bailleurs de fonds. La municipalité d'EL Mnhla a participé à plusieurs projets avec les associations.

D'après les interviews effectuées avec les associations, on remarque qu'aucun projet n'a été réalisé avec la coopération d'une entreprise privée de la région (El Mnhla).

Pour une efficacité optimale des actions de développement local ou régional durable, une coopération entre les associations, l'autorité locale et les associations est fortement recommandée.

V.4. Principales pistes de progrès :

1. Mettre en place un système de sensibilisation sur le RSE auprès des dirigeants des entreprises.

Selon les résultats de nos entretiens il apparaît clairement chez les responsables une certaine insensibilité vis-à-vis de la responsabilité sociétale des entreprises. Le nombre très limité des actions RSE sur le territoire du gouvernorat de l'Ariana doit interpeller tous les acteurs susceptibles de contribuer au développement durable.

Il est nécessaire de construire un maillage au niveau de l'échange d'information et du réseautage entre entreprises désireuses d'adhérer à une démarche RSE, par exemple par le biais d'une plateforme d'initiative RSE.

2. Organisation d'une journée de sensibilisation à la RSE/O spéciale à Ettadhamen et Mnihla

La délégation d'Ettadhamen assurera la mobilisation des Entreprises et des associations. La planification et l'organisation de la journée est en cours de discussion entre les différentes parties intéressées.

3. Créer une synergie entre les acteurs principaux en matière des initiatives RSE (Autorité locale, associations et entreprises).

Les principaux acteurs ont exprimé leurs motivations à travailler sur des outils de communication, et de partage d'information entre les différentes organisations intéressées afin d'élaborer des actions collectives. Le délégué d'Ettadhamen a affirmé sa motivation et son engagement à prévoir toutes les ressources nécessaires afin de créer cette plateforme.

4. Accélérer la mise en place d'une stratégie de développement en cohérence avec les spécificités régionales culturelles ou naturelles par le développement de l'éco-tourisme et de l'agriculture.

5. Renforcer l'effort des associations locales pour le financement des projets (micro-crédits).

6. Développer les canaux de commercialisation pour les microprojets implantés dans la région (spécialement les produits artisanaux).

7. Intégrer les entreprises de service pour financer les initiatives RSE.

Recommandations

En conclusion, nous recommandons de prospecter les organisations suivantes (Délégation d'Ettadhamen, Société SOMIROKO, Association du développement à El Mnihla), afin d'entreprendre une démarche de labellisation RSE.

Ces organisations nous semblent être les acteurs principaux pouvant bénéficier de cette démarche dans le cadre du projet MAAN.



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة

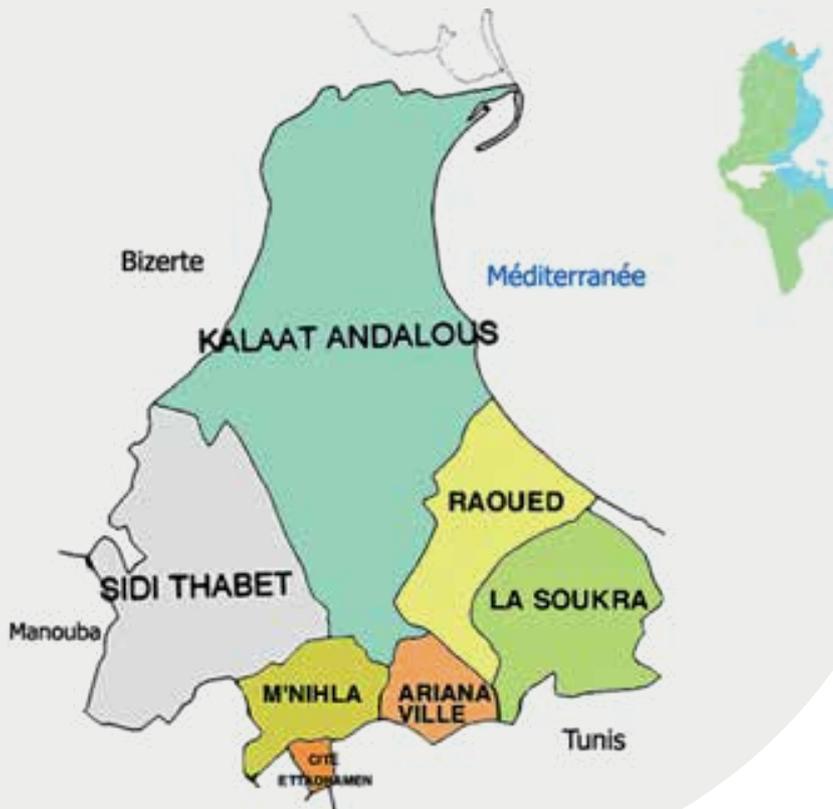


CONNECT

Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie

The region of **Ariana**

CSR / OSR Initiatives Mapping Report



Prepared by :

Mr. Ali MEJBRI
Mr. Lazhar TLILI

CONTENT

Chapter I : Presentation of the governorate and selected delegations	3
Chapter II : Socio-economic situation of the delegations	6
Chapter III : Companies and their CSR initiatives	8
Chapter IV : Civil society organizations	17
Chapter V : Summary of mapping results and recommendations	19

Chapter I : Presentation of the delegations

The governorate of Ariana is located in the North East of Tunisia. It is limited to the east by the Mediterranean, to the north by the governorate of Bizerte, to the west by the governorate of La Manouba and to the south by the governorate of Tunis.

REGION'S CAPITAL:	Ariana
AREA:	482 km ²
NUMBER OF DELEGATIONS:	7
NUMBER OF INHABITANTS	576,088 (April 2014)
ELECTRIFICATION RATE	99.6%
DRINKING WATER SUPPLY RATE	99.9%
URBANIZATION RATE	90.8%
SCHOOLING RATE	97%
N ° OF ESTABLISHED FOREIGN COMPANIES	222 (2015)
FDI / REGION	2,531,106 MTND (2015)
NUMBER OF JOBS	16 778 (2015)

The governorate of Ariana is an important economic and residential center endowed with a modern infrastructure and an advantageous natural environment thanks, in particular, to Jebel (Mount) Nahli, Sebkhath Ariana (Salt lake of Ariana) and the fertile lands of the Medjerda watershed. Indeed, in spite of its small area which represents only 0.3% of the national territory, Ariana is considered as a space of migratory attraction, factor of overcrowding of the region which counts approximately 600 thousand inhabitants with a density of 1,248 inhabitants / km². The economic potential is characterized, on the one hand, by a diversified industrial fabric, with 278 companies of which around 33 are fully exporting and operate in the textile sector, and , on the other hand , the abundance of fertile agricultural land covering 24 thousand hectares including 13 thousand hectares of irrigated perimeters. Also, the governorate benefits from the establishment of 2 specialized technological cyber parks, the first is dedicated to telecommunications in El Ghazala and the second one to biotechnologies in Sidi Thabet.

Table 1 : Main socio-economic indicators

Indicators	Ariana	Tunisia
Number of delegations	7	264
Number of municipalities	6	264
Population estimate as of 01/01/2016 (thousand)	601.8	11,229.7
Population density (inhab / km²)	1248.5	72.5
Municipal population (%)	88.8	67.8
2014 birth rate (%)	20.9	20.5
Mortality rate 2014 (%)	3.6	5.7
Natural growth rate 2014 (%)	1.7	1.5
Illiteracy rate (RGPH 2014) (%)	11.2	19.3
Employed population by type of activity 2014		
Agriculture (%)	2.5	10.5
Manufacturing Industry (%)	15.5	18.3
Non-Manufacturing Industry (%)	14.6	16.2
Services (%)	67.3	54.9
Activity rate (RGPH 2014) (%)	53.2	46.5
Unemployment rate (RGPH 2014) (%)	11.2	14.8
2014 Electrification Rate (%)	99.9	99.8
2014 Drinking Water Service Rate (%)	99.9	98.2
Sanitation Network Connection Rate Urban area. 2014 (%)	92.6	86.4
Number of beds per 1,000 inhabitants 2014	1.08	2.0
Number of inhabitants per Postal Office 2014 (thousand)	23.4	10.4
Number of companies with 10 or more jobs 2015	278	5,660
Number of exporting companies 2015	117	2,568

It can be seen from the table above that the governorate of Ariana is characterized by a growing population and a diversified economic activity covering the three agricultural, industrial and service sectors. It is relatively well served in terms of infrastructure. It has two technopoles and the unemployment rate there is lower than the national one.

As for the OSR mapping in the Ariana governorate, it was carried out in the delegations of Mnihla and Ettadhamen.

Ettadhamen Delegation

The municipality Ettadhamen is considered one of the most important municipalities in the Governorate of Ariana. It is 3 km from the capital city in the center of agricultural areas: Kaalat El Andalus and Sidi Thabet in the North and the urban ones like Bardo, El Omran, El Menzah, Ennasr in the South and the East.

Mnihla Delegation

It is a popular city created in the 1970s with the arrival of populations from internal migration. Originally, it was a district built illegally, it was then integrated into the master plan of the Tunis city agglomeration. The municipality was created on May 26, 2016 from a division of the municipality of Ettadhamen-Mnihla.

Chapter II : Socio-economic situation

The last census of the population in 2014 conducted by the National Statistics Institute, estimates the population of the delegations of Ettadhamen and El Mnihla to 84,312 and 89 884 inhabitants respectively (over 30 % of the population of Ariana Governorate). The population of the Ettadhamen delegation is totally urban, while that of the El Mnihla is 83% urban .

The delegation of Ettadhamen experienced significant population changes over the last decade. This is related to the development of new districts , which played an important role in the dynamics of migration flows including people from Tunis. This is a phenomenon of residential migration which allowed to feed the suburban districts of Greater Tunis by the populations leaving the center.

Table 2 : Evolution of the population of the Ettadhamen delegation :

	2004	2014	Growth rate (% / year)
Communal population	78,311	84,312	7.66%

In the tables below, we present socio-economic data from two delegations (source : INS national survey 2014).

According to the tables 3 and 4 , we note that the majority of the population of both delegations at has level of secondary education or less (91% for the delegation of Ettadhamen and 85% delegation of El Mnihla). The distribution by gender shows a rate of illiterate women higher than that of men and paradoxically the rate of women graduates from higher education exceeds that of men;

Table 3 : Distribution of the population of the 2 delegations according to the level of education

Delegation	Higher (%)	Secondary (%)	Primary (%)	None (%)	Total population > 10 years
Ettadhamen	9.76	40.64	32.31	17.28	70521
Mnihla	14.79	39.75	30.35	15.12	73507

Table 4 : Distribution of the population of the 2 delegations according to the level of education and gender :

Delegation	Higher (%)		Secondary (%)		Primary (%)		None (%)		Total population > 10 years	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Ettadhamen	8.77	10.76	44.89	36.35	34.86	29.72	11.47	23.17	35479	35042
Mnihla	7.85	9.94	44.37	37.29	35.40	28.78	12.38	24.00	24460	23617

The unemployment rate for the delegation of Ettadhamen exceeds the national average (14%) and the most affected category by unemployment is that of people who have a level of secondary education (Tables 5 and 6). On the other hand, for the Mnihla delegation, women with a higher level of education are the most affected by unemployment.

Table 5 : Distribution of the population aged 15 and over by activity :

Delegation	Unemployment rate (%)	Activity rate (%)	Not active	Unemployed	Active employed population	Total population > 15 years
Ettadhamen	17.32	49.81	32,845	5647	26,950	65442
Mnihla	13.84	53.09	31,369	4914	30,588	66871

Table 6 : Unemployment rate of the population aged 15 and over by level of education and gender :

Delegation	Higher level (%)		Secondary Level (%)		Primary Level (%)		None (%)		Total population > 15 years	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Ettadhamen	11.58	21.83	45.74	40.89	34.78	25.64	7.90	11.64	19106	7,844
Mnihla	19.17	37.09	40.64	32.72	31.39	18.29	8.80	11.91	21551	9,037

Despite the availability of the manpower, the Industrial fabric of both delegations is not developed. Thirty companies are active in each delegation (Table 7) mainly in the garments sector (Table 8).

Table 7 : Distribution of industrial enterprises (APII) :

Delegation	2016	2017
Ettadhamen	26	30
Mnihla	23	24

Table 8 : Distribution of industrial enterprises (APII) :

Delegation	Chemical industry	Textile and clothing industry	Wood and furniture industry	leather shoe	Various industries
Ettadhamen	2	21	0	5	0
Mnihla	1	5	3	1	2

Chapter III : Companies and their CSR initiatives

In this chapter, we presented the information on the existing initiatives of the companies contacted in the form of a table, grouping together all the factual data related or not to CSR initiatives.

This is data related to:

- Company profile
- Its initiatives in relation to its staff,
- Its initiatives in relation to the population, whether it is in a participatory way with bleed, or as a sponsor
- Integration of the company into its environment
- Actions taken to promote employment
- Actions taken to promote innovation
- Resources to allocate for OSR

Table 7 : List of organizations contacted in the framework of the Ma3an project :

Entity (institution / Company / association)	Functions / Activities of the contacted officer
Governorate of Ariana	Development officer
Ettadhamen Delegation	Delegate
Mnihla Delegation	Delegate
Labour Inspection - Ariana	Ariana Regional Labour Inspector
1. PIC 2	HR manager Production manager
2. JASMINE FASHION	HR manager
3. JASMINE MODE INTERNATIONAL	HR manager
4. ALDOVI PALLETTERIA	Administrative assistant
5. TROPIC TUNISIA	Manager Director
6. TAG TUNISIA	Manager Director
7. COMTEX	Production manager
8. ITALIAN LEATHER GROUP	Co-manager Management Assistant
9. SOMIROKO House Tunisia Sarl	HR manager
10. SOMIROKO Metal Tube	HR manager
11. Chams Company	HR manager
12. Chams Plus Company	HR manager
13. ECO-CITY Association	President
14. Development Association in Mnihla	President

The following tables present a summary of interviews conducted with the companies that were kind enough to welcome us.

1) Ettadhamen Delegation

Company	PIC II
Creation date	-
Activity area	Garments
Staff	463 - Permanent : 181
Management style	<p>PIC II is ISO 9001 certified. PVH audits are carried out periodically.</p> <p>The CCE committee and the CSST subcommittee are available and operational in accordance with regulatory provisions (Art : 161 of the labour code).</p> <p>Occupational Medicine : An autonomous Service. The agreement with occupational medicine is ensured in accordance with decree 1985-2000</p>
Benefits for staff	<p>Benefits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Productivity bonus : 20 to 30 TND - Back to school allowance : 200 TND, about 5, 000 TND per year - Eid allowance : 11 Sheep in 2019 and 7 sheep in 2018 <p>The company created a social fund in October 2019 to allow employees to have interest free loans. The bottom of the social fund is provided by the company (1/3), employees (1/3) and the owner (1/3)</p>
Population Initiative	The recruitment of employees is carried out within the nearby areas. Employees are from Ettadhamen, Tebourba and Oued Ellil areas
Company initiative in its environment	Nothing to report
Action in favour of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favour of innovation	Always be up to date technologically
Resource for OSR	Nothing to report
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	JASMINE MODE INTERNATIONAL
Creation date	2009
Activity area	Garments - Cutting
Staff	12
Management style	Nothing to report
Benefits for staff	- Transport bonus : the company granted 5 DT to the different employees in addition to the amount required by the collective agreement.
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	The company has signed an agreement for the collection and sorting of ordinary waste and scraps of tissue with the municipality of Ettadhamen.
Action in favour of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favour of innovation	Nothing to report
Resources for OSR	Nothing to report
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	ALDOVI PALLETTERIA ITALIA
Creation date	-
Activity area	Leatherwork
Staff	100
Management style	Nothing to report
Benefits for staff	Nothing to report
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Nothing to report
Action in favour of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favour of innovation	Nothing to report
Resources for OSR	Nothing to report
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	TROPIC TUNIS TAG TUNISIA
Creation date	20 09
Activity area	Silkscreen
Staff	40 : 15 permanent s 25 contractual s Average Age : 35
Management style	Participatory approach
Benefits for staff	Compliance with the sectoral collective agreement
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Nothing to report
Action in favour of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favour of innovation	Nothing to report
Resource for OSR	No budgeting
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	COMTEX
Creation date	-
Activity area	Logistics platform
Staff	30
Management style	Participatory
Benefits for staff	Nothing to report
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Nothing to report
Action in favor of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favor of innovation	Nothing to report
Resource for OSR	Nothing to report
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	ITALIAN LEATHER GROUP
Creation date	The company has restarted its operations for a month
Activity area	Leather goods
Staff	20
Management style	Participatory
Benefits for staff	Productivity bonus
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Respect for regulation
Action in favour of employment and entrepreneurship	Nothing to report
Action in favor of innovation	Nothing to report
Resource for OSR	No budgeting
OSR project adoption process	Nothing to report

2) Mnihla Delegation

Company	SOMIROKO House Tunisia LLC
Creation date	05/09/2005
Activity area	Automotive components manufacturing
Staff	440 of whom 320 are permanent
Management style	CCE and CSST Participatory Management : Monthly meetings, suggestion boxes.
Benefits for staff	Restaurant vouchers, Telephone, subscription for sports activities, transportation, restaurant. Performance bonus
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Development of the company's perimeter (Planting trees and maintenance)
Action in favour of employment and entrepreneurship	Hosting trainees (around 80 trainees per year).
Action in favour of innovation	Technological innovation : Optimization of electrical energy consumption, equipment maintenance, control of waste generated by the activity (Sorting, recycling / reuse).
Resource for OSR	Annual budget for social activities.
OSR project adoption process	ISO / TS 16949 and ISO 14001 certified

Company	SOMIROKO Metal Tube Sarl
Creation date	01/28/2010
Activity area	Manufacture of metal tubes.
Staff	60 including 30 permanent
Management style	CCE and CSST Participatory Management : Monthly meetings, suggestion boxes.
Benefits for staff	Restaurant tickets, Telephone, subscription for sports activities , Transport, Restaurant. Performance bonus
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Development of the company's perimeter (Planting trees and maintenance)
Action in favour of employment and entrepreneurship	Reception of interns (approximately 20 interns per year).
Action in favour of innovation	Technological innovation : Optimization of power consumption, maintenance of equipment, control of waste generated by the activity (waste, recycling / reuse).
Resource for OSR	Annual budget for social activities.
OSR project adoption process	Nothing to report

Company	ETEI
Creation date	07/30/2010
Activity area	Electrical manufacturing and installation
Staff	15 including 2 permanent
Management style	Participatory management
Benefits for staff	Performance bonus, Eid allowance,
Population Initiative	Nothing to report
Company initiative in its environment	Nothing to report
Action in favor of employment and entrepreneurship	Hosting trainees (approximately 2-4 trainees per year).
Action in favor of innovation	Technological innovation : control of waste generated by the activity (sorting, recycling / reuse , sale).
Resource for OSR	Nothing to report
RSO project adoption process	Nothing to report

Company	CHAMS
Creation date	02/01/1992
Activity area	Making of caps
Staff	105 including 30 permanent
Management style	CCE Participatory Management
Benefits for staff	Performance bonus, Eid allowance, School allowance
Population Initiative	Assistance for poor families and the disabled (in Mnihla and in the regions).
Company initiative in its environment	Contract with the municipality for the removal of waste
Action in favour of employment and entrepreneurship	Hosting trainees (Internships paid to approximately 5-7 trainees per year).
Action in favour of innovation	Technological innovation : control of waste generated by the activity (sorting, recycling / reuse).
Resource for OSR	Very variable budget and depends on several criteria.
OSR project adoption process	ISO 9001 certified

Company	CHAMS PLUS
Creation date	10/05/2006
Activity area	T-shirt making and embroidery
Staff	70 including 40 permanent
Management style	Direct contact with line managers / service manager.
Benefits for staff	Performance bonus, Eid allowance, school allowance.
Population Initiative	Assistance for poor families and the disabled (in Mnihla and in the regions).
Company initiative in its environment	Contract with the municipality for the removal of waste
Action in favor of employment and entrepreneurship	Hosting trainees (Internships paid to approximately 5-7 trainees per year).
Action in favor of innovation	Technological innovation : control of the waste generated by the activity (recycling, reuse).
Resource for OSR	Very variable budget and depends on several criteria.
OSR project adoption process	ISO 9001 certified

Chapter IV : Civil Society Organizations

Civil society organisations are mainly established at the level of the region's capital, those which responded to our invitations are presented in the following:

Association	ECO-CITY Association
Creation date	2011
Activity area	Environmental protection and local urban development
Bureau members	11
Members	35
Employees	Nothing to report
Benefits for staff	Nothing to report
Population Initiative	- Action to develop wild neighborhoods (in collaboration with the municipality).
Environmental initiative	- Project in partnership with the municipality and the AIESEC association for the development of parks in Mnihla (central garden, playground and sports field). - Project under way to maintain parks (Municipality partnership, Eco-city association and a company).
Action in favour of employment and entrepreneurship	- Job generation in the neighborhood committee - Informal sector integration project (Barbacha) - Funded by GIZ
Action in favour of innovation	Nothing to report

Association	Development Association at El Mnihla
Creation date	1992
Activity area	Development, micro-credit
Bureau members	12
Members	100
Employees	4
Benefits for staff	Nothing to report
Population Initiative	Nothing to report
Environmental initiative	Nothing to report
Action in favour of employment and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> • Micro-credits (Total amount of around 900K TND as a maximum amount). • Support for young people with innovative ideas: Initiation training (in collaboration with British council) • Obriz Academy : Training of trainers (3 months) and training of young people with innovative ideas and funding or guidance for young people.
Action in favour of innovation	Nothing to report

This association is very active in Mnihla neighbourhood. It also supported other associations in the region. It is among the few associations which has its own premises.

Chapter V : Summary of the mapping results and recommendations

V-1- The main areas of initiative taken by the different organizations

a) Company

The dominant activity in the areas studied is textile. This sector mainly hires cheap or unskilled labour.

Companies are not very aware of the social responsibility aspect and according to interviews, these companies are facing economic constraints which explain the fact that the actions undertaken are essentially of a social nature and in favour of employees.

The social actions undertaken by the companies interviewed are occasional (during an event), the funds allocated are not always budgeted.

b) Association

We focused on associations in the development field, sample of our study, the main areas of activity are:

- Sustainable development.
- Urban development.
- Environmental protection

The activities of the various associations depend essentially on public funding or that of donors.

V-2- The existence of synergies versus fragmented initiatives

From the sample of companies and civil society organisations contacted, we can make the following remarks :

- Lack of synergy between the different actors (local authorities , companies and associations),
- Lack of communication between the different actors,
- Cooperation between the municipality and some associations on projects.

V.3. Assessment of the resilience of the population and the prospects for sustainable local development

Despite the relatively small number of associations operating in the development field, they are active and have carried out numerous projects. These projects are either self-financed or funded by donors . The municipality of Mnihla participated in several projects with CSOs.

Based on interviews conducted with associations, we notice that there is no single project that was achieved in cooperation with a private company in the region (El Mnihla).

For an optimal effectiveness of sustainable local or regional development actions, cooperation between associations, local authorities and associations is highly recommended.

V-4- Main areas of progress

1- Set up a CSR awareness-raising system among business leaders.

According to the outcomes of our interviews, there clearly appears to be a certain unawareness among managers vis-à-vis corporate social responsibility.

The very limited number of CSR actions on the territory of the governorate of Ariana should challenge all the actors likely to contribute to sustainable development.

It is necessary to build a network to exchange information and promote networking between companies wishing to adhere to a CSR approach, for example through a CSR initiative platform.

2- Organization of a special one-day CSR / OSR awareness-raising event in Ettadhamen and Mnihla

The Ettadhamen delegation will ensure the mobilization of businesses and associations. The planning and organization of the day is under discussion between the various relevant parties.

3- Create synergy between key players in terms of CSR initiatives (local authority, associations and companies).

The key actors expressed their motivations to work on communication tools, and share information between the various relevant organizations to develop joint activities. The Ettadhamen delegate affirmed his motivation and his commitment to provide all necessary resources in order to create this platform.

4- Accelerate the implementation of a development strategy consistent with regional cultural or natural specificities through the development of ecotourism and agriculture.

5- Strengthen the efforts of local associations to finance projects (micro-credits).

6- Develop marketing channels for micro-projects established in the region (especially handicraft products).

7- Integrate service companies to finance CSR initiatives.

Recommendations

In conclusion, we recommend to prospect the following organizations (Ettadhamen Delegation, SOMIROKO Company, Development Association in El Mnihla), in order to undertake a CSR labeling process. These organizations seem to us to be the main actors able to benefit from this approach within the framework of the MAAN project.

Footnotes:

[1] INS : National survey 2014.

