



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة



CONNECT

Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie

Région de **Tunis**

Rapport de Mapping des Initiatives RSE/O

Légende

- Chefs de Gouvernorat
- Chefs de Délégation
- Limite Gouvernorat
- Limite Délégation



Elaboré par :

M. Elyes Ben Slimane
M. Sofiène Hathout

Sommaire

Partie I : Principales caractéristiques du Gouvernorat de Tunis	2
Partie II : Les initiatives RSO recensées	7
Les initiatives RSE	7
Les initiatives RSO	13
Partie III : Synthèse des résultats du mapping et recommandations	16
Conclusion et Principales recommandations	18

Partie I : Principales caractéristiques du Gouvernorat de Tunis

Noyau historique, politique et culturel d'un des plus importants centres urbains de la Méditerranée, le territoire du gouvernorat de Tunis couvre une superficie de 346 km², soit 0,2 % de la superficie du pays. Sa population était de 1 056 247 habitants selon le recensement général de la population en 2014. Sa densité est la plus importante du pays : 3 053 habitants par kilomètre carré.

Administrativement, il est constitué de 21 délégations, huit municipalités et 161 imadas. Le gouvernorat est l'un des plus grands pôles économique du pays, produisant le plus de revenu à l'échelle du pays. Le PIB du gouvernorat se répartit à travers les secteurs d'activités suivants :

- Commerce et services : 49,4 % ;
- Industrie, énergie et construction : 34,3 % ;
- Agriculture et pêche : 16,3 %.

Le gouvernorat dispose de quatre zones industrielles : La Goulette, La Charguia, Ibn-Khaldoun, Djebel Djelloud. 470 entreprises industrielles sont implantées dans le gouvernorat dont 175 totalement exportatrices. Ces entreprises opèrent essentiellement dans l'industrie du textile et de l'habillement, l'industrie du cuir et de la chaussure et les industries électroniques et électriques. Par ailleurs, deux nouvelles zones de 58,5 hectares sont planifiées.

Cependant, l'activité économique du gouvernorat est surtout marquée par les services, marchands et non marchands : Les sièges de l'ensemble du secteur de la bancassurance et de la plupart des institutions et établissements publics sont installés dans ce gouvernorat. Ce dernier constitue également le principal centre d'enseignement et de recherche universitaire du pays. Il regroupe 23 établissements d'enseignement supérieur et 14 centres de formation professionnelle.

Le gouvernorat est riche d'un patrimoine culturel et historique.

Tableau I - Carte administrative du gouvernorat de Tunis

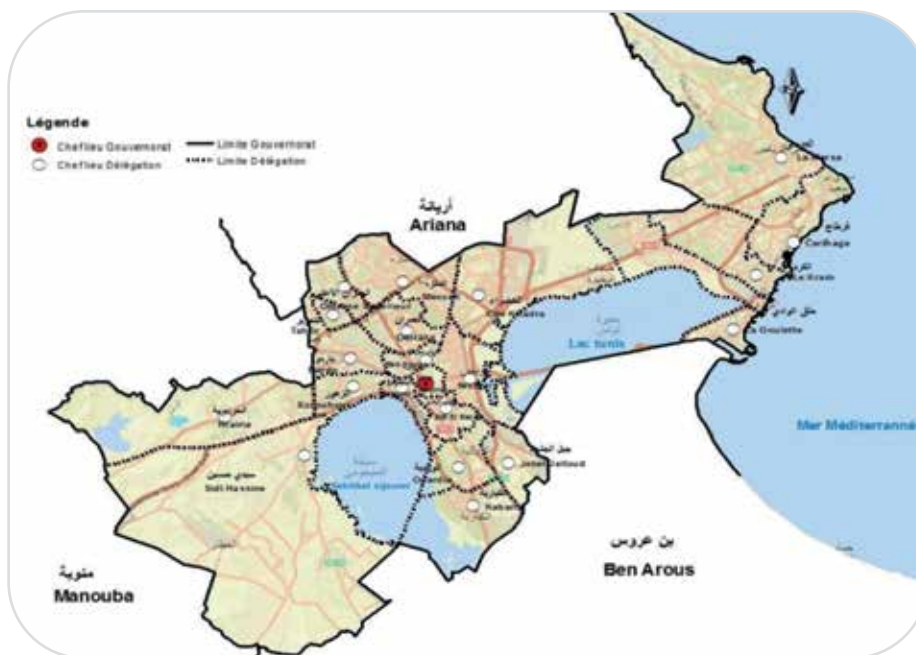


Tableau 2- Principaux indicateurs sociodémographiques du gouvernorat-2016

Indicateurs	Unité	National	Nord Est	Tunis
Nombre de délégations		264	84	21
Nombre de communes		350	91	8
Estimation de la population au 01/01/2016	mille	11494,6	4407	1070,7
Densité de la population	hab/km ²	74,2	369,7	3717,6
Taux de Natalité 2016	‰	19,4	18,6	17
Taux de Mortalité 2016	‰	5,5	5,5	5,6
Taux d'accroissement Naturel 2016	%	1,4	1,3	1,1
Taux d'analphabétisme 10 ans et plus (RGPH 2014)	%	19,3	14,3	11,2
Population occupée selon la branche d'activité (RGPH 2014)				
Agriculture	%	10,5	7,1	0,6
Industrie Manufacturière	%	18,3	21	13,5
Industrie non Manufacturière	%	16,2	12,4	9,8
Services	%	54,9	59,3	76
Taux d'activité (2017)	%	47,0	51,4	52,5
Taux de chômage (2017)	%	15,3	14,6	18,5
Taux d'Electrification 2017 *	%	99,8	99,9	99,9
Taux de desserte en Eau Potable 2017 *	%	98	99,0	100
Taux de Branchement au réseau ONAS M.Urb. 2017*	%	85,9	95	97,7
Nombre de lits pour 1000 habitants2017*		1,8	1,90	3,84
Nombre d'habitants par Bureau Postal 2017 *	mille	10,4	14,8	17
Nombre d'entreprises 10emplois et plus 2017		5428	2465	354
Nombre d'entreprises exportatrices2017		2377	1161	136

Le taux d'accès aux commodités de base (eau potable, réseau ONAS, électricité) est le plus élevé au pays. Le taux de couverture était proche de 100% en 2017.

Tableau 3 : Evolution des entreprises privées 2008-2018

Année	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre	101,299	106,625	112,129	111,431	115,800	121,703	126,807	132,566	137,914	143,501	132,995

Le nombre d'entreprises selon l'API est de 334 opérant dans le secteur industriel et de 1078 dans le secteur des services. Cette concentration relativement élevée du tissu économique au niveau du gouvernorat cache des disparités très importantes : on compte ainsi 3 entreprises industrielles tous secteurs confondus à la délégation d'Ettahrir, contre 45 à la délégation d'El Herairia.

Tableau 4 : Synthèse des indices socioéconomiques - Gouvernorat de Tunis

Etat des lieux 2016	
Forces	Faiblesses
<p>Les indicateurs socioéconomiques du gouvernorat sont nettement supérieurs à ceux de la moyenne nationale (IDR 2018 = 0, 593)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accès aux commodités de vie : Taux de raccordement SONEDE, ONAS, Electrification (~ 100%) Taux d'accès aux services publics Infrastructures, Transports, Education, Soins de Santé • Niveaux de bien-être social (0,91) et de développement du capital humain (0,64) <i>Les chiffres suivants fournis à titre illustratif sont issus des statistiques de l'INS pour l'année 2014 (RGPH 2014):</i> Taux d'analphabétisme 11,2 % % familles nécessiteuses 14,3 % Taux de chômage 13,88 % Taux de propriétaires logement: 71,3 % • Taux de création de richesses par habitant (~ 2,5) 	<p>Fortes disparités du niveau de développement socioéconomique selon les délégations</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indicateur Développement Régional Bab Bhar: 1 Sejoumi; 0, 31 • Indicateur Commodités de la vie: Bab Souika : 8,75 Sejoumi; 0, 31 • Taux de pauvreté: El Menzah : 1,49 % Sidi Hassine: 23, 2 % • Taux d'analphabétisme Sejoumi: 26,5 % El Menzah: 3,6 % • Taux de chômage Sejoumi: 27, 2 % El Menzah: 4,8 % • Absence de plans d'aménagement urbains: Ce constat concerne les délégations de Sidi Hassine, Hrairia, Sejoumi, El Kabaria, El Ouardia • Taux de desserte en réseaux routiers: El Omrane: 0,2 La Marsa: 1 • Nombre de pharmacies / 1000 hab Sejoumi : 0, 11 Bab Bhar; 1,52
Menaces	Opportunités
<p>Risque élevé de conflits sociaux du fait de la dégradation des conditions de vie dans certaines délégations (Taux de pauvreté, taux de chômage et dégradation des services publics</p> <p>Perte d'attractivité du territoire en raison de la dégradation des infrastructures et des équipements publics (risques accrus d'inondation, saturation des réseaux d'assainissement et routiers, surpeuplement dans les zones d'habitat anarchique, obsolescence des infrastructures de santé, délinquance...)</p> <p>Menaces de dégradation des sites historiques et archéologiques</p>	<p>Développement de clusters autour des NTICs et secteur bancaire (El Kram, El Menzah, Cite El Khadhra ...)</p> <p>Développement pôles d'excellence scientifiques (El Menzah, Bab Bhar...)</p> <p>Création d'une nouvelle zone résidentielle commerciale et de loisir autour de Sebkhet Sejoumi</p> <p>Renouveau de l'activité culturelle autour de la Cite de la Culture</p>

I-2 Principales données socio-économiques environnementales des délégations-cibles

Ces deux délégations comptent parmi les zones les plus défavorisées du pays. Elles rassemblent une population d'au moins 200 000 habitants mais ces chiffres seraient inférieurs à la réalité selon les délégués d'El Hrairia et Sejoumi. Le taux de pauvreté dépasse la moyenne nationale et le taux d'emploi y est très faible malgré une densité en entreprises relativement élevée.

Tableau 5 : Répartition de la population au niveau des délégations selon le niveau d'instruction et le sexe- 2014

Délégation	Supérieur (%)		Secondaire (%)		Primaire (%)		Néant (%)		Total population >10 ans	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sijoumi	5,1	6,3	41,7	34,5	41,2	32,4	12,0	26,8	14507	14628
Elhrairia	12,5	14,5	46,0	37,9	33,8	30,1	7,8	17,5	45889	46022

Il s'agit de deux délégations présentant un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale, particulièrement à la délégation de Sejoumi. Le taux de chômage de la population féminine diplômée est particulièrement important, dépassant les 40% à de la délégation d'EL Hrairia.

Tableau 6 : Répartition de la population 15 ans et plus selon l'activité - 2014

Délégation	Taux de chômage (%)	Taux d'activité (%)	Non actifs	Chômeurs	Actifs occupés	Total population >15 ans
Sijoumi	21,98	48,92	13791	2903	10305	26999
Elhrairia	17,02	50,70	41727	7304	35602	84633

Tableau 7: Répartition de la population de 15 ans et plus selon le taux d'activité, le niveau d'instruction et le sexe (RGP 2014)

Délégation	Chômage Supérieur (%)		Chômage Secondaire (%)		Chômage Primaire (%)		Chômage Néant (%)		Total population >15 ans	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sijoumi	8,77	20,78	52,03	49,06	35,20	25,35	4,00	4,81	1675	1228
Elhrairia	17,33	43,73	58,02	40,30	22,80	13,97	1,84	2,00	3746	3558

II- 2 : Aperçu des problématiques développement durable : délégations

de Heriaria et Sejoumi

Située à 18 kilomètres de l'artère principale de la capitale, les délégations-cible de Hrairia, Sejoumi et Sidi Hassine souffrent d'un sous-développement en matière :

- D'aménagement urbain,
- de création de richesse
- de préservation des ressources naturelles du territoire,
- de collecte et de traitement des déchets ménagers ayant pour conséquence une prolifération des décharges anarchiques notamment aux abords de la sebkha
- d'accès à des soins de qualité
- d'accès aux infrastructures culturelles et de loisir.
- de sécurité en raison d'une expansion de la criminalité liée à l'économie informelle et au trafic de drogue.

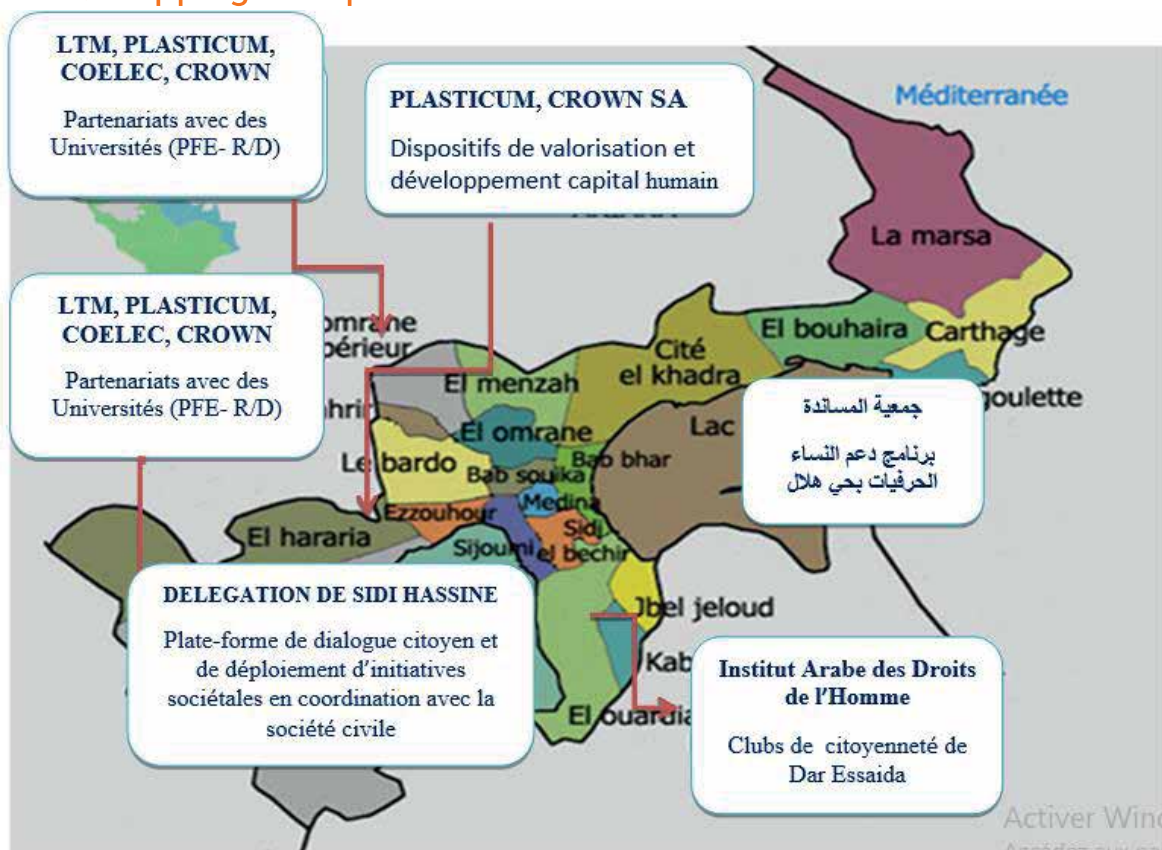
A titre d'exemple illustratif, avec 95.000 logements et plus de 470.000 habitants, les trois communes de Sidi Hassine, Sejoumi et Hrairia ne disposent pas de moyens financiers pour aménager l'infrastructure et améliorer la qualité de vie des citoyens. En outre bordées à l'ouest, par la Sebkha et, à l'est, par la décharge de Borj Chekir, les deux délégations de Heriaria et de Sejoumi souffrent de multiples insuffisances liées à l'évacuation des eaux usées.

Un paradoxe remarquable consiste dans le fait que le taux de chômage y est élevé (notamment au niveau des diplômés de l'enseignement supérieur) alors que trois zones industrielles regroupant plus d'une centaine d'entreprises sont à proximité immédiate de ces territoires.

De l'avis des délégués de Sidi Hassine, Sejoumi et El Hrairia, le budget accordé à leurs délégations est insuffisant compte tenu leurs difficultés socioéconomiques. Les rentrées fiscales sont faibles vu que la majorité des habitants ne s'acquittent pas de leurs taxes locatives.

I-3 : Répartition des initiatives RSO recensées

Tableau 8 : mapping de répartition des initiatives RSE recensées



Partie II : Les initiatives RSO recensées

Dans le cadre de notre intervention terrain nous avons eu des entretiens directs avec différents acteurs intervenants sur le territoire du gouvernorat et spécifiquement des deux délégations-cible : Herairia et Sijoumi. Cette partie synthétise les résultats de l'enquête réalisée auprès des différentes organisations. Les résultats sont déduits d'une part d'une enquête en ligne et, d'autre part, des entretiens face à face avec différentes organisations de la région de Tunis.

Une liste composée de 17 entreprises et 9 associations actives sur le terrain en plus des délégations a été arrêtée. Un premier contact par e-mail a touché 60% de ces organisations.

Nous avons connu d'importantes difficultés à obtenir un entretien direct auprès des responsables de certaines entreprises contactées. Des relances ont été effectuées pour inciter les entreprises à répondre au questionnaire en ligne.

Le taux de réponse à nos sollicitations d'entretien a été de près 30%, ce qui est très faible et témoigne peut être de la nécessité de sensibiliser davantage les dirigeants d'entreprises à la démarche RSE pilotée par la CONECT.

Les initiatives RSE

Nous avons proposé à nos interlocuteurs la définition suivante de la RSE :

La responsabilité sociétale d'entreprise est un ensemble de pratiques et d'initiatives traduisant « l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes" Être socialement responsable « signifie non seulement satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables, mais aussi aller au-delà de leurs activités et réaliser un investissement dans le capital humain, l'environnement et les relations avec les parties prenantes » (Communication de la Commission Européenne, stratégie RSE 2011-2014)

Les pratiques et initiatives RSE ont été identifiées sur la base d'un questionnaire (cf Annexe I) rempli par nos interlocuteurs (Direction générale, Responsables RH, Responsables administratifs).

Malgré les réticences de la part de certains responsables à nous accorder un entretien, nous avons pu obtenir un entretien avec l'ensemble des responsables des organisations mentionnés plus haut, hormis une seule entreprise (LTM).

Par souci de conformité aux objectifs de l'étude nous ne mentionnons dans ce rapport que les entreprises dont les initiatives de responsabilité sociétale a un rapport direct ou indirect avec le tissu socio-économique des délégations de Herairia, Sidi Hassine et Sijoumi.

Tableau 9 : Fiche de présentation de l'entreprise WALLYSCAR SA

Entreprise	WALLYSCAR SA
Date de création	2006
Secteur d'activité	Construction automobile
Effectif	123
Style de management	Participatif ⁵
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime d'assiduité ◆ Prime de qualité/productivité ◆ Prime d'Aid ◆ Prêts et avances au personnel ◆ Soutien financier rentrée scolaire
Initiative en faveur de la population	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Soutien activités culturelles (Maison des jeunes El Kabaria) ◆ Dons de matériel scolaire et éducatif
Initiative en faveur de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Sensibilisation à la gestion et recyclage de déchets ◆ Mise en place de poubelles à tri ◆ Partenariat avec Vivo Energy pour la sensibilisation Safe Drive ◆ Système de management des risques environnementaux (ISO 14001) et risques SST - ISO 18001 : amélioration continue de la gestion des risques SST, préparation aux situations d'urgence, mesure, suivi et amélioration des performances.
Initiative en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Intégration de jeunes et des femmes dans la sous-traitance de composants automobiles (sièges et rembourrage portières autos) ◆ Soutien aux micro-projets (LEMMA, Parcours express...) en partenariat avec les organisations de micro-finance et les ONG (ENDA, BTS, PNUD, Expertise France)
Initiative en faveur de l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mise en place d'équipes de production autonomes (EPA) ◆ Centre de formation interne à la polyvalence et aux cercles de qualité ◆ Développement d'une unité R/D en collaboration avec l'ENIT- génie industriel ◆ Conception et déploiement d'îlots de production HOSHIN/KAIZEN

Commentaire :

Les dirigeants de WALLYS CAR nous ont exprimé leur détermination à développer à El Kabaria une chaîne de valeur locale basée sur la sous-traitance de composants automobiles, essentiellement les composants en textile et en plastique.

Par ailleurs l'entreprise déploie depuis 2016 des campagnes de sensibilisation à la gestion des déchets sur l'ensemble de la délégation et en y implémentant des bennes à ordures avec tri des déchets.

Par ailleurs, Wallys Car appuie le développement de micro-projets et de l'entrepreneuriat dans la délégation et ce sous forme de dons aux porteurs de projet parmi les jeunes et les femmes en partenariat avec Enda Tamweel et Expertise France.

Sur le plan interne on peut citer les initiatives suivantes :

- La direction mise sur l'autonomie de ses équipes en mettant en place des cercles de qualité autogérés et en adoptant une démarche systématique de développement de la polyvalence et de la capacité à travailler en équipe. Un dispositif de primes liées directement aux objectifs qualité/productivité, par équipe est mis en œuvre.

- L'entreprise s'est engagée à développer les compétences de son personnel en matière d'entretien des structures en fibres de verre et d'entretien des moteurs fonctionnant au gaz naturel en partenariat avec VIVO ENERGY..

- L'entreprise certifiée ISO 14001 et 9001 (vers 2015) a mis en place un système de prévention des risques pour l'environnement et pour la santé-sécurité des collaborateurs.

- L'entreprise déploie en collaboration avec l'Enit, les universités Esprit et Polytechnique une stratégie d'insertion de stagiaires au sein de son unité R/D qui recrute au fur et à mesure les éléments les plus prometteurs.

- **L'ensemble des initiatives décrites nous permet de recommander Wallys Car SA en tant qu'entreprise potentiellement labellisable.**

Tableau 10 : Fiche de présentation de l'entreprise MAROMED

Entreprise	MAROMED 1992
Date de création	1992
Secteur d'activité	Fabrication d'articles en maroquinerie
Effectif	218 (dont 163 permanents)
Style de management	Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime de rendement annuelle ◆ Prime d'assiduité ◆ Prime de productivité/qualité (exécution et maîtrise) ◆ Prime de l'Aid ◆ Subventions pour la rentrée scolaire ◆ Prêts pour le personnel ◆ Avance sur salaire
Initiative en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat	Accueil de stagiaires en PFE du Centre formation professionnelle Ksar Said

Commentaire :

Malgré son ancienneté sur le territoire tunisien, l'importance de ses effectifs et de son activité cette entreprise créée selon la Loi 72 n'exerce aucune initiative RSE notable si ce n'est quelques avantages à son personnel sous forme de dons et de prêts sans intérêt.

Tableau 11 : Fiche de présentation de l'entreprise CROWN MAGHREB CAN SA

Entreprise	CROWN MAGHREB CAN SA
Date de création	2004
Secteur d'activité	Fabrication d'emballages métalliques
Effectif	118 (dont 93) permanents)
Style de management	Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime de rendement annuelle ◆ Prime d'assiduité ◆ Prime de productivité/qualité ◆ Prime d'encouragement à des projets d'amélioration interne ◆ Prime de l'Aid ◆ Subventions pour la rentrée scolaire ◆ Prêts pour le personnel (mariage, logement, acquisition d'équipements.....) ◆ Avance sur salaire ◆ Activités sportives
Initiative en faveur de la population	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Distribution de matériel scolaire et parascolaire pour les enfants défavorisés de la délégation ◆ Soutien jeunes demandeurs d'emploi à la création d'entreprise
Initiative de l'entreprise en faveur de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mise en place d'un Système de Management Environnemental (SME) selon ISO 14001
Action en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Accueil de stagiaires en PFE dans le cadre de projets R/D (laboratoire test et qualité) ◆ Projet de création d'un centre de formation au sein de l'entreprise

Commentaire

Les initiatives RSE de cette importante unité, parmi les premières à s'implanter dans la ZI EL AGBA, sont limitées.

Au niveau interne on peut signaler un système de développement et de valorisation du capital humain de l'entreprise reposant sur un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Compétences Emplois et Carrières : GPECC favorable à une gestion équitable des ressources humaines. L'entreprise est certifiée ISO 14001 et s'apprête à la migration vers la norme ISO 45000 ; elle dispose à ce titre d'un Système de Management Environnemental identifiant les risques environnementaux et garantissant la mise en place des actions préventives et correctives nécessaires à l'éradication de ces risques.

Au niveau des initiatives RSE déployées en faveur de la communauté et de l'environnement deux actions notables sont à signaler :

- Une aide accordée en 2017 au profit de la rénovation de trois écoles situées dans la délégation de Manouba
- Une convention avec le Centre Sectoriel de Formation Den Den (stages CAP et BTP alternance)

Il est à noter que la Direction RH étudie actuellement la possibilité de créer son propre centre de formation dans la perspective d'accroissement des effectifs de l'entreprise.

Tableaux 12 : Fiche de présentation de l'entreprise Leading Technology in Mechanics (LTM)

Entreprise	Leading Technology in Mechanics (LTM)
Date de création	2003
Secteur d'activité	Production de systèmes d'amortisseurs bi-tubes pour véhicules
Effectif	78 (dont 56 permanents)
Style de management	Paternaliste et Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none">◆ Prime de rendement annuelle◆ Prime d'assiduité◆ Prime de productivité/qualité◆ Prime d'encouragement de projets d'amélioration interne◆ Prime de l'Aid◆ Subventions pour la rentrée scolaire◆ Prêts pour le personnel (mariage, logement, acquisition d'équipements.....)◆ Avance sur salaire◆ Activités sportives
Initiative de l'entreprise dans son environnement	<ul style="list-style-type: none">◆ Système de Management Environnemental Non Applicable
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none">◆ Non Applicable

Commentaire

Cette entreprise exerce une RSE essentiellement au niveau de sa sphère interne, ainsi qu'indique dans la fiche ci-dessus ; par ailleurs sa certification OEM lui impose un système de management des risques Santé et sécurité au travail et Environnementaux.

Tableau 13 : Fiche de présentation de l'entreprise Plasticum Tunisie SA

Entreprise	Plasticum Tunisie SA
Date de création	2010
Secteur d'activité	Solutions industrielles et Equipements plastiques pour automobiles
Effectif	74 (effectif permanent)
Style de management	Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime de rendement annuelle ◆ Prime qualité/productivité ◆ Prime d'amélioration continue ◆ Prime de l'Aid ◆ Prêts pour le personnel (mariage,) ◆ Avances sur salaire ◆ Evolution ce rémunération indexée automatiquement par rapport référentiel emploi compétences (REM) ◆ Système de managemnt risques SST (ISO 180001)
Initiative de l'entreprise dans son environnement	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Système de management risques environnementaux et SST (ISO 180001)
Action en faveur de l'emploi et entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Stages PFE en R/D et industrialisation (ENIT/INSAT/Polytechnique)

Commentaire

Il s'agit d'une entreprise certifiée ISO TS, dotée d'un système de mangement par les processus). Plasticum dispose à ce titre d'une approche Lean Management lui permettant de garantir un environnement de travail favorable au bien-être et a l'implication des salaries.

Même type de constat concernant la prise en compte et le traitement des risques environnementaux ; un système de gestion des risques environnementaux et SST est déployé depuis quatre années. L'entreprise est certifiée ISO TS et ISO 14001, et s'apprête à être certifiée ISO 45000.

Malgré cette démarche de Lean Management aucune initiative RSE en faveur du développement socio-économique des populations vulnérables n'est à signaler.

Plasticum SA déploie par ailleurs une stratégie de valorisation de son capital humain actuel ou potentiel, à travers une politique de moyen et long terme d'insertion professionnelle de stagiaires issues des principales écoles d'ingénieurs du pays. Il s'agit d'identifier et de retenir les meilleurs éléments en les intégrant directement et progressivement (stage 1ere année, stage PFE, puis stage entreprise, puis stage PFE, puis SIVP) dans des projets de R/D et conception, d'industrialisation ainsi que l'amélioration de la capabilité process/équipements.

Tableau 14 : Fiche de présentation de l'entreprise COELEC

Entreprise	COELEC
Date de création	1980
Secteur d'activité	Faisceaux et systèmes électriques pour automobiles et équipementiers industriels
Effectif	74
Style de management	Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime de rendement annuelle ◆ Prime d'assiduité ◆ Prime de productivité/qualité ◆ Prime d'encouragement à l'amélioration de procédés ◆ Prime de l'Aid ◆ Subventions pour la rentrée scolaire ◆ Prêts pour le personnel (mariage, logement, acquisition d'équipements.....) ◆ Avance sur salaire ◆ Système de gestion risques SST (ISO TS)
Initiatives en faveur de l'environnement	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Système de management environnemental (ISO TS et ISO 14001) ◆ Convention avec l'ANGED pour la collecte et le recyclage des déchets dangereux
Initiative en faveur de l'emploi et de l'entrepreneuriat	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Accueil de stagiaires en PFE venant - Du Centre sectoriel de Formation : Den Den, Bordj Cedria - Des écoles d'Ingénieur : ENIT, INSAT

Commentaire :

Il s'agit d'une unité industrielle relativement réduite mais, certifiée ISO TS. D'après notre interlocutrice, responsable de la gestion des ressources humaines, des avantages sont accordés au personnel, tels que des primes de productivité et de qualité. Il existe un dispositif de qualification technique du personnel basé sur les compétences et les résultats qui sont définis autour de normes de productivité et les exigences sociotechniques propres aux différents postes.

L'entreprise dispose d'un système de management environnemental et SST implémenté depuis de nombreuses années et qui semble être bien maîtrisé.

Aucune initiative RSE en faveur des populations locales n'est à signaler.

Tableau 15 : Fiche de présentation de l'entreprise Trident SRL

Entreprise	TRIDENT Srl
Date de création	2012
Secteur d'activité	Huiles végétales
Effectif	21
Style de management	Paternaliste et Participatif
Avantages pour le personnel	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Prime de rendement annuelle ◆ Prime d'assiduité ◆ Subventions pour la rentrée scolaire ◆ Prêts pour le personnel (mariage, logement, acquisition d'équipements.....) ◆ Avance sur salaire

Commentaire :

L'entreprise n'a pas pris d'initiative RSE, toutefois son directeur s'est montré disposé à collaborer dans le cadre du projet MAAN.

Les initiatives RSO

• Association de soutien

Tableau 16 : Fiche de présentation de l'association de soutien

Association	Association de soutien
Collaborateurs	10
Initiative en faveur de la population	Principalement du domaine social en aidant les familles à faible revenu et nécessiteuses, les toxicomanes, les orphelins, les personnes ayant des besoins spéciaux et en aidant à remédier à la situation environnementale du quartier. L'Institut Arabe des Droits de l'Homme a lancé des clubs de citoyenneté orientés aux enfants, Il s'agit des clubs de lecture, club de théâtre, club de dessin, club des travaux d'artisanat, club donnant des cours de français et d'anglais. Tous les enfants des communes de Hay Hellal, Hay Saida, région de bir aniba, cité des martyrs et Bab Souika bénéficient des activités de ces clubs.
Initiative en faveur de l'environnement	Mener une campagne de propreté dans la région d'assaida d'el manoubia pour la fête nationale de l'arbre le 18 novembre 2018 par l'association de soutien de hai helal en coopération avec la municipalité de sijoumi, sidi el bechir et l'institut arabe des droits de l'Homme

Un projet de construction d'unités en structure légère au profit d'un groupe de femmes potières du quartier de Hay Hilal.

Composantes du projet:

Enlèvement des cabanes, balayage de la zone, préparation des sols en béton, pour la construction de 30 unités d'une superficie de 16 mètres carrés en structure légère.

Aménagement de la périphérie (pavage, revêtement et plantation d'arbres)

Le coût du projet est de 266 Md

Financement: le projet est financé par un fond du programme de développement régional 198 MD et de la municipalité de Tunis 68 MD.

La durée des travaux est de 120 jours.

Le 15 juillet 2019, lancement effectif des travaux de mise en valeur du travail des femmes potières du quartier populaire de Hai Hellal.

- **Club de citoyenneté et Droits de l'Homme**

Tableau 17 : Fiche de présentation des clubs de citoyenneté et droit de l'homme

Association	Club de citoyenneté et Droits de l'Homme: Institut Arabe des Droits de l'Homme
Date de création	Date de création de l'IADH: 19 89 Date de création des clubs: 2011
Secteur d'activité	L'Institut arabe des droits de l'homme a pour objectif de promouvoir une culture des droits de l'homme civils, politiques, économiques, sociaux et culturels, consacrée par la Déclaration des droits de l'homme et les conventions inter nationales, et de renforcer les valeurs de démocratie et de citoyenneté.
Membres du bureau	Conseil d'administration: Organisation arabe des droits de l'homme - Union des avocats arabes - Ligue tunisienne de défense des droits de l'homme - Haut-commissariat des Nations Unies pour les droits de l'homme - Fonds des Nations Unies pour le développement - UNICEF - UNESCO - UNFPA.
Collaborateurs	30
Initiative en faveur de la population	<p>Installé dans l'un des quartiers populaires du Grand Tunis ,Cité Essaida, l'IADH a acquis et rénové une ancienne auberge pour en faire son local administratif et un espace de formation et d'éducation aux droits de l'homme ouvert aux jeunes et enfants des quartiers limitrophes ainsi qu'aux associations de la société civile, aux partenaires gouvernementaux et internationaux et au secteur privé, et ce, dans un effort commun de développer et d'accompagner la création d'un leadership parmi les jeunes de ces quartiers et ceux d'autres quartiers et régions dans le pays qui vivent les mêmes ou d'autres formes de vulnérabilité, pour les aider à s'approprier leur environnement, à participer au décroisement de leurs pairs et à les éloigner des dangers de l'isolement et de la marginalisation qui peuvent mener vers la délinquance et la radicalisation violente.</p> <p>Afin d'élargir la sphère des bénéficiaires de la culture des droits de l'homme et de la citoyenneté dans les zones populaires où il est établi, l'IADH a acquis, cédé par la ville de Tunis, un local délabré et délaissé depuis des années, attendant au siège de l'IADH communément appelé Adwach « les douches »</p> <p><u>Constitution des clubs de citoyenneté de Dar Essaida</u> Ces clubs se sont donnés pour mission l'initiation des enfants à toutes formes d'art, la formation aux droits de l'Homme et à la citoyenneté, la prévention de la violence et la lutte contre le racisme, l'intégrisme et l'exclusion sociale. Depuis 2012, plusieurs clubs ont été mis en place au niveau de Dar Essaida et de l'Adwach. En 2019, entre 80 et 100 enfants et jeunes adultes ont participé à: Un club de Théâtre et de lecture Un club de bricolage et travaux manuels Un club de dessin Bénéficié d'un soutien scolaire à travers des cours de français et anglais Participé à un programme de prévention de l'extrémisme Violent: inclusion des enfants réfugiés, organisation de manifestations culturelles diverses</p>

Tableau 18 : Fiche de présentation de la délégation de Sidi Hassine

Organisation	DELEGATION DE SIDI HASSINE
Date de création	1956
Effectif	14
Initiative en faveur de la population	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Mise en place d'un conseil citoyen formé de représentants de la société civile, des autorités et responsables locaux de 9 chefs de districts et des institutions publiques ◆ Déploiement périodique de sessions de sensibilisation et de dialogue citoyen autour des problématiques sociétales (emploi, insécurité, éducation, loisirs, environnement...) ouvertes à tous les citoyens. ◆ Partenariat avec Mercy Corps dans le cadre du Projet HOUMTI ◆ Soutien à la bibliothèque de la maison des jeunes ◆ Mise en place d'une plate-forme de dialogue et de concertation autour de la gestion sécuritaire du territoire dans le cadre du projet pilote de police de proximité.
Initiatives en faveur de l'environnement	<p>Les initiatives sont conçues et co- déployées dans le cadre d'un partenariat entre délégation, OSCs et divers acteurs publics locaux (Police, Ministère de la Jeunesse, Ministère de l'Education....)</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Travaux bénévoles de nettoyage et d'aménagement des berges de la Sebkha en collaboration avec les associations locales ◆ Mise à disposition des associations locales de salles de réunion ainsi que de véhicules et équipements lors des campagnes de propreté. ◆ Soutien aux projets de sensibilisation de la population locale aux problématiques environnementales

Commentaire

La délégation Sidi Hassine déploie un modèle de gouvernance axée sur la concertation et le dialogue citoyen : plusieurs projets importants sont définis, déployés et suivis avec le concours direct de la société civile. C`est le cas par exemple de la gestion des activités et des structures culturelles et de loisirs, de la gestion des déchets et du projet de police de proximité.

Partie III : Synthèse des résultats du mapping et recommandations

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

Les initiatives RSO/RSE mises en place par les différents acteurs concernés (institutions, entreprises, associations) peuvent être classées en deux grandes catégories : les initiatives internes à l'organisation et celles hors d'elle.

- Initiatives RSO internes :

L'enquête en ligne et les entretiens face à face ont montré que les premières initiatives mentionnées par les acteurs, notamment les entreprises, sont relatives aux ressources humaines et aux améliorations d'ordre environnemental.

Ainsi, les entreprises offrent des avantages en numéraire et en nature à leurs employés. Les actions les plus souvent mentionnées consistent dans l'achat de moutons à l'occasion de l'Aid, la distribution de primes ou de cadeaux à l'occasion des fêtes ou de la rentrée scolaire.

Certains acteurs (institutions, associations et entreprises) assurent une prise en charge totale des malades graves parmi les employés ou des membres de leurs familles. Elles signent aussi des conventions avec des parcs de loisir ou des salles de sports fréquentés par leurs employés.

La formation des employés et le développement de leurs compétences constituent également un domaine d'engagement RSO important. Certaines entreprises privées et semi-publiques ainsi que certaines institutions (API, EPAC) organisent par exemple des séjours de team building, dans des hôtels sur des durées de 3 à 5 jours.

Par ailleurs, certaines entreprises indiquent qu'elles accordent une importance stratégique au déploiement de système de management de la santé et de la sécurité professionnelles de manière à réduire les risques pour le personnel et d'améliorer les conditions de travail. Parmi les initiatives les plus notables dans ce sens, il y a essentiellement la substitution des produits dangereux par d'autres moins nocifs.

Pour ce qui est des initiatives environnementales, il apparaît à travers l'enquête que les initiatives les plus courantes sont liées à la gestion des déchets et la réalisation d'actions visant l'économie d'eau et d'énergie.

- Initiatives RSO à l'extérieur de l'organisation

Parmi les initiatives sociétales les plus citées par les acteurs concernés, on retrouve :

- L'entretien des établissements scolaires et la distribution de fournitures scolaires
- les partenariats avec des institutions universitaires et des centres de formation professionnelle
- le sponsoring d'évènements socio-culturels.

• Les motivations des acteurs

Les organisations contactées déclarent avoir mené ces initiatives RSE, essentiellement, pour

- L'amélioration de l'environnement du travail : les responsables des institutions et entreprises contactées soulignent que l'objectif de la mise en place des initiatives RSE vise en général l'amélioration du climat du travail favorisant l'amélioration de la productivité.
- La réduction des impacts négatifs de l'activité sur l'environnement : Les entreprises qui ont des rejets liquides, des déchets dangereux ont focalisé leurs actions sur la réduction des nuisances qu'ils occasionnent.
- La Conformité aux exigences de clients étrangers : Pour plusieurs entreprises tunisiennes exportatrices la mise en place d'actions RSE ont été motivées par la satisfaction des exigences de leurs clients ou des marchés étrangers. Ces derniers imposent souvent des normes de qualité et des procédures assez strictes à leurs fournisseurs et pratiquement à tous les niveaux.
- L'engagement, l'éthique personnelle des dirigeants : Le rôle et la conviction du premier responsable ont souvent été soulignés comme un déterminant majeur de l'orientation de l'entreprise vers ces initiatives RSE.

• Les contraintes

Plusieurs freins au développement des initiatives RSO sur le territoire ont été identifiés. Parmi ceux-ci il y a lieu de citer :

Un concept qui reste encore flou pour la plupart des organisations : Lors des entretiens menés avec les entreprises et les associations, les actions qui sont mentionnées sont le plus souvent de nature caritative. Certaines d'entre elles relèvent plus d'une simple application de la réglementation que d'actions volontaires. De ce fait, il semble y avoir une confusion entre actions caritatives et application de la réglementation.

Une approche disparate et non structurée de la RSE : La plupart des entreprises mentionnent des actions éparpillées et non intégrées dans une démarche RSE délibérée. Pourtant, certaines entreprises font énormément d'actions qui reflètent un sens de responsabilité sociétale.

Quant aux Oscs locales, elles sont nombreuses mais coopèrent peu entre elles.

Un manque d'adhésion de certaines parties prenantes : Lors de l'enquête, on a relevé un manque d'implication de certaines parties prenantes dans les initiatives RSE. Dans certains cas, la direction générale pouvait ne pas être convaincue de la nécessité d'une démarche RSE. Dans d'autres cas, le manque de collaboration entre les départements a entravé la mise en place d'une démarche RSE.

Souvent, une faible durabilité des initiatives mises en place : Dans certains cas, notamment pour des projets structurés et financés par des bailleurs de fonds, il manque une capitalisation sur les expériences réalisées.

Conclusion et Principales recommandations

1) Améliorer le recueil et la diffusion des informations relatives aux attentes de la population locale.

Nous recommandons en premier lieu un dispositif pluri-acteurs de coordination en matière d'identification des attentes locales, de conception des initiatives RSO à déployer, de mutualisation des ressources à allouer (notamment en matière de compétences, de budget et de logistique), de réalisation et de suivi des initiatives planifiées.

2) Développer les initiatives RSE par la sensibilisation et la coordination inter-entreprises

Nous recommandons de constituer un réseau d'entreprises désireuses d'adhérer à une démarche RSE permettant l'échange d'information et la coordination des initiatives RSE.

3) Renforcer le maillage entre OSCs locales :

Favoriser la coordination des initiatives RSO entre les OSCs locales à travers le réseautage.

4) Orienter les Projets de Fin d'Etude (PFE, mémoires et thèses) vers des sujets en rapport avec les initiatives RSO menées ou à mener par la société civile.

5) Elargir le nombre de délégations cible dans la mise en œuvre des recommandations ci-dessus.

-
1. Indicateurs de Développement Régional Gouvernorat Tunis- Octobre 2012
 2. Recensement général de la population, INS 2014
 3. Enquête sur le marché de l`emploi INS 2016
 4. UE « 3eme Conférence sur l'ESS, 2011 »
 5. Style de management où les collaborateurs sont systématiquement consultés et/ou associés aux décisions opérationnelles relevant des processus de réalisation et support



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE



الجمهورية التونسية
رئاسة الحكومة



CONNECT

Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie

The Region of **Tunis**

CSR / OSR Initiatives Mapping Report

Légende

- Chefieu Gouvernorat
- Chefieu Délégation
- Limite Gouvernorat
- **** Limite Délégation



Prepared by :

Mr. Elyes Ben Slimane
Mr. Sofiène Hathout

CONTENT

Part I : Part I : Key characteristics of the Governorate of Tunis	2
Part II : Inventoried OSR initiatives	7
CSR initiatives	7
OSR initiatives	13
Part III : Synthèse des résultats du mapping et recommandations	16
Conclusion and key recommendations	18

Part I : Main characteristics of the Governorate of Tunis

Tunis has been the historical , political and cultural core of one of the most important urban centers of the Mediterranean. The governorate of Tunis covers an area of 346 km², or 0.2 % of the area of the country. Its population was 1,056,247 inhabitants according to the general population census in 2014. Its demographic density is the most important in the country with 3,053 inhabitants per square kilometer. Administratively, it is made up of 21 boroughs, eight municipalities and 161 imadas. The governorate is one of the largest economic hubs of the country, producing the highest income across the country. The governorate's GDP is broken down across the following activity sectors:

- Trade and services : 49.4 %;
- Industry , energy and construction : 34.3 %;
- Agriculture and fishing : 16.3 %.

The governorate has four industrial zones : La Goulette, La Charguia, Ibn-Khaldoun, Djebel Djelloud.

470 industrial companies are located in the governorate, 175 of which are totally exporting. These companies mainly operate in textile and clothing, leather and shoe industry and the electronic and electrical actors. In addition, two new areas of 58.5 hectares are planned.

However, the economic activity of the governorate is mainly marked by market and non market services The headquarters of the whole banking and insurance sector and of most of the public institutions and enterprises are located in this governorate. It is also the main higher education and research center of the country. It is hosting 23 higher education institutions and 14 vocational training colleges.

The governorate has a rich cultural and historical heritage.

Table I - Administrative map of the governorate of Tunis

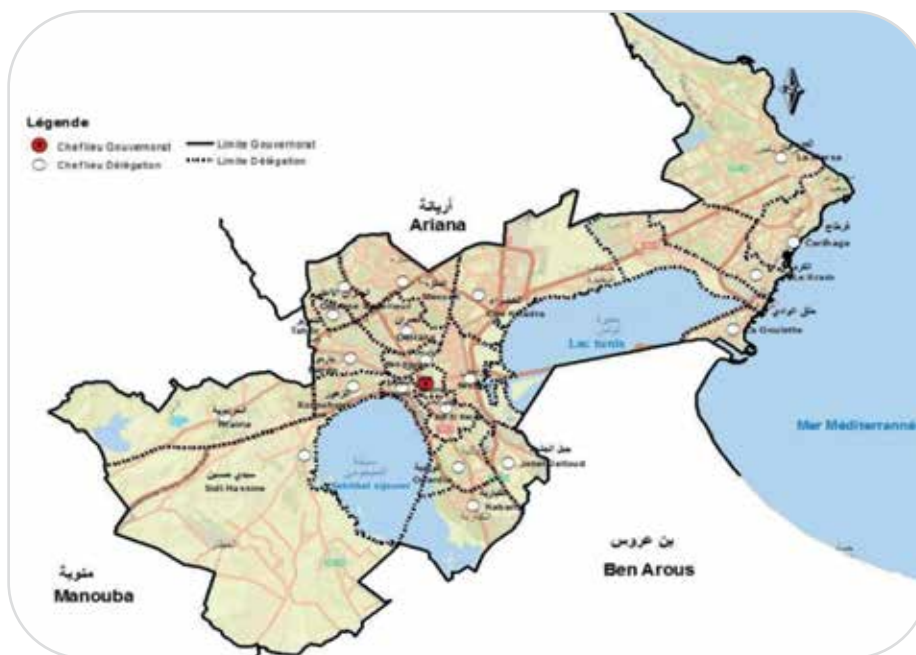


Table 2 - Main socio-demographic indicators of the governorate-2016

Indicateurs	Unité	National	Nord Est	Tunis
Nombre de délégations		264	84	21
Nombre de communes		350	91	8
Estimation de la population au 01/01/2016	mille	11494,6	4407	1070,7
Densité de la population	hab/km ²	74,2	369,7	3717,6
Taux de Natalité 2016	‰	19,4	18,6	17
Taux de Mortalité 2016	‰	5,5	5,5	5,6
Taux d'accroissement Naturel 2016	%	1,4	1,3	1,1
Taux d'analphabétisme 10 ans et plus (RGPH 2014)	%	19,3	14,3	11,2
Population occupée selon la branche d'activité (RGPH 2014)				
Agriculture	%	10,5	7,1	0,6
Industrie Manufacturière	%	18,3	21	13,5
Industrie non Manufacturière	%	16,2	12,4	9,8
Services	%	54,9	59,3	76
Taux d'activité (2017)	%	47,0	51,4	52,5
Taux de chômage (2017)	%	15,3	14,6	18,5
Taux d'Electrification 2017 *	%	99,8	99,9	99,9
Taux de desserte en Eau Potable 2017 *	%	98	99,0	100
Taux de Branchement au réseau ONAS M.Urb. 2017*	%	85,9	95	97,7
Nombre de lits pour 1000 habitants2017*		1,8	1,90	3,84
Nombre d'habitants par Bureau Postal 2017 *	mille	10,4	14,8	17
Nombre d'entreprises 10emplois et plus 2017		5428	2465	354
Nombre d'entreprises exportatrices2017		2377	1161	136
* Prévisionnel				

The access to basic amenities rate (drinking water, sanitation network, electricity) is the highest in the country. The coverage rate was close to 100% in 2017.

Table 3 : Evolution of private companies 2008-2018

Year	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Number	101,299	106,625	112,129	111,431	115,800	121,703	126,807	132,566	137,914	143,501	132,995

The number of companies according to API is 334 operating in the industrial sector and 1,078 in the service sector. This relatively high concentration of the economic fabric at the level of the governorate is hiding very important disparities: there are thus 3 industrial companies all sectors combined with the borough of Ettahrir, against 45 in the borough of El Herairia.

Table 4 : Summary of socio-economic indicators¹ of the governorate of Tunis

State of the art 2016	
Strengths	Weaknesses
<p>The socio-economic indicators of the governorate are significantly higher than the national average (RDI 2018 = 0.593)</p> <ul style="list-style-type: none"> Access to the amenities: Water, Sanitation, Power connection rate (~100%) <p>Rate of access to public services: infrastructure, transport, education, healthcare.</p> <ul style="list-style-type: none"> Levels of social well-being (0.91) and human capital development (0.64) <p><i>The following figures , provided for illustrative purposes, are taken from INS statistics for 2014 (RGPH 2014):</i> Illiteracy rate : 11.2% Needy families: 14.3 % Unemployment rate : 13.88% Property owners' rate: 71.3%</p> <ul style="list-style-type: none"> Wealth creation rate per capita : (~ 2.5) 	<p>Strong disparities in socio-economic development according to the boroughs</p> <ul style="list-style-type: none"> Regional Development Indicator Bab Bhar : 1 Sejoui ; 0.31 Life Convenience Indicator : Bab Souika : 8.75 Sejoui ; 0.31 Poverty rate : El Menzah : 1.49% Sidi Hassine : 23.2 % Illiteracy rate Sejoui : 26.5 % El Menzah : 3.6 % Unemployment rate Sejoui : 27, 2,% El Menzah : 4.8% Lack of urban development plans : This observation concerns the boroughs of Sidi Hassine, Herairia, Sejoui, Kabaria, Ouardia Service rate in road networks : El Omrane : 0.2 La Marsa : 1 Number of pharmacies / 1,000 inhabitants Sejoui : 0. 11 Bab Bhar ; 1.52
Threat	Opportunities
<p>Risk high social conflict due to the deterioration of living conditions in some boroughs (poverty rate , levels of unemployment and public service deterioration, etc.)</p> <p>Loss of attractiveness of the region due to the degradation of the infrastructure and the equipment public (increased flooding risk, saturation of sewage and roads networks, overcrowding in areas of unplanned settlement, obsolescence of healthcare infrastructure, delinquency, etc.)</p> <p>Threats of degradation of historic and archaeological sites</p>	<p>Development of clusters around NICTs and the banking and insurance sector (El Kram, El Menzah, Cite El Khadhra, etc.)</p> <p>Development of scientific centres of excellence (El Menzah, Bab Bhar, etc.)</p> <p>Creation of a new commercial and leisure residential area around Sebkhet Sejoui</p> <p>Renewal of cultural activity around the City of Culture</p>

I -2 Major environmental socioeconomic data of the targeted boroughs

These two boroughs are among the most disadvantaged areas in the country. They gather a population of at least 200,000 inhabitants² but these figures would be lower than the reality according to the deputy governors of El Herairia and Sejoumi. Poverty rate is higher than the national average and the employment rate³ there, is very low despite a relatively high businesses density.

Table 5 : Breakdown of the population at borough level by level of education and gender -

Borough	Higher (%)		Secondary (%)		Primary (%)		None (%)		Total population > 10 years old	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sejoumi	5.1	6.3	41.7	34.5	41.2	32.4	12.0	26.8	14,507	14,628
Herairia	12.5	14.5	46.0	37.9	33.8	30.1	7.8	17.5	45,889	46,022

These two boroughs have an unemployment rate above the national average, particularly in the borough of Sejoumi. The unemployment rate of the female graduate population is particularly high, exceeding 40% in the borough of Herairia.

Table 6 : Breakdown of the population aged 15 and over by activity - 2014

Borough	Unemployment rate (%)	Activity rate (%)	Not active	Unemployed	Employed active population	Total population > 15 years old
Sejoumi	21.98	48.92	13,791	2,903	10,305	26,999
Herairia	17.02	50.70	41,727	7,304	35,602	84,633

Table 7 : Breakdown of the population of 15 years old and over by activity rate , level of education and gender (GPC 2014)

Borough	Higher unemployment (%)		Secondary unemployment (%)		Primary unemployment (%)		Unemployment None (%)		Total population > 15 years old	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Sejoumi	8.77	20.78	52.03	49.06	35.20	25.35	4.00	4.81	1,675	1,228
Herairia	17.33	43.73	58.02	40.30	22.80	13.97	1.84	2.00	3,746	3,558

II- 2 : Overview of sustainable development problems : boroughs from Herairia and Sejoumi

Located 18 kilometers from the main artery of the capital, the targeted boroughs of Herairia, Sejoumi and Sidi Hassine suffer from underdevelopment in terms of:

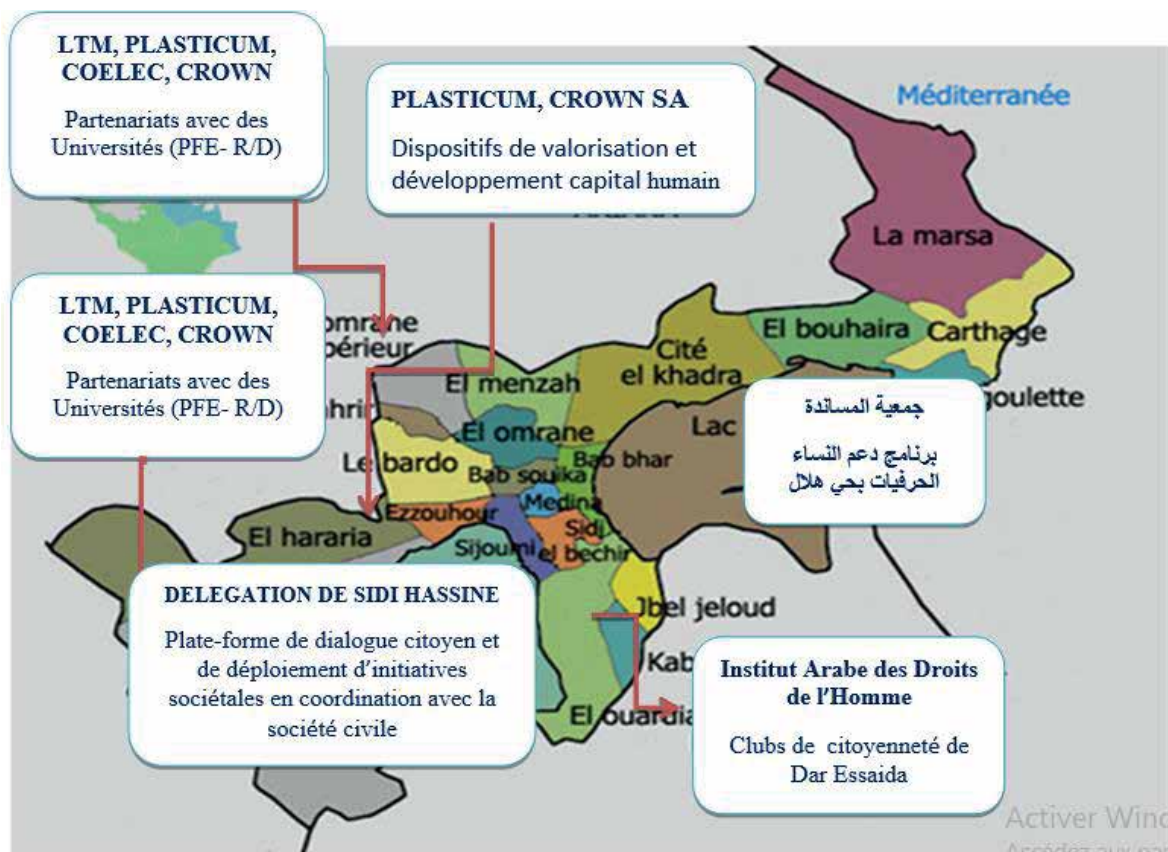
- Urban development,
- Wealth generation,
- Preservation of the natural resources of the region,
- Collection and treatment of domestic waste resulting in a proliferation of uncontrolled landfills especially near the sebkha,
- Access to quality healthcare services,
- Access to cultural and recreational infrastructure,
- Security due to an increase in crime linked to the informal economy and drug trafficking.

As an illustrative example, with 95,000 homes and more than 470,000 inhabitants, the three communes of Sidi Hassine, Sejoumi and Herairia do not have the financial means to develop the infrastructure and improve the quality of life of their citizens. In addition, bordered in the west, by the Sebkha and, in the east, by the landfill of Borj Chekir, the two boroughs of Herairia and Sejoumi suffer from multiple shortcomings linked to the evacuation of wastewater.

A remarkable paradox consists in the fact that the unemployment rate is high there (in particular at the level of higher education graduates) while there are three industrial zones grouping more than one hundred companies in the immediate vicinity of these zones. According to the views of the Deputy governors of Sidi Hassine, Sejoumi and Herairia, the budget allocated to their boroughs is low given their socio-economic difficulties. Tax revenues are low because most of people do not pay their local municipal taxes.

II- 3 : Breakdown of identified CSR initiatives

Table 8 : Breakdown of the Mapping of identified CSR initiatives



Part II : Inventoried CSR Initiatives

II.1. Corporate CSR initiatives

As part of our field intervention, we had direct interviews with different actors intervening in the region of the governorate and specifically from the two target boroughs: Herairia and Sejoumi. This part summarizes the results of the survey carried out among the various organizations. The results are deduced, on the one hand, from an online survey and , on the other hand, from face-to-face interviews with different organizations in the Tunis region.

A list of 17 companies and 9 associations active in the field in addition to the boroughs was identified. A first contact by email dealt with 60 % of these organisations.

We experienced major difficulties in obtaining a direct interview with the managers of some contacted companies. Reminders were made to encourage them to respond to the online questionnaire.

The response rate to our interview requests was nearly 30 %, which is very low and perhaps testifies to the need to make business managers more aware of the CSR approach led by CONECT.

CSR initiatives

We proposed to our interviewees the following CSR definition⁴:

Corporate social responsibility is a set of practices and initiatives reflecting .the voluntary integration of social and ecological concerns of companies into their commercial activities and their relationships with their stakeholders." Being socially responsible " means not only satisfying fully applicable legal obligations, but also, go beyond their activities and make an investment in human capital, the environment and relationships with stakeholders." (Communication from the European Commission, CSR strategy 2011-2014).

CSR practices and initiatives were identified on the basis of a questionnaire (see Annex I) completed by our contacts (General Management, HR managers, Administrative managers).

Despite the reluctance on behalf part of some managers to grant us an interview, we have been able to get an interview with all the heads of the organisations mentioned above, except for one company (LTM).

To comply with the objectives of the study we will include in this report companies that have the SR initiatives with a direct or indirect relationship with the socio-economic fabric of boroughs of Herairia Sidi Hassine and Sejoumi.

Table 9 : WALLYSCAR SA company's presentation fact sheet

Company	WALLYSCAR SA
Creation date	2006
Activity area	Automobile construction
Staff	123
Management style	Participatory ⁵
Employee benefits	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Attendance allowance ◆ Quality / productivity premium ◆ Eid allowance ◆ Staff loans and advances ◆ New school year financial support
Population Initiative	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Support for cultural activities (El Kabaria Youth Centre) ◆ Donation of school and educational materials
Environmental initiative	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Awareness of waste management and recycling ◆ Installation of sorting bins ◆ Partnership with Vivo Energy for Safe Drive awareness ◆ Management system of environmental risk (ISO 14001) and OHS- ISO 18001 risks: continuous improvement in the management of OHS risks, preparation for emergencies, measurement, monitoring and improvement of performance.
Initiative for employment and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Youth and women Integration in subcontracting automotive components (seats and upholstery car doors) ◆ Support for micro-projects (LEMMA, express courses, etc.) partnership with of microfinance organisations and NGOs (ENDA, BTS, UNDP, Expertise France).
Innovation initiative	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Implementation of autonomous production teams (EPA) ◆ Internal training centre for adaptability and quality circles ◆ Development of an R & D unit in collaboration with ENIT- industrial engineering ◆ Design and deployment of HOSHIN / Kaizen islets production

Comment :

The leaders of Wallyscar expressed their determination to expand to El Kabaria a local value chain based on automotive component outsourcing, essentially components in textile and plastic.

In addition, since 2016 the company has been running awareness-raising campaigns on waste management across the entire borough and by installing dumpsters with waste sorting.

Moreover, WallysCar is supporting the development of micro-projects and entrepreneurship in the borough in donations to project leaders among youth and women in partnership with Enda Tamweel and Expertise France.

Internally, we can mention the following initiatives:

- The management is relying upon the autonomy of its teams by setting up quality circles and adopting systematic approach for the development of adaptability and the ability to work in teams. A bonus system linked directly to quality / productivity objectives, by team is implemented.
 - The company is committed to developing the skills of its staff in the maintenance of fiberglass structures and the maintenance of engines running on natural gas in partnership with VIVO ENERGY.
 - The company, certified ISO 14001 and 9001 (around 2015), set up a system to prevent risks to the environment and to the health and safety of employees.
 - The company is deploying in collaboration with Enit, Esprit and Polytechnique universities a strategy for the integration of interns within its R / D unit, that gradually recruits the most promising interns.
- **All initiatives described allow us to recommend Wallys Car SA as a potentially labeled company.**

Table 10 : MAROMED company presentation fact sheet

Company	MAROMED 1992
Creation date	1992
Activity area	Manufacture of leather goods
Staff	218 (including 163 permanent)
Management style	Participatory
Advantage s for staff	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Annual performance bonus ◆ Attendance premium ◆ Productivity / quality bonus (execution and control) ◆ Eid allowance ◆ New school year allowance ◆ Staff loans ◆ Salary advance
Initiative for employment and entrepreneurship	Hosting interns for graduation projects within the Ksar Said Vocational Training College.

Comment :

Despite being established in Tunisia for long time, the importance of its staff and its activities, the company, which was created under Law 1972, has no significant CSR initiative outside the benefits granted to its staff such interest-free grants and loans.

Table 11 : CROWN MAGHREB CAN SA company's presentation fact sheet

Company	CROWN MAGHREB CAN SA
Creation date	2004
Activity area	Manufacture of metal packaging
Staff	118 (including 93 permanent employees)
Management style	Participatory
Employee benefits	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Annual performance bonus ◆ Attendance bonus ◆ Productivity / quality bonus ◆ Incentive bonus for internal improvement projects ◆ Eid allowance ◆ New school year allowance ◆ Staff loans (wedding, housing, acquisition of equipment, etc.) ◆ Salary advance ◆ Sports activities
Population Initiative	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Distribution of school and extracurricular materials for disadvantaged children of the borough ◆ Support young job seekers to create their own businesses
Company initiative for the environment	◆ Implementation of an Environmental Management System (EMS) according to ISO 14001
Action in favor of employment and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Hosting interns for graduation projects within R / D projects (test and quality laboratory) ◆ Project to create a training college within the company

Comment

The CSR Initiatives of this important unit, among the first ones to be created, in El Agba Industrial zone are limited.

Internally, we can report a development and valuation of the company's human capital resting upon a device for the Provisional Management of Jobs, Skills and Careers: PMJSC supports equitable management of human resources. The company is ISO 14001 certified and is preparing to migrate to the ISO 45000 standard; as such, it has an Environmental Management System identifying environmental risks and guaranteeing the implementation of the preventive and corrective actions necessary to eradicate these risks.

In terms of CSR initiatives deployed in favour of the community and the environment, two notable actions should be noted :

- An assistance was granted in 2017 for the refurbishment of three schools located in the Manouba borough;
- An agreement with the Sectoral Training College of Denden (CAP and BTP alternate internship).

It is worth mentioning that the HR department is studying the possibility of creating its own training centre in order to enhance the company's staff .

Tables 12 : Leading Technology in Mechanics (LTM) company's presentation fact sheet

Company	Leading Technology in Mechanics (LTM)
Creation date	2003
Activity area	Production of twin-tube shock absorber systems for vehicles
Staff	78 (including 56 permanent workers)
Management style	Paternalistic and Participatory
Benefits louse r l e staff	<ul style="list-style-type: none">◆ Annual performance bonus◆ Attendance bonus◆ Productivity / quality bonus◆ Bonus to encourage internal improvement projects◆ Eid allowance◆ New school year grants◆ Staff loans (wedding, housing, acquisition of equipment, etc.)◆ Salary advance◆ Sports activities
Company initiative in its environment	<ul style="list-style-type: none">◆ Environmental Management System Not Applicable
Employment promotion and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none">◆ Not Applicable

Comment

This company exercises CSR mainly at the level of its internal sphere, as indicated in the fact sheet above; otherwise its OEM certification requires a management system of Occupational Health and Safety and Environmental Risks

Table 13: The Plasticum Tunisie SA company's presentation fact sheet

Company	Plasticum Tunisie SA
Creation date	2010
Activity area	Industrial solutions and plastic equipment for cars
Staff	74 (permanent staff)
Management style	Participatory
Employee benefits	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Annual performance bonus ◆ Quality / productivity premium ◆ Continuous improvement bonus ◆ Eid allowance ◆ Staff loans (weddings, etc.) ◆ Salary advances ◆ Evolution of this remuneration automatically indexed in relation to the job skills reference framework ◆ OSH risk management system (ISO 180001)
Company initiative in its environment	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Environmental and OSH risk management system (ISO180001)
Employment promotion and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> ◆ PFE internships in R & D and industrialization (ENIT / INSAT / Polytechnique)

Comment

It is an ISO TS certified company, with a process management system. Plasticum has as such a Lean Management approach enabling it to ensure a work environment conducive to the well-being and the commitment of employees.

There is a similar finding regarding the consideration and treatment of environmental risks; an environmental and OSH risk management system has been deployed for four years . The company is ISO TS and ISO 14001 certified, and is preparing to be ISO 45000 certified.

Despite the Lean management approach, we cannot mention any CSR initiative for the socio-economic development of vulnerable population 's vulnerable.

Plasticum S A is deploys also a strategy to develop its existing human capital potential, through a medium and long-term policy of professional integration of interns from the main Tunisian engineering schools. It consists in identifying and hiring the best students by integrating them directly and gradually (first year internship, graduation project internship and company training then graduation project internship and SIVP) in R&D and design, industrialization and improvement of process / equipment capability projects.

Table 14 : COELEC company presentation fact sheet

Company	COELEC
Creation date	198 0
Activity area	Harnesses and electrical systems for automobiles and industrial equipment ma nufacturers
Staff	74
Management style	Participatory
Employee benefits	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Annual performance bonus ◆ Attendance premium ◆ Productivity / quality bonus ◆ Incentive to improve processes ◆ Eid allowance ◆ New school year grants ◆ Staff loans (wedding , housing , acquisition of equipment, etc.) ◆ Salary advance ◆ OSH risk management system (ISO TS)
Environmental initiatives	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Environmental management system (ISO TS and ISO 14001) ◆ Convention with ANGED for the collection and the recycling of hazardous waste
Initiative for employment and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Hosting interns for graduation projects coming from <ul style="list-style-type: none"> – the Sectoral vocational training colleges of Dend en, Bordj Cedria , – The Engineer ing schools : ENIT, INSAT

Comment :

It is a relatively small industrial unit , but ISO TS certified. According to our interviewee, the Human resources manager, there are benefits are granted to the staff, such as productivity and quality bonuses. There is a technical qualification system for the staff based on skills and results which are defined around productivity standards and the socio-technical requirements specific to the various positions. The company has an environmental management and OHS systems implemented for many years and which appears to be well controlled.

No CSR initiative in favour of local populations to be reported.

Table 15 : Trident SRL company presentation fact sheet

Company	TRIDENT Srl
Creation date	2012
Activity area	Vegetal oils
Staff	21
Management style	Paternalis tic and Participative
Employee benefits	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Annual performance bonus ◆ Attendance premium ◆ New school year grants ◆ Staff loans (wedding , housing , acquisition of equipment, etc.) ◆ Salary advance

Comment :

The company has not taken any CSR initiative, however, its manager was willing to cooperate within the framework of MAAN project.

CSR Initiatives
• Support Association

Table 16 : Presentation fact sheet of Association de Soutien

Association	Association de Soutien
Collaborators	10
Population Initiative	<p>Mainly the social field by helping low income and needy families, drug addicts, orphans, people with special needs and helping to address the environmental situation of the area.</p> <p>the Arab Institute for Human Rights launched Citizenship Clubs oriented to children. They are clubs to promote reading skills, drama clubs, art clubs, craft work club, clubs giving French and English lessons. All the children of the communes of Hay Hellal, Hay Saidat, the neighbourhood of Bir Aniba, cité des martyrs and Bab Souika benefit from the activities of these clubs.</p>
Environmental initiative	<p>Conducting a cleanliness campaign in the neighbourhood of Saida Manoubia on the National Tree Day on November 18, 2018 by Association de Soutien of Cité Helal in cooperation with the Municipality of Sjoumi, and Sidi El Bechir and the Arab Institute for Human Rights</p>

A project to build up light structure units for a group of women potters in the neighbourhood of Cité Hilal.

Project components:

Removal of huts , sweeping of the area, preparation of concrete floors for the construction of 30 units with an area of 16 square meters in light structure.

Development of the surrounding area (paving, flooring and planting of trees)

The cost of the project is 266 million Dinars

Funding: The project is funded by a fund of a regional development programme 198 million Dinars and of the municipality of Tunis 68 million Dinars.

The duration of the works is 120 days .

On July 15, 2019, effective launch of works to enhance the activities of women potters in the popular district of Cité Hellal.

Club de citoyenneté et Droits de l'Homme

Table 17 : Club de citoyenneté et Droits de l'Homme Presentation fact sheet

Association	Club de citoyenneté et Droits de l'Homme : Institut Arabe des Droits de l'Homme
Creation date	Date of creation of the IADH: 1989 Date of creation of clubs: 2011
Activity area	The Arab Institute for Human Rights aims to promote the culture of human, civil, political, economic, social and cultural rights enshrined in the Declaration of Human rights and international conventions, and to strengthen the values of democracy and citizenship.
Bureau members	Board of Directors: Arab Organization for Human Rights - Union of Arab Lawyers - Tunisian League for Human Rights - Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights - United Nations Development Programme- UNICEF - UNESCO - UNFPA.
Staff	30
Population Initiative	<p>Installed in one of the popular neighbourhoods of Greater Tunis, Cité Essaida, the IADH has purchased and refurbished an old hostel to make it its administrative main office and a space for training and education in human rights open to young people and children from neighboring districts and civil society organisations, government and international partners and the private sector, in a joint effort to develop and support the creation of leadership among young people in these neighborhoods and those from other districts and regions in the country who are experiencing the same or other forms of vulnerability, to help them appropriate their environment, participate in the decompartmentalization of their peers and keep them away from the dangers of isolation and marginalization that can lead to delinquency and violent radicalization.</p> <p>In order to widen the sphere of beneficiaries of the culture of human rights and citizenship in the popular areas where it is established, the IADH acquired, received from the city of Tunis, a deteriorated and neglected building, close to the headquarters of the IADH, commonly called Adwach "the showers".</p> <p><u>Establishment of Citizenship clubs of Dar Essaida</u></p> <p>These clubs set as a task the initiation of children to artistic expressions, training in human rights and citizenship, the prevention of violence and the fight against racism, fundamentalism and social exclusion.</p> <p>Since 2012, several clubs have been set up in Dar Essaida and Adwach. In 2019, between 80 and 100 children and young adults participated in:</p> <ul style="list-style-type: none"> A drama and reading club A handiwork and manual work club A drawing club <p>They received school support through English and French courses</p> <p>They participated in a prevention of violent extremism programme: inclusion of refugee children, holding various cultural events.</p>

Table 18 : The Sidi Hassine borough Presentation fact sheet

Organization	BOROUGH OF SIDI HASSINE
Date of creation	1956
Staff	14
Population Initiative	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Setting up a citizenship council consisting of representatives of civil society organisations, local authorities and officials from the 9 districts and public institutions. ◆ Periodic deployment of awareness-raising sessions and citizenship dialogue on social issues (employment, insecurity, education, recreation, environment, etc.) open to all citizens. ◆ Partnership with Mercy Corps within the framework of the HOUMTI Project. ◆ Support to the library of the Youth Centre. ◆ Implementation of a platform for dialogue and consultation on security management of the region under the pilot project of Community Policing.
Environmental initiatives	<p>The initiatives are designed and co-deployed within the framework of a partnership between the borough, CSOs and various local public actors (Police, Ministry of Youth, Ministry of Education, etc.);</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Volunteer works to clean and develop the banks of the Sebkhia in collaboration with local associations; ◆ Providing local associations with meeting facilities as well as vehicles and other equipment during clean campaigns. ◆ Support for local population in awareness-raising projects on environmental issues.
Initiative for employment and entrepreneurship	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Encourage the creation of domestic waste recovery micro-projects.

Comment

The Sidi Hassine borough deploys a model of governance oriented to citizenship consultation and dialogue: several important projects are defined, deployed and monitored with the direct involvement of civil society organisations. It is the case, for example, of the management of activities and cultural and leisure structures, waste management and the Community Policing project.

Part III : Summary of mapping results and recommendations

III-1. The main areas of initiative taken by different organisations

CSR /OSR Initiatives implemented by different actors (institutions, companies, associations) can be classified into two categories : internal initiatives within the organization and those from outside.

• Internal CSR initiatives :

The online survey and the face-to-face interviews showed that the first initiatives mentioned by stakeholders, especially businesses , related to human resources and environmental improvements.

Thus, companies offer cash and in-kind benefits to their employees. The most frequently mentioned actions consist of the purchase of sheep on the occasion of Eid, the distribution of bonuses or gifts on the occasion of holidays or the start of the new school year.

Some actors (institutions, associations and companies) provide full support to seriously ill people among their employees or their family members. They also sign agreements with leisure and recreational parks or sports halls attended by their employees.

Employee training and skills development is also an important area of OSR commitment. Some private and semi-State-owned companies as well as some institutions (API, EPAC) hold, for example, team building retreats, in hotels for periods ranging from 3 to 5 days.

In addition, some companies mentioned that they gave a strategic importance to the deployment of a health and safety management system in order to reduce risks for staff and improve working conditions. Among the most notable initiatives in this direction, there is essentially the substitution of dangerous products by others less harmful.

With regard to environmental initiatives, it appears from the survey that the most common initiatives are related to waste management and the implementation of actions aimed at saving water and energy.

• OSR initiatives outside the organisation

Among societal initiatives, the most mentioned by the relevant actors, we can find:

- Maintenance of School facilities and distribution of school supplies;
- Partnerships with university institutions and vocational training colleges;
- Sponsorship of socio-cultural events.

• The motivations of the actors

The contacted organisations declared that they had led these CSR initiatives, essentially, to

- **Improve the working environment:** the contacted heads of institutions and companies emphasized that the purpose of the implementation of CSR initiatives was generally the enhancement of the labour climate to foster productivity improvement.
- **The reduction of negative impacts of the activity on the environment :** The companies that have liquid and hazardous waste have focused their actions on the reduction of the nuisance they cause.
- **Compliance with the requirements of foreign customers:** For several Tunisian exporting companies, the implementation of CSR actions were motivated by meeting the requirements of their customers or foreign markets. The latter often impose fairly strict quality standards and procedures on their suppliers and at almost all levels.
- **The commitment, the personal ethics of managers:** The role and conviction of the first manager have often been stressed as a major determinant of the orientation of the company towards these CSR initiatives.

• The constraints

Several obstacles to the development of CSR initiatives in the area have been identified. Among these there are:

A concept that is still unclear for most organisations: During interviews with companies and associations, the actions that are mentioned are most often of a charity nature. Some of them are more of a simple application of regulations than voluntary actions. As a result, there seems to be confusion between charity actions and the application of regulations.

A fragmented and unstructured approach to CSR : Most companies mention fragmented actions that are not integrated into a deliberate CSR approach. However, some companies do a lot of actions that reflect a sense of social responsibility. **As for local CSOs, there are several ones, but they do not cooperate with each other.** **A lack of buy-in from some stakeholders :** During the survey, we noted a lack of involvement of some stakeholders in CSR initiatives. In some cases, senior management may not be convinced of the need for a CSR approach. In other cases, the lack of collaboration between departments had hindered the implementation of a CSR approach.

Often, poor sustainability of the implemented initiatives: In some cases, especially for structured projects funded by donors, there is a lack of capitalization on the achieved experiences.

Conclusion and Main recommendations

1) Improve the collection and dissemination of information relating to the expectations of the local population.

We recommend first of all a multi-actors coordination mechanism to identify local needs, design of CSR initiatives to deploy, combine resources to allocate (particularly in terms of skills, budget and logistics), to implement and monitor planned initiatives.

2) Develop CSR initiatives through awareness-raising and inter-company coordination

We recommend to create a network of companies willing to join a CSR approach to exchange information and coordinate CSR initiatives.

3) Strengthen the network between local CSOs:

Promote the coordination of CSR initiatives between local CSOs through the network.

4) Orient graduation Projects (PFE, dissertations and theses) towards subjects related to CSR initiatives carried out or to be carried out by civil society organisations.

5) Extend the number of targeted boroughs in the implementation of the above recommendations.

-
1. Regional Development Indicators - Governorate of Tunis - October 2012
 2. General Population Census, INS 2014
 3. INS 2016 Labour Market Survey
 4. EU " 3rd SSE Conference, 2011 "
 5. Management style where employees are systematically consulted and / or associated with operational decisions relating to production and support processes.

CONNECT
Confédération des Entreprises Citoyennes de Tunisie
كنفدرالية المؤسسات المواطنة التونسية

RSE
Tunisie

ما3ان
ma3an
FOR RESILIENT COMMUNITIES