



République Tunisienne



Le contrat social un exemple innovant de Programme par Pays pour le Travail Décent (PPTD) pour la Tunisie 2017-2022



Juillet 2017



Organisation
Internationale
du Travail



Table de Matières

Abréviations	2
1. Introduction.....	3
2. Contexte du pays : diagnostic et analyse de la situation.....	4
2.1 Contexte général et macroéconomique	4
2.2 Normes et droits fondamentaux au travail.....	5
2.3 Emploi	6
2.4 Protection sociale	8
2.5 L'égalité des sexes et la non-discrimination	10
2.6 Dialogue social et tripartisme	11
2.7 Programmes et réalisations du BIT	12
2.8 Autres partenariats et coopérations.....	15
3. Priorités nationales et résultats du PPTD	16
3.1 Priorité 1: Croissance Economique et Développement Régional, une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions.	16
3.2 Priorité 2 : Emploi et formation professionnelle.	19
3.3 Priorité 3 : Relations professionnelles et travail décent.	22
3.4 Priorité 4: Une réforme globale de la protection sociale en Tunisie est engagée.....	25
3.5 Priorité 5: Institutionnalisation du Dialogue social.....	27
4. Modalités de gestion de la planification, de la mise en œuvre, du suivi, de l'établissement des rapports et de l'évaluation	28
4.1 Mise en œuvre et gestion	28
4.2 Suivi et évaluation.....	28
5. Ressources et financement	29
6. Plan de communication et plaidoyer.....	29
Bibliographie	31
Annexe 1: Tableau des Résultats Du PPTD Tunisie 2017-2022	32
Annexe 2: Plan de suivi des résultats du PPTD- Tunisie 2017-2022.....	42
Annexe 3: Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD Tunisie 2017-2022.....	59
Annexe 4: Programmes récents d'appui du BIT	75
Annexe 5: Structures actuelles du dialogue social.....	77

Abréviations

AMG	Assurance Médicale Gratuite
ANETI	Agence Nationale pour l'Emploi et le Travail Indépendant
API	Agence de Promotion de l'Industrie et de l'Innovation
APIA	Agence de Promotion des Investissements Agricoles
ARP	Assemblée des Représentants du peuple
BIT	Bureau International du Travail
CNAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CNRPS	Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale
CNSS	Caisse Nationale de Sécurité Sociale
ESS	Economie Sociale et Solidaire
INS	Institut National de la Statistique
ITCEQ	Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives
MAS	Ministère des affaires sociales
MDCI	Ministère du développement et de la coopération internationale
MFPE	Ministère de la formation professionnelle et de l'emploi
MIC	Ministère de l'Industrie et du Commerce
MS	Ministère de la santé
OIT	Organisation internationale du Travail - ILO
ONEQ	Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications
ONU	Organisation des Nations unies
PIB	Produit Intérieur Brut
PNAFN	Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses
PNUAD	Plan cadre des Nations Unies pour l'Aide au Développement
PPP	Partenariat Public Privé
PPTD	Programme Pays pour le Travail Décent
RSNA	Régime des Salariés Non Agricoles
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UNDAF	United Nations Development Assistance Framework
UTAP	Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche
UTICA	Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat

1. Introduction

Le présent PPTD couvre la période 2017-2022. La réflexion sur un PPTD a été engagée en Tunisie en 2008, pour s'interrompre en 2010 suite à quelques divergences, et aboutissant à un projet préliminaire non finalisé.

Après la Révolution, dans le contexte d'une implication décisive des partenaires sociaux dans la transition démocratique, et avec l'appui de l'OIT et le soutien financier du gouvernement norvégien, dans le cadre du projet mis en œuvre pour la promotion du dialogue social et du renforcement de la gouvernance du travail en Tunisie, le pays a adopté de manière consensuelle le **Contrat Social**. Ce contrat, signé solennellement sous la coupole de l'Assemblée Nationale Constituante le 14 janvier 2013 par le gouvernement, l'organisation des employeurs (UTICA), l'organisation des travailleurs (UGTT) et en présence du Directeur Général du BIT, constitue la feuille de route des mandants et le cadre d'intervention du BIT en Tunisie.

Cet accord fondamental souligne l'importance du dialogue social dans la gouvernance des affaires économiques et sociales du pays, et inscrit parmi les objectifs essentiels de la législation du travail de "consolider le travail décent dans ses quatre objectifs stratégiques conformément au concept de l'Organisation Internationale du Travail à ce sujet". Il était articulé autour de 5 axes principaux: 1. la croissance économique et le développement régional, 2. les politiques de l'emploi et de la formation professionnelle, 3. les relations professionnelles et le travail décent, 4. la protection sociale, 5. l'institutionnalisation du dialogue social.

Au sein de ce processus de consolidation des socles du travail décent et du partenariat social, les négociations autour des domaines prioritaires de la réforme socio-économique en Tunisie, stipulés dans le contrat social, ont été conduites au sein de commissions tripartites. Leur objectif était de faire aboutir l'engagement des partenaires sociaux (Gouvernement, UGTT, UTICA) et leur volonté à faire du Contrat Social et du plan d'action qui en découlera leur programme pays pour le travail décent. Une étape marquante de ce processus a été la Conférence nationale tripartite présidée par le Chef du Gouvernement, le 11 et 12 novembre 2016, où les partenaires sociaux ont réitéré leur volonté d'élaborer un programme pays pour le travail décent, sur la base du plan d'action validé pour la mise en œuvre du contrat social. Les consultations entre les mandants ont, par la suite, été intensifiées pour aboutir au consensus sur l'identification des priorités du PPTD et l'ensemble de ses composantes.

2. Contexte du pays : diagnostic et analyse de la situation

2.1 Contexte général et macroéconomique

Après la Révolution du 14 janvier 2011, la Tunisie vit une situation historique postrévolutionnaire particulière. Si la transition politique paraît formellement achevée avec l'adoption d'une nouvelle constitution en janvier 2014 et les élections législatives et présidentielle de l'automne 2014, la reconstruction institutionnelle est toujours en cours.

Le pays demeure caractérisé par la précarité des institutions, auxquelles s'ajoutent des perturbations économiques et sociales, ainsi que des menaces sécuritaires. L'économie reste ainsi affectée par l'instabilité politique, la multiplication des mouvements sociaux, en plus des impacts d'un contexte économique international amorphe.

Les fractures structurelles persistent sinon se sont aggravées: chômage de masse, notamment des jeunes et des femmes, et parmi eux les diplômés de l'enseignement supérieur; disparités régionales - entre le littoral et l'Ouest du pays, les zones rurales et urbaines- constatées pour tous les aspects de la vie économique et sociale.

Les principaux indicateurs macroéconomiques relatent et expriment les déséquilibres globaux vécus actuellement par l'économie du pays: chute puis croissance faible du PIB; accroissement du déficit budgétaire et de la dette publique; aggravation du déficit de la balance courante et de la dette extérieure; tendance haussière de l'inflation, et taux de chômage toujours élevé. La dégradation continue du tissu économique est encore plus marquée par l'extension du commerce parallèle et de l'économie informelle¹.

Indicateurs macroéconomiques récents

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taux de croissance du PIB (aux prix du marché)	3	-1,9	3,9	2,3	2,3	0,8	1,2
Déficit budgétaire (%PIB)	1	3,3	5,5	6,9	5,0	4,8	6,0
Dette publique (% PIB)	40,7	44,6	44,7	46,6	50,8	55,4	61,9
Déficit de la balance courante (% PIB) ⁽¹⁾	4,8	7,4	8,3	8,4	9,1	8,9	9,1
Dette extérieure (%PIB) ⁽¹⁾	49,7	52,3	52,9	57	61,4	63,5*	69,0**
Service de la dette extérieure (% des recettes courantes) ⁽¹⁾	9,3	10,6	12,1	9,5	8,4	10,2*	12,8**
Inflation (IPC) (%)	4,4	3,5	5,1	5,8	4,9	4,9	4,2
Taux de chômage	13,0	18,3	17,6	15,9	15,1	15,2	15,6
Revenu/hab (TND)	5990	6046	6601	6975	7478	7813	
Revenu/hab (US \$)	4188	4295	4226	4292	4399	3982	

Sources: INS, Ministère des Finance, BCT. FMI pour (1).

*: prévu; **: projeté

¹Avec, déjà en 2012, 33,9 % de l'emploi non agricole et 23,8 % de la valeur ajoutée non agricole, in: *Protection sociale et économie informelle en Tunisie, Défis de la transition vers l'économie formelle*, CRES & BAD, mai 2016.

Cependant, au cours de la période récente marquée par les soubresauts de la transition démocratique, des avancées sociales ont été accomplies. Ainsi, comme il a été déjà indiqué, le pays a adopté le Contrat Social signé par le gouvernement et les syndicats des employeurs et des travailleurs le 14 janvier 2013, ainsi que les références sociales dans la nouvelle constitution signée le 27 janvier 2014.

Les priorités du contrat social ont été intégrées dans le plan de développement économique et social 2016 -2020.

2.2 Normes et droits fondamentaux au travail

La Tunisie a adhéré à l'OIT depuis 1956 et a ratifié depuis lors 61 conventions internationales, y compris les huit conventions se rapportant aux droits fondamentaux au travail qui sont:

- C029 sur le travail forcé, 1930, (ratifiée le 17 déc. 1962)
- C087 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, (ratifiée le 18 juin 1957)
- C098 sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, (ratifiée le 15 mai 1957)
- C100 sur l'égalité de rémunération, 1951, (ratifiée le 11 oct. 1968)
- C105 sur l'abolition du travail forcé, 1957, (ratifiée le 12 janv. 1959)
- C111 concernant la discrimination (emploi et profession), 1958, (ratifiée le 14 sept. 1959)
- C138 sur l'âge minimum, 1973, (ratifiée le 19 oct. 1995)
- C182 sur les pires formes de travail des enfants, 1999, (ratifiée le 28 févr. 2000)

Le pays a continûment œuvré pour l'harmonisation de la législation nationale du travail avec les normes internationales, notamment pour les sujets majeurs suivants : protection légale du droit syndical, promotion de la négociation collective, égalité de rémunération, protection des enfants contre l'exploitation économique, la représentation du personnel au niveau de l'entreprise.

Récemment encore, le pays a ratifié 4 conventions supplémentaires :

- C144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, (ratifiée le 11 févr. 2014)
- C151 sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978, (ratifiée le 11 févr. 2014)
- C154 sur la négociation collective, 1981, (ratifiée le 11 févr. 2014)
- C185 sur les pièces d'identité des gens de mer (révisée), 2003, (ratifiée le 19 mai 2016)

Conformément aux procédures de l'OIT, la Tunisie soumet régulièrement des rapports et répond aux commentaires des différents organes de contrôle de l'OIT notamment ceux émanant du comité de la liberté syndicale. Certains défis dans l'application des conventions fondamentales persistent en particulier en matière de détermination des critères de la représentativité syndicale des organisations de travailleurs et d'employeurs.

La Tunisie est également membre, depuis 1975, de l'Organisation Arabe du Travail, et a ratifié en 1987 la Convention arabe du travail n° 7 relative à la santé et sécurité professionnelle.

2.3 Emploi

La Révolution du 14 janvier 2011 avait mis au centre des revendications l'emploi et le développement économique, particulièrement critiques dans les régions intérieures du pays. La croissance économique, relativement soutenue les décennies précédentes, et les modes de développement adoptés jusque-là avaient montré leurs limites structurelles face aux profondes mutations démographiques, sociales et culturelles. Il en a résulté des inégalités insupportables entre régions, l'incapacité à répondre à la demande d'emplois croissante notamment des jeunes de plus en plus instruits, et des femmes investissant davantage le marché de l'emploi. Les instruments, de plus en plus nombreux, d'insertion professionnelle et de lutte contre le chômage, se sont révélés faiblement efficaces.

Indicateurs d'activité, emploi et chômage. Evolution 2010-2016, selon le genre

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Population en âge d'activité " 15 ans et plus " (1000)							
Masculin	3969,1	4019,1	4056,4	4086,4	4130,5	4172,1	4211,6
Féminin	4069,1	4127,5	4155,3	4229,3	4266,1	4308,5	4369,3
Total	8038,2	8146,6	8211,7	8315,7	8396,6	8480,6	8580,9
Population active (1000)							
Masculin	2758,2	2817,9	2852,3	2862,0	2881,9	2869,7	2884,9
Féminin	1011,0	1026,7	1070,9	1081,7	1120,1	1121,7	1162,3
Total	3769,2	3844,6	3923,2	3943,7	4002,0	3991,4	4047,1
Population active occupée							
Masculin	2457,8	2394,1	2434,9	2482,4	2519,0	2513,8	2527,9
Féminin	819,6	745,7	796,7	832,9	880,2	872,5	889,7
Total	3277,4	3139,8	3231,6	3315,3	3399,2	3386,3	3417,6
Taux d'activité (%)							
Masculin	69,5	70,1	70,3	70,0	69,8	68,8	68,5
Féminin	24,8	24,9	25,8	25,6	26,3	26,0	26,6
Ensemble	46,9	47,2	47,8	47,4	47,7	47,1	47,2
Taux de chômage - (%)							
Masculin	10,9	15	14,6	13,3	12,6	12,4	12,4
Féminin	18,9	27,4	25,6	23,0	21,4	22,2	23,5
Ensemble	13,0	18,3	17,6	15,9	15,1	15,2	15,6
Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le genre (en %)							
Masculin	15,8	23,7	15,8	20,9	22,1	19,9	19,4
Féminin	32,9	43,8	40,2	43,5	39,7	38,4	40,4
Ensemble	23,3	33,6	26,9	31,6	30,9	28,6	30,5

Source: Institut National de la Statistique(INS)

(La période de collecte de données concerne les mois avril, mai et juin de chaque année, sauf pour 2014 où c'est le 3e trimestre)

Répartition des occupés selon la situation dans la profession

	Patron			Indépendant		Salarié		Apprenti		Aide familial		Autres		ND		Ensemble	
	2010	2013		2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013	2010	2013
Ensemble	1000	221,0	236,0	618,8	562,5	2238,5	2377,3	6,6	8,8	191,4	125,0	1,2	0,6	5,1		3277,4	3315,3
	%	6,7	7,1	18,9	17,0	68,3	71,7	0,2	0,3	5,8	3,8	0,0	0,0	0,2		100,0	100,0
Hommes	1000	199,5	209,9	522,8	485,7	1634,4	1703,6	4,9	6,8	95,4	72,6	0,9	0,4	3,4		2457,8	2482,4
	%	8,1	8,5	21,3	19,6	66,5	68,6	0,2	0,3	3,9	2,9	0,0	0,0	0,1		100,0	100,0
Femmes	1000	21,5	26,2	96,0	76,7	604,0	673,7	1,7	2,1	96,0	52,4	0,3	0,2	1,7		819,6	833,0
	%	2,6	3,1	11,7	9,2	73,7	80,9	0,2	0,3	11,7	6,3	0,0	0,0	0,2		100,0	100,0

Source: INS, Enquêtes nationales sur la population et l'emploi

Après la révolution, les politiques publiques d'emploi ont été contraintes par deux facteurs majeurs, lourds de conséquences : les pressions sociales, fortes et récurrentes, revendiquant des postes d'emploi, d'une part, et la faiblesse de la croissance économique d'autre part.

L'Etat s'est ainsi trouvé obligé de procéder à des recrutements massifs dans le secteur public, indépendamment de ses besoins. En particulier en 2011 et 2012, deux lois spécifiques ont retenu l'âge et l'ancienneté du diplôme comme critères principaux pour la priorité dans l'embauche des candidats. Au total, au cours de la période 2011-2015, 117 000 personnes ont été recrutées. Environ 16 000 fonctionnaires supplémentaires étaient prévus pour 2016.

Les politiques actives de l'emploi ont poursuivi les programmes traditionnels d'aide à l'insertion professionnelle (Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle- SIVP, Contrat d'Adaptation et d'Insertion Professionnelle- CAIP, Contrat de Réinsertion dans la Vie Active- CRVA, ...). Il est estimé que ces programmes ont bénéficié à près de 392 000 personnes au cours de la période 2011-2015².

Un programme de lutte contre le chômage et d'accompagnement des diplômés chômeurs dans la recherche active d'emploi et l'insertion professionnelle, « AMAL », a été institué en 2011 et il a été remplacé en 2013 par le Programme d'Encouragement à l'Emploi- PEE. En 2016 a été lancé le programme « Forsati », avec l'objectif de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs.

L'impulsion publique a renforcé également le soutien au travail indépendant et à l'entrepreneuriat par les actions d'encadrement et d'accompagnement (104 mille demandeurs d'emploi en 2011-2015) ou le financement, à travers la Banque Tunisienne de Solidarité- BTS, notamment (50 mille crédits en 2011-2015).

Le suivi de la situation du marché de l'emploi et l'élaboration des politiques publiques dans ce domaine est guidée par les informations et les données produites par le système d'information articulé autour d'un dispositif institutionnel composé essentiellement de : l'Institut National de la Statistique (INS), l'Agence National de l'Emploi et du Travail Indépendant (ANETI), l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ).

²Document du "Plan de développement 2016-2020", vol. 1:contenu global, mai 2016

2.4 Protection sociale

La Tunisie a développé un système de protection sociale pour prendre en charge les risques et incertitudes liés à la vieillesse, la maladie, la pauvreté et les accidents divers en relation avec la vie professionnelle.

Deux types de mécanismes de prévoyance collective ont été adoptés :

- ✓ des assurances sociales, avec les organismes de sécurité sociale, fondées sur un financement contributif ; c'est le cas pour la retraite avec une caisse pour les salariés de la fonction publique (Caisse Nationale de Retraite et de Prévoyance Sociale-CNRPS) et une autre pour les actifs du secteur privé (Caisse Nationale de Sécurité Sociale-CNSS) et pour une partie des soins de santé avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM), pour les actifs affiliés des secteurs public et privé.
- ✓ une assistance sociale, prise en charge par l'Etat, financée par l'impôt, destinée à certaines catégories de la population vivant dans la précarité, principalement: les familles nécessiteuses et à revenu limité, les personnes handicapées et les enfants sans soutien familial.

Pour la retraite, la CNRPS couvre la totalité des employés du secteur public. La couverture du secteur privé par la CNSS s'est étendue ces dernières années : elle est passée de 60,3 % en 2005 à 73,7 % en 2010, puis 79,5 % en 2012 et 78,5 % en 2015³. La CNSS gère un régime principal au profit des salariés non agricoles (RSNA) et plusieurs autres régimes au profit de divers catégories d'actifs employés (salariés agricoles, travailleurs non-salariés, travailleurs tunisiens à l'étranger, artistes-intellectuels-créeurs, travailleurs à faible revenu, étudiants). Ce sont les affiliés de ces derniers régimes qui ont vu leur nombre croître le plus vite.

Le ralentissement économique, le manque de bonne gouvernance des institutions de sécurité sociale, et les évolutions démographiques ont affecté profondément les régimes d'assurance retraite, entraînant des déficits financiers importants qui mettent en danger la viabilité et la pérennité du système d'assurance sociale par répartition.

De multiples réformes paramétriques, par relèvement des taux de cotisations ont été réalisées ; elles ont soulagé provisoirement la situation financière des caisses sans résoudre fondamentalement le problème. Des solutions profondes et de long terme sont attendues pour prendre pleinement en considération à la fois les implications des mutations démographiques et l'aspiration à une protection sociale inclusive, efficace et équitable.

³ Compte non tenu du secteur informel

Principales caractéristiques des régimes de sécurité sociale

Année	2001	2005	2010	2011	2012	2013	2014
CNRPS							
Assurés sociaux	541992	593802	646033	677692	715274	739678	750514
Pensionnés*	137481	169248	225870	238616	249541	263316	276015
Ratio de dépendance	3,9	3,5	2,86	2,84	2,87	2,81	2,72
CNSS							
Assurés sociaux	1096825	1409477	2087439	2114016	2139289	2185994	2213734
Pensionnés**	271456	349247	445309	455547	498204	524789	558298
Ratio de dépendance	4,04	4,04	4,7	4,64	4,29	4,17	4,08
Assurés RSNA	822458	897761	1164404	1162957	1150999	1159699	1173693
Pensionnés RSNA**	199857	253280	324365	331365	362704	380759	403500
Ratio de dépendance	4,12	3,54	3,59	3,51	3,17	3,05	2,9

Source : Ministère des affaires sociales, Annuaire statistique, 2014

* Total : retraités + veuves

** Total : retraités + veuves + invalidité

RSNA : Régime des salariés non agricoles

Soldes financiers des caisses de sécurité sociale (MD)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CNRPS (pension)	-117,5	-146,5	-170,5	-252,2	-338	-408,6
CNSS (pension)	-211	-314	-351	-405	-555,8	-791,2
CNAM (Assurance Maladie)	-102,0	-149,9	-180,2	-141,7	-82	-87

Source : Caisses de sécurité sociale

L'assistance sociale prise en charge par l'Etat est fournie par deux programmes :

- Le **Programme National d'Aide aux Familles Nécessiteuses (PNAFN)**, créé en 1986, alloue une aide monétaire permanente aux familles estimées nécessiteuses et démunies, et leur fournit un accès gratuit aux soins (Assurance Médicale Gratuite de type 1 - AMG1) dans les structures hospitalières publiques.
L'effectif des familles bénéficiaires du PNAFN a évolué de 78 000 en 1987 à 100 000 en 1990, puis 118 000 en 2010, 176 000 en 2011, pour se porter à 239 421 en 2017. Le montant mensuel de l'allocation monétaire est passé de 7.7 DT en 1987 à 15 DT en 1990, 36.3 DT en 2000, 56.7 DT en 2010 et enfin à 150 DT en février 2015, majoré de 10 DT par enfant scolarisé dans la limite de 3 enfants.
- Le **Programme d'accès aux soins à tarifs réduits (AMG2)** pour les familles à revenus limités, instauré depuis les années 60 et géré depuis 1998 par le Ministère des Affaires Sociales, offre à ses bénéficiaires un accès aux soins, à tarifs réduits, au sein des structures publiques de santé moyennant une cotisation annuelle fixe (timbre) de 10 DT. En 2017, le nombre de ces bénéficiaires s'est établi aux alentours de 622 000.

L'évaluation de ces programmes dénote d'un mérite incontestable dans la couverture sanitaire des populations les plus pauvres, d'un effet avéré du PNAFN dans la réduction de la sévérité de la pauvreté (avec toujours des disparités régionales). Cependant, le ciblage de ces populations demeure perfectible notamment à cause d'un manque de coordination avec le système fiscal et la présence d'un secteur informel important.

Un meilleur ciblage des aides publiques vers ceux qui en ont le plus besoin nécessite une identification plus rigoureuse des populations pauvres, qui peut suivre leur évolution. Cela demande l'information adéquate sur les revenus de la population, préalable à tout transfert direct efficace et équitable.

Une nouvelle approche de gestion des programmes d'assistance sociale «Programme Amen» a été arrêtée et prévoit d'instituer une banque de données interactive sur les familles nécessiteuses et à revenus limités. La mise en place de cette banque de données comporte 2 composantes :

- ✓ Un système d'information basé sur un identifiant social unique permettant la vérification, le suivi et l'actualisation continue des données relatives à ces familles et le croisement entre les différents systèmes d'informations.
- ✓ Une collecte d'information exhaustive concernant les familles bénéficiaires ou candidates aux transferts monétaires directs et aux cartes de soins gratuits et à tarifs réduits (environ 30 % de la population tunisienne).

2.5 L'égalité des sexes et la non-discrimination

La participation des femmes à la vie professionnelle apparaît stationnaire, avec un taux d'activité relativement faible (autour de 25-26 %), et une contribution du même ordre à l'emploi salarié non agricole. En général, le travail féminin est plus marqué par la précarité.

Sur le plan des rémunérations, même si sur le plan législatif toute discrimination est interdite (article 5 bis du Code du Travail et l'article 11 de la loi 112 du Statut Général de la fonction publique), il y a lieu de constater des disparités surtout pour l'accès aux postes de responsabilité élevée.

La place des femmes dans les instances décisionnelles politiques, économiques et sociales est restée assez minoritaire, malgré l'augmentation régulière du niveau d'instruction des femmes, jusqu'à atteindre une position majoritaire dans l'enseignement supérieur et ses diplômés.

Pendant des décennies, la Tunisie a connu une amélioration progressive des législations visant à éliminer les discriminations à l'égard des femmes et a ratifié les Conventions internationales numéros 100 et 111, cependant, ces progrès restent perfectibles.

La nouvelle constitution inscrit des droits forts et précis concernant l'égalité dans tous les domaines de la vie sociale :

Article 21: " Les citoyens et les citoyennes sont égaux en droits et en devoirs. Ils sont égaux devant la loi sans discrimination."

Article 34: "Les droits d'élection, de vote et de se porter candidat sont garantis, conformément aux dispositions de la loi. L'Etat veille à garantir la représentativité des femmes dans les assemblées élues."

Article 46:

"L'Etat s'engage à protéger les droits acquis de la femme et œuvre à les renforcer et à les développer.

L'Etat garantit l'égalité des chances entre la femme et l'homme quant à l'accès à toutes les responsabilités et dans tous les domaines.

L'Etat œuvre à réaliser la parité entre la femme et l'homme dans les assemblées élues.

L'Etat prend les mesures nécessaires en vue d'éliminer la violence contre la femme."

La concrétisation de ces engagements nécessite de réformer davantage les législations et réglementations et de mettre en place les outils et mécanismes pour réduire les inégalités encore visible dans la pratique en matière de travail, revenus, dans les hiérarchies professionnelles, ainsi que dans l'accès aux postes de décision politique, économique et sociale.

2.6 Dialogue social et tripartisme

La Tunisie a une longue expérience en matière d'institutionnalisation et de concrétisation du dialogue social entre les partenaires sociaux (aux niveaux national, sectoriels et des entreprises), de promotion des législations du travail et de consolidation des droits fondamentaux au travail. La négociation collective s'est développée suite à la conclusion d'une convention collective cadre du secteur non agricole en 1973. Une convention collective cadre du secteur agricole a récemment été signée en 2015. Les acquis du dialogue social comptent aujourd'hui 54 conventions collectives sectorielles, de multiples autres structures du dialogue social sont à l'œuvre (Cf. Annexe 2). Les conventions collectives ont connu plusieurs révisions et ont participé à l'amélioration des conditions de travail et de salaires des 80 % de travailleurs du secteur privé. Un nombre important de conventions collectives d'établissement régissent les relations de travail au niveau de l'entreprise. Plus de 2000 commissions consultatives d'entreprises et environ 900 délégués de travailleurs, jusqu'en 2015; ces deux derniers indicateurs ont chuté en 2016, suite aux difficultés économiques des entreprises entraînant la baisse du nombre de travailleurs permanents dans plusieurs petites et moyennes entreprises en de ça de la condition de 40 travailleurs pour l'établissement d'une commission consultative

Année	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de Commissions consultatives d'entreprises	2052	2053	2056	2061	2075	1742
Nombre de délégués de travailleurs	867	873	879	884	894	696

Source: Ministère des Affaires Sociales

La promotion du dialogue social et le renforcement de la gouvernance du travail ont connu une impulsion majeure en Tunisie avec l'adoption du Contrat Social en janvier 2013, qui prévoit l'institution d'un Conseil National du Dialogue Social (dont le projet de loi de création a été déposé à l'Assemblée des Représentants du peuple - ARP, en juin 2015).

Les négociations tripartites autour des domaines prioritaires de la réforme économique et sociale stipulées dans le contrat social sont organisées au sein de cinq sous-commissions correspondant aux cinq axes prévus dans le contrat social; ces sous-commissions devront également veiller au suivi de la mise en œuvre des activités décidées.

C'est ainsi qu'en 2014 ont été signés deux accords- cadre entre l'UGTT et l'UTICA pour la création de deux Commissions nationales tripartites, l'une pour l'étude de la question du pouvoir d'achat dans toutes ses composantes, l'autre consacrée à l'étude de la production et la productivité et les voies et moyens de leur accroissement. Ces commissions avaient une composition tripartite et ont abouti à des recommandations pratiques.

Tout récemment encore, les deux organisations syndicales UGTT et UTICA ainsi que l'organisation des agriculteurs UTAP, ont participé, dans le cadre d'un dialogue national, à l'élaboration et à la signature, le 13 juillet 2016, de "l'Accord de Carthage", sur les priorités du nouveau gouvernement "d'Union Nationale", définies autour de 6 axes fondamentaux: gagner la guerre sur le terrorisme; accélération du rythme de la croissance et de l'emploi; lutte contre la corruption et instauration des fondements de la bonne gouvernance; maîtrise des équilibres financiers et l'exécution d'une politique sociale efficace; l'instauration d'une politique spécifique pour les villes et les collectivités locales; renforcement de l'efficacité de l'action gouvernementale et parachèvement de l'édifice institutionnel. Les organisations syndicales ont ainsi contribué à la définition du programme gouvernemental dans son ensemble et sont invitées, de manière participative, au suivi et à la garantie de sa mise en œuvre.

Plusieurs sections de l'accord renvoient explicitement au Contrat Social, au respect des mécanismes des conventions collectives et du dialogue social, notamment la création du Conseil national du dialogue social et le développement de son activité.

L'ensemble de ces éléments démontrent la capacité des acteurs sociaux à négocier, à travailler en tant que partenaires et à mener à bien les différentes composantes du PPTD.

2.7 Programmes et réalisations du BIT

Le BIT, à travers ses interventions en Tunisie, a eu l'occasion de promouvoir sa position en tant que partenaire technique privilégié capable d'accompagner les partenaires sociaux dans le processus de mise en œuvre des réformes structurelles, notamment celles en relation directe avec son mandat et sa mission contribuant à la restauration de la paix et de la concorde nationale.

Depuis 2011, le BIT a renforcé sa coopération technique en Tunisie à travers la mise en œuvre de plusieurs projets dont les interventions se concentrent dans les domaines de la création d'opportunités d'emplois pour les jeunes, le développement de l'entrepreneuriat, le renforcement du dialogue social, l'appui aux réformes de la sécurité sociale, et l'amélioration de la gouvernance de la migration de main d'œuvre. (cf. liste des projets dans les annexes)

Sans être exhaustives, les actions du BIT en Tunisie ont permis :

- **Dans le domaine de l'emploi**, de soutenir les efforts nationaux de développement des zones défavorisées par l'appui à la relance économique et l'intégration sur le marché du travail des jeunes, y compris ceux ayant peu de qualifications, à travers le développement des infrastructures HIMO, le développement d'initiatives de développement économique local (DEL), l'amélioration de l'accessibilité aux services d'appui à l'insertion professionnelle, le développement des chaînes de valeur et l'accompagnement à la création de micro et petites entreprises.

Au niveau macro, le BIT a soutenu le dialogue national tripartite sur l'emploi (mars 2016) qui a abouti à l'approbation d'une Déclaration sur le dialogue national sur l'emploi en présence de l'ancien Secrétaire Général de l'ONU, Ban Qui Moon, et de Guy Ryder, Directeur général de l'OIT.

Le BIT appuie actuellement à la formulation/mise à jour de la Stratégie nationale de l'emploi en Tunisie.

- **Dans le domaine de la protection sociale**, le BIT a appuyé de façon continue les partenaires sociaux dans le processus de réflexion sur la réforme du système national de sécurité sociale. Le BIT a soutenu l'organisation de plusieurs activités (conférences tripartites, ateliers techniques ; réunions de la sous-commission de protection sociale ; voyages d'études pour le partage d'expériences ; activités de formations ; élaboration d'études) qui ont abouti à la formulation de diagnostic et des recommandations pour réformer le système actuel de la sécurité sociale, avec l'objectif de rétablir l'équilibre financier des caisses.
- **Dans le domaine du dialogue social**, le BIT a accompagné les mandants tripartites dans le processus d'élaboration du Contrat Social et a appuyé les cinq commissions techniques tripartites visant la mise en œuvre des réformes préconisées dans le Contrat social. Le BIT s'est particulièrement engagé auprès des mandants tripartites dans le développement et l'institutionnalisation du dialogue social. L'appui fourni a permis à la Tunisie d'élaborer un projet de loi (n° 43/2015) portant création du Conseil national du dialogue social qui a été discuté en mai 2017 en commission à la chambre des députés. L'accent est mis sur l'ancrage de la culture du dialogue social aux niveaux national, régional, sectoriels et dans l'entreprise.

- **Dans le domaine de la migration de main-d'œuvre**, le BIT œuvre à promouvoir la bonne gouvernance de la migration de travail et la protection des droits des travailleurs migrants, par le renforcement des capacités institutionnelles nationales pour réguler la migration, et le renforcement du dialogue sous-régional concernant la mobilité du travail et la protection des travailleurs migrants en Afrique du Nord. Actuellement, des actions visant à la promotion des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord sont appuyées à travers la fourniture aux travailleurs migrants d'accès à l'information et à des services fiables.

Avec les **organisations de travailleurs (UGTT) et d'employeurs (UTICA)**, le BIT a soutenu des actions de renforcement de capacités sur diverses thématiques via des activités de formation, des voyages d'études et de brainstorming.

Le BIT, a développé par ailleurs un partenariat avec la Chambre Nationale des Femmes Cheffes d'Entreprises (CNFCE) de l'UTICA. Ce partenariat couvre aussi bien les questions structurelles que politiques dans le but de promouvoir les femmes aussi bien en tant que cheffes d'entreprise qu'au sein des entreprises notamment dans les postes de direction et de gestion. Le BIT a soutenu la mise en place de l'Académie des Femmes Chefs d'Entreprises de la CNFCE qui a assuré en mars 2017 son second cycle de formation et organisé des formations en particulier sur l'entrepreneuriat féminin, la gestion de projets, l'artisanat et la gestion efficace des organisations d'employeurs. Par ailleurs, l'organisation par la CNFCE du Comité mondial de la FCEM (femmes cheffes d'entreprises Monde) a été soutenue par le BIT.

Alignement du PPTD au Plan cadre d'aide au développement Tunisie (2015-2019) du Système des Nations Unies, aux objectifs de développement durables (ODD) et à l'Agenda 2063 de l'Union Africaine

Le PPTD constitue une démarche de réponse aux défis de travail décent en Tunisie et se concentre sur les résultats sur lesquels le BIT et les mandants ont la capacité technique d'apporter une valeur ajoutée.

Les réalisations du PPTD vont contribuer aux axes 2 et 3 (Axe 2 : modèle économique inclusif, durable et résilient ; Axe 3 : Protection Sociale & Accès équitable aux Services sociaux de qualité) du Plan cadre d'aide au développement Tunisie (PNUAD 2015-2019) et en particulier aux effets suivants :

Sous l'axe 2

Effet 1. L'Etat a mis en œuvre un nouveau modèle de développement économique et social, équitable, inclusif, durable et résilient générateur de richesses et d'emplois

Effet 2 : Les acteurs régionaux gèrent d'une manière efficiente et exploitent d'une manière optimale, durable et inclusive les ressources régionales

Sous l'axe 3 :

Effet 1: Les autorités publiques élaborent, suivent et évaluent d'une manière participative des réformes sociales basées sur des données probantes et fondées sur l'équité

Effet 2 : L'Etat assure des services sociaux de santé, d'éducation et de protection de meilleure qualité et accessibles aux groupes vulnérables

Effet 3 : Les groupes vulnérables ayant des besoins spécifiques jouissent d'une protection sociale et juridique conforme aux engagements pris par la Tunisie dans le cadre des conventions et traités internationaux des droits de l'homme et l'égalité de genre

Les axes prioritaires du PPTD vont contribuer à l'objectif de développement durable n°8 "Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous" mais aussi aux ODD 1 (*pas de pauvreté*), 3 et 4 (Bonne santé et bien-être ; Education de qualité) , 16 (*Paix justice et institutions efficaces*) ; Par ailleurs, concernant les ODD 5, 10 et 17 il y a des répercussions transversales des cinq priorités du PPTD sur ces objectifs. En effet, la dimension Genre, la réduction des inégalités et le développement d'une coopération entre les différents partenaires sont considérés comme des objectifs clés du PPTD.

Le PPTD d'inscrit dans l'Agenda 2063 de l'Union Africaine pour le développement de l'Afrique à travers son aspiration à une "une Afrique prospère basée sur une croissance inclusive et un développement durable", notamment ses Objectifs 1 "Un niveau de vie, une qualité de vie et un bien-être élevés pour tous les citoyens" et 5 : "Des économies transformées et des emplois".

2.8 Autres partenariats et coopérations

La Tunisie a adopté après la révolution une stratégie de coopération internationale fondée sur des principes majeurs notamment : une nouvelle gouvernance de la coopération financière avec la précision de la mission de chaque acteur et l'instauration d'un interlocuteur unique avec les bailleurs de fonds ; un système avancé de suivi des actions de la coopération ; le renforcement de la diplomatie économique et la promotion de la coopération internationale décentralisée.

Cette coopération vient notamment en appui à la mise en place des réformes structurelles et la réalisation des objectifs du Plan de développement économique et social (PDES) 2016-2020.

Dans ce cadre est mis en place un plan de communication pour les besoins de financement de l'économie nationale auprès des bailleurs de fonds multilatéraux (BAD, BM, BID, BERD, BEI, UE) ; ainsi que les partenaires bilatéraux (France, Allemagne, Italie, Belgique, USA, Norvège, Pays bas, Suisse, Japon, etc.) et ce en cohérence avec leurs politiques spécifiques.

Cette coopération financière revêt plusieurs formes : dons, crédits et investissements directs. La conduite de cette stratégie nationale de coopération tient compte des équilibres financiers, des contraintes budgétaires et de la pression de la dette publique en Tunisie.

3. Priorités nationales et résultats du PPTD

Les priorités nationales identifiées par les mandants et les résultats attendus ainsi que les produits et indicateurs sont présentées ci-après. Ils sont également listés dans les tableaux des résultats et de suivi en annexes.

5 priorités nationales sont identifiées déclinées en 21 résultats et 62 produits.

Pour l'ensemble de ces composantes, il n'est pas besoin de rappeler ici que le BIT a un réel avantage comparatif certain, vérifié régulièrement par les diverses actions et multiples programmes de coopération; il peut considérablement faire progresser le débat et stimuler la coopération des partenaires afin d'accélérer les réformes et aboutir aux résultats escomptés, et concrétiser des politiques de développement durables et équilibrées.

Les cinq priorités établies correspondent à des objectifs réalistes. La responsabilité des acteurs est mentionnée. Ce qui permet une interprétation commune de cette stratégie à mettre en œuvre.

Le PPTD 2017-2022 repose sur une théorie du changement. Il prévoit l'institutionnalisation du dialogue social, l'amélioration de la capacité organisationnelle à mettre en œuvre les politiques et les lois nationales, le renforcement des capacités des acteurs, le développement du travail décent, l'élargissement de la protection sociale et le développement d'un environnement socioéconomique favorable au développement régional durable et équilibré respectant la dimension genre.

Le dialogue, la concertation et la coopération entre les différents acteurs sera essentielle dans la mise en œuvre et le suivi du PPTD.

3.1 Priorité 1: Croissance Economique et Développement Régional, une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions.

Conception d'un nouveau modèle de développement élaboré selon une approche participative de tous les acteurs économiques et sociaux, et visant la mise en place des bases réelles d'une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions.

La restructuration de l'économie et des politiques de développement pour une croissance à la fois plus dynamique, inclusive et durable, est un programme ambitieux mais nécessaire, auquel le PPTD apportera sa contribution à travers plusieurs facteurs. Il y a d'abord le contexte général avec les exigences de la bonne gouvernance et l'indispensable amélioration du climat des affaires surtout après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi de l'investissement à compter du premier avril 2017. Le rôle re-distributif de l'Etat devrait être consolidé avec la révision de la politique fiscale pour une meilleure transparence et une équité plus grande, notamment

vis-à-vis des salariés, des catégories sociales vulnérables, et des entreprises à gestion transparente. La dynamisation des activités appelle le concours accru de tous les agents économiques: le secteur public avec la consolidation des services publics et des activités productives non concurrentielles, mais également le déploiement d'un partenariat public/privé avantageux; le secteur privé qui doit élever sa contribution à l'investissement et la création d'emplois; le secteur de l'économie sociale et solidaire qui a un potentiel important pour la réduction des inégalités sociales; le travail indépendant organisé, renforcé et accédant plus facilement aux financements.

Résultat 1.1 Les exigences d'une bonne gouvernance, l'amélioration du climat des affaires et une nouvelle loi de l'investissement, sont effectivement consacrées.

Les stratégies s'intègrent et se coordonnent avec les programmes nationaux concernés, en particulier :

- Adoption d'une nouvelle politique d'encouragement à l'investissement axée sur les résultats (l'emploi, exportations, le développement régional ;...) et liant les incitations à ces résultats.
- Elaboration d'une stratégie nationale de la bonne gouvernance.

Cette réalisation sera portée par la présidence du Gouvernement et le MIDCI.

Indicateurs

- Indicateur 1.1.1: classement international pour le climat des affaires- (Doing Business)
- Indicateur 1-1-2: Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissements
- Indicateur 1-1-3 : Mesures intégrant l'approche Genre dans le Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissement
- Indicateur 1.1.4: Croissance des volumes d'investissement bénéficiant des incitations pour emploi, exportation et développement régional au titre de la nouvelle loi

Produits

- **Produit 1.1.1** Une évaluation de la conformité de la loi de l'investissement au Contrat Social est menée.
- **Produit 1.1.2** La capacité sur les modalités d'application de la nouvelle loi sur l'investissement est renforcée.
- **Produit 1.1.3** Une plateforme de dialogue favorisant une meilleure connaissance et information sur la loi d'investissement et ses décrets d'application, est conçue et mise en œuvre
- **Produit 1.1.4** Les acteurs régionaux sont informés et sensibilisés sur la stratégie nationale de bonne Gouvernance et de lutte contre la corruption et de son plan d'action opérationnel
- **Produit 1.1.5** Le Référentiel National de la Gouvernance en Tunisie (à l'échelle centrale et régionale) est conçu et mis en place.

Résultat 1.2 La politique fiscale est révisée.

La révision se fera sur la base de l'équité et de la transparence en œuvrant à l'allègement de la pression fiscale sur les salariés, les catégories sociales vulnérables, les entreprises à gestion transparente et à la lutte contre l'évasion fiscale.

Cette réalisation sera soutenue par le Ministère des finances

Indicateurs

- Indicateur 1.2.1: Parts des salariés et des non-salariés dans l'IRPP
- Indicateur 1.2.2: IS rapporté au PIB

Produits

Produit 1.2.1 Les axes de la réforme de la politique fiscale sont approfondis, leur conformité avec le Contrat Social est validée et leur plan d'action est mis en œuvre

Produit 1.2.2 Un benchmarking des réformes de la politique fiscale appliquées dans certains pays est mené.

Résultat 1.3 Le rôle de l'Etat dans le domaine des services publics et dans les secteurs de production non concurrentiels est activé, l'investissement privé créateur d'emploi est encouragé et le secteur de l'économie sociale et solidaire activé, les bases d'un partenariat public/privé sont jetées, et l'accès au financement facilité.

Tout en partant de la conviction que l'Etat et le secteur public gardent des missions cruciales pour le développement économique (affectation de ressources pour les services fondamentaux, redistribution des richesses, régulation conjoncturelle de l'économie, etc.), l'action économique publique doit à la fois, clairement et régulièrement, justifier de son efficacité socio-économique et de sa contribution à la justice sociale, et encourager les entreprises privées et les acteurs de l'économie sociale et solidaire (coopératives, mutuelles, associations, ONG, etc.) notamment par la réduction, la simplification et l'allègement des procédures et des réglementations, et le montage de partenariats avantageux. Deux éléments majeurs sont alors requis :

- Politique de consolidation du secteur public, du secteur privé
- Elaboration et mise en œuvre d'une stratégie nationale de promotion de l'économie sociale et solidaire.

Cette réalisation sera soutenue par le MIDCI ainsi que par la Présidence du gouvernement

Indicateurs

- Indicateur 1.3.1 Part des investissements dans le secteur de l'ESS dans le PIB
- Indicateur 1.3.2: Part du secteur privé dans l'investissement global
- Indicateur 1.3.3 : Cadre juridique et institutionnel régissant l'ESS
- Indicateur 1.3.4 : Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans le cadre juridique régissant l'ESS

Produits

- **Produit 1.3.1** Les services publics dans les régions sont évalués et les moyens d'amélioration de leur qualité sont identifiés
- **Produit 1.3.2** Le débat sur les PPPs est lancé, le cadre réglementaire et institutionnel renforcé et les domaines de développement sont identifiés.
- **Produit 1.3.3** Le cadre juridique et institutionnel sur l'Economie Sociale et Solidaire en Tunisie, est réalisé.
- **Produit 1.3.4** Une stratégie nationale pour le développement de l'ESS est développée.
- **Produit 1.3.5** Un mécanisme de veille et de mesure de l'accès au financement est conçu et mis en place

3.2 Priorité 2 : Emploi et formation professionnelle.

Remédier à l'incapacité des dispositifs actuels de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur à répondre aux exigences du marché du travail et à assurer l'insertion rapide de leurs diplômés.

Partant de la constatation de la défaillance des dispositifs actuels d'enseignement et de formation à répondre aux exigences du marché du travail, la nécessité d'une réforme globale de ces systèmes est manifeste. Elle vise une meilleure adaptation aux besoins de l'économie en compétences et qualifications, une meilleure complémentarité des cycles et dispositifs, ainsi qu'une ouverture accrue sur l'environnement économique et le marché du travail, notamment dans les régions.

La participation effective des partenaires sociaux dans l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation d'une stratégie nationale pour l'emploi, est un gage d'efficacité dans l'insertion professionnelle et la gestion du marché du travail, en s'appuyant sur les dispositifs les plus adaptés pour la préparation des ressources humaines. Cette démarche est également nécessaire pour l'amélioration de l'efficacité de la formation professionnelle, initiale et continue, en activant et renforçant le principe de participation dans la gestion, et en respectant le tripartisme et l'égalité dans les structures dirigeantes.

L'accroissement de l'employabilité des chercheurs d'emplois dans le cadre du travail décent, demande la réforme des mécanismes d'encadrement et d'accompagnement avec la mise à niveau de leurs compétences pour répondre aux besoins des entreprises dans un processus contractuel aboutissant à l'embauche.

Le développement du travail décent souligne, par ailleurs, l'importance de l'action favorisant la migration progressive du secteur informel vers le secteur formel, par le biais de la formation professionnelle notamment l'apprentissage.

Résultat 2.1 Une réforme globale du système éducatif dans ses différents cycles est réalisée.

La réforme escomptée permettra d'adapter les produits de ce système avec les besoins de l'économie de point de vue compétences et qualifications.

Des orientations majeures concernent principalement : le développement des articulations entre les cycles éducatifs et du partenariat entre la formation professionnelle et les universités d'une part et les entreprises d'autre part. La réforme

Ce résultat sera soutenu par le MFPE.

Indicateurs

Indicateur 2.1.1 : Nombre d'offres d'emploi non satisfaites

Indicateur 2.1.2 : Taux de chômage des femmes diplômées du supérieur

Produits

Produit 2.1.1 Les articulations et le partenariat entre les cycles éducatifs, la formation professionnelle et les universités d'une part et les entreprises d'autre part sont développés

Produit 2.1.2 Les aspects liés à l'éducation préscolaire dans le processus des réformes sont intégrés

Résultat 2.2 Une stratégie nationale pour l'emploi avec une participation réelle des partenaires sociaux est élaborée.

L'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de cette stratégie nationale pour l'emploi, se feront sur une base tripartite. Un dispositif national participatif pour la veille, la prospective et l'information, dans le domaine de la préparation des ressources humaines sera instauré.

Des règles opératoires qui garantissent la participation réelle des partenaires sociaux dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des stratégies nationales de développement des ressources humaines et de promotion de l'emploi, sont alors à définir.

Cette réalisation est soutenue par le MFPE

Indicateurs

Indicateur 2.2.1: Les partenaires impliqués dans le processus d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation de la SNE

Indicateur 2.2.2 : Une stratégie nationale de l'emploi est élaborée et adoptée

Produits

Produit 2.2.1 Le système d'information sur l'emploi est renforcé

Produit 2.2.2 La capacité en matière de suivi et de mise en œuvre de la stratégie intégrée de l'emploi des acteurs tripartites est renforcée

Produit 2.2.3 Une stratégie nationale intégrée pour l'emploi est élaborée et adoptée

Produit 2.2.4 La participation réelle des partenaires sociaux dans les divers champs de la politique des ressources humaines

Produit 2.2.5 Un système d'information pour le suivi des politiques de ressources humaines destiné aux partenaires sociaux et le gouvernement est conçu

Produit 2.2.6 Un tableau de bord pour le suivi des politiques de ressources humaines destiné aux partenaires sociaux et le gouvernement est conçu

Résultat 2.3 Le principe du tripartisme dans la gouvernance du secteur de la formation initiale et continue est respecté.

Cela suppose l'égalité entre les membres des instances de gouvernance et la rotation de leur présidence. A cette fin, doit être mis en place un cadre juridique et les modes opératoires d'une gouvernance tripartite de la formation initiale et continue.

Résultat soutenu par le Ministère FPE

Indicateur

Indicateur 2.3.1: Le cadre juridique et les modes opératoires d'une gouvernance tripartite de la formation initiale (professionnelle et supérieure) et continue sont mis en place

Produits

Produit 2.3.1 Un projet de loi sur la gouvernance tripartite de la formation initiale et continue est réalisé.

Produit 2.3.2 La capacité pour la conception, la documentation et l'appui à la mise en œuvre des processus nécessaires à une gouvernance tripartite de la formation initiale et continue, est renforcé.

Résultat 2.4 Un nouveau dispositif de développement des compétences utile à la pérennité de l'entreprise, et à la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés, est créé.

Ce nouveau dispositif favorisera la préservation des postes d'emploi et la sécurisation du parcours professionnel des travailleurs.

Ce résultat sera soutenu essentiellement par le MFEP, le MAS et les partenaires sociaux

Indicateurs

- Indicateur 2.4.1: Nombre de participations des bénéficiaires de ce dispositif par an
- Indicateur 2.4.2: Pourcentage de participation des femmes, bénéficiaires de ce dispositif par an
- Indicateur 2.4.3: Nombre d'entreprises bénéficiaire de ce dispositif
- Indicateur 2.4.4 : Taux de réinsertion des licenciés bénéficiaires du dispositif
- Indicateur 2.4.5 : Taux de réinsertion des licenciés femmes, bénéficiaires du dispositif

Produits

Produit 2.4.1 La certification, en accord UTICA-UGTT, des compétences en tant que base de la promotion professionnelle et du développement de la compétitivité des entreprises est établie

Résultat 2.5 Un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles est créé.

Ce résultat sera soutenu par le MFPE.

Indicateurs

- Indicateur 2.5.1:** Nombre de bénéficiaires du dispositif par an
- Indicateur 2.5.2:** Pourcentage de bénéficiaires femmes, du dispositif par an

Produits

- Produit 2.5.1.** Un système de financement pérenne pour la certification et la formation continue nécessaire à la certification, est mis en place
- Produit 2.5.2.** Un système de développement et de compétence et de réinsertion des travailleurs licenciés, est conçu
- Produit 2.5.3.** Les textes juridiques consacrant le droit et le devoir des travailleurs à la formation tout au long de la vie dans un cadre tripartite, sont révisés
- Produit 2.5.4.** Un système de Validation des Acquis de l'Expérience permettant d'obtenir des diplômes de formation professionnelle et d'enseignement supérieur, est mise en place.
- Produit 2.5.5.** La législation en vigueur permettant aux diplômés de la formation professionnelle d'accéder à des formations supérieures diplômantes, est révisée

Résultat 2.6 Un système incitant à la bonne acquisition des compétences de base et au développement de l'entrepreneuriat, est mis en œuvre.

Il visera notamment l'ancrage de la culture du travail et de la formation professionnelle, l'incitation à l'entrepreneuriat et le développement de la fonction information et orientation professionnelle en adéquation avec le marché du travail.

Ce résultat sera soutenu par le MFPE et le Ministère de l'Education

Indicateurs

- Indicateur 2.6.1 : Nombre d'établissements des cycles de base et de formation professionnelle dispensant dans leurs cursus et leurs programmes des modules de compétences de vie, de culture de travail et d'entrepreneuriat et notamment de l'entrepreneuriat féminin

Produits

- Produit 2.6.1** La capacité des établissements des cycles de base et de la formation professionnelle en matière de « Soft skills » (culture du travail, entrepreneuriat, valeurs démocratiques...) est renforcée.
- Produit 2.6.2** Un plan de suivi et d'évaluation des Soft Skills chez les jeunes est mis en place
- Produit 2.6.3** Une cartographie nationale sur la qualité des acquis scolaires, est réalisée et diffusée

Résultat 2.7 Une réforme des instruments d'assistance et d'accompagnement des demandeurs d'emploi est réalisée.

Ce résultat sera soutenu par le Ministère de Formation Professionnelle et de l'Emploi

Indicateurs

Indicateur 2.7.1 : Nombre de bénéficiaires des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an

Indicateur 2.7.2 : Pourcentage de bénéficiaires femmes des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an

Indicateur 2.7.3: Taux d'insertion de bénéficiaires des contrats d'aide

Indicateur 2.7.4: Taux d'insertion des bénéficiaires femmes des contrats d'aide

Produits

Produit 2.7.1 L'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emplois sur la base d'objectifs économiques précis et de recherche d'intérêts partagés est redéfinie

Produit 2.7.2 Les demandeurs d'emploi sont sensibilisés sur les nouveaux instruments d'assistance et d'accompagnement

Résultat 2.8 Une transition progressive du secteur informel au secteur formel en appuyant l'apprentissage dans ce domaine, est mise en œuvre.

Indicateurs

Indicateur 2.8.1: Nombre de bénéficiaires d'un appui pour la transition l'informel au formel

Indicateur 2.8.2: Pourcentage de bénéficiaires femmes d'un appui pour la transition l'informel au formel

Produits

Produit 2.8.1 Un plan d'accompagnement de la transition vers la formalité est élaboré

Produit 2.8.2 La capacité des institutions impliquées dans la transition de l'informel vers le formel est renforcée

3.3 Priorité 3 : Relations professionnelles et travail décent.

Vers un nouveau modèle de relations professionnelles et de travail décent.

Les engagements des mandants pour le développement des relations professionnelles sont forts et prometteurs de leur accord avec les meilleures normes internationales. Cela passera par l'adoption d'un nouveau modèle de relations professionnelles fondé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux. Il s'agit également d'œuvrer à observer le respect de la législation sociale et des procédures de règlement des conflits collectifs du travail garantissant le droit syndical et les droits de grève et de lockout. Les impératifs du travail décent et l'équilibre des relations au sein des entreprises invitent aussi à adopter une stratégie économique visant à la fois la garantie du pouvoir d'achat des salariés et le renforcement de la productivité et la compétitivité de l'entreprise. La santé et la sécurité au travail constituent deux éléments essentiels de la quiétude professionnelle. Il est convenu de les développer avec l'amélioration du dispositif législatif, l'augmentation du taux de couverture par les services de la médecine du travail, à la fois dans le secteur privé et le secteur public dans ses différentes composantes (fonction publique, entreprises, établissements et offices publics).

L'ensemble des résultats sous cette priorité sera soutenu par le Ministère des affaires sociales et les partenaires sociaux (y inclus les Ministères de la FPE et de la santé respectivement pour les résultats 3.1 et 3.4)

Résultat 3.1 Un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux est adopté.

Ce nouveau modèle sera fondé sur des axes complémentaires et cohérents, de sorte que si un des axes faisait défaut, cela se répercuterait sur le reste du dispositif.

Ces axes sont :

- Une législation de travail dans son concept global qui renforce l'emploi, encourage au recrutement et permet une meilleure utilisation des ressources humaines à même de prendre en compte les changements de l'activité de l'entreprise, renforcer sa pérennité et sa capacité concurrentielle et consolider le travail décent dans ses quatre objectifs stratégiques conformément au concept de l'Organisation Internationale du Travail à ce sujet et qui garantit la protection sociale à tous les travailleurs.
 - ✓ L'adoption d'un système de formation continue tout au long de la vie en tant que droit et en tant que devoir pour le travailleur et l'entreprise visant :
 - ✓ Le développement des capacités et des compétences professionnelles.
 - ✓ L'amélioration de la productivité et augmentation de la compétitivité de l'entreprise.
 - ✓ La préservation des postes d'emploi.
 - ✓ Le suivi des innovations technologiques et techniques.
 - ✓ Le renforcement de l'employabilité et de la réintégration professionnelle.
 - ✓ L'ouverture des perspectives pour la promotion professionnelle.
- Création d'un système d'assurance pour la perte d'emploi dans le cadre d'un fonds indépendant qui couvre les salariés licenciés pour des raisons économiques ou techniques ou ceux qui ont perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté suite à la fermeture inopinée et définitive de l'entreprise. Ce système sera financé de manière tripartite à égalité entre les employeurs et les travailleurs et au moyen d'un appui financier de l'Etat : les modalités de financement, de gestion de ce système et les conditions pour en bénéficier, sa durée et l'accompagnement en vue de la réintégration des travailleurs dans le circuit économique seront arrêtés d'un commun accord entre les parties signataires du présent contrat.
- Renforcement accru du marché du travail à travers la mise en place d'un système qui mobilise tous les moyens et comprenant des mécanismes ayant fait l'objet de dialogue et de consensus en vue de rapprocher l'offre et la demande d'emploi et renforcer l'adéquation entre elles.

Indicateurs

- Indicateur 3.1.1 : Cadre législatif du travail révisé
- Indicateur 3.1.2: Mesures intégrant l'approche Genre dans le cadre législatif du travail révisé
- Indicateur 3.1.3. Nombre de bénéficiaires de la formation continue (entreprises et travailleurs)
- Indicateur 3.1.4. Pourcentage de bénéficiaires femmes de la formation continue (travailleurs)
- Indicateur 3.1.5. Fonds indépendant d'assurance pour perte d'emploi créé conformément aux dispositions du contrat social

Produits

- **Produit 3.1.1.** Un cadre législatif concerté, respectant le travail décent et permettant à l'entreprise de prendre en compte les changements d'activité dans la gestion de ses ressources humaines, est réalisé
- **Produit 3.1.2.** Un benchmarking sur les formes de travail (travail temporaire, travail à distance ...), les contrats d'apprentissage, par rapport aux normes internationales du travail, est réalisé
- **Produit 3.1.3.** Les textes législatifs et réglementaires relatifs à la formation continue, la reconversion et la réinsertion professionnelle, sont révisés

- **Produit 3.1.4.** Les aspects économiques et sociaux, et de benchmarking, de l'assurance de perte d'emplois, sont étudiés
- **Produit 3.1.5.** Un fonds d'assurance pour perte d'emploi est conçu et mis en place
- **Produit 3.1.6.** Un modèle consensuel de gestion du marché du travail mobilisant toutes les potentialités pour le rapprochement de l'offre et la demande d'emploi, est développé

Résultat 3.2 La législation sociale et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail dans un cadre garantissant le droit syndical et l'exercice de droit de grève et de lockout, sont respectées.

Indicateurs

- Indicateur 3.2. 1: Législation sur le règlement des conflits collectif révisée
- Indicateur 3.2. 2: Nombre d'infraction à la législation du travail
- Indicateur 3.2.3 : Pourcentage de résolution des conflits
- Indicateur 3.2.4 Pourcentage des grèves sans le respect des procédures légales

Produits

- Produit 3.2.1** La capacité des cadres de l'administration du travail, des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs dans les domaines du dialogue social et de l'application de la législation (sessions de formation, stages...), est renforcée
- Produit 3.2.2** La capacité des cadres de l'administration du travail, des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs dans les domaines des analyses statistiques (sessions de formation, stages...), est renforcée
- Produit 3.2.3** Un diagnostic du système actuel de prévention et de règlement de conflits collectifs du travail, est mené
- Produit 3.2.4** Un observatoire du suivi du climat social est conçu et mis en place
- Produit 3.2.5** Un dialogue tripartite sur le cadre législatif relatif au règlement des conflits collectifs du travail est mené.
- Produit 3.2.6** La capacité des partenaires sociaux sur les normes et principes internationaux relatifs aux conflits collectifs du travail, est renforcée

Résultat 3.3 Une Stratégie économique visant l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés par l'amélioration de la valeur ajoutée du travail qui renforce également la compétitivité de l'entreprise est mise en place.

Ministères partenaires : MAS, MIC, MS, MDCI et UTICA et UGTT

Indicateurs

- Indicateurs 3.3. 1: Croissance de la productivité du travail
- Indicateurs 3.3.2: Taux d'inflation (indice de prix à la consommation)

Produits

- Produit 3.3.1** Un diagnostic sur les politiques publiques affectant le pouvoir d'achat (logement, santé, transport, éducation, etc.), la maîtrise des prix à la consommation grâce à une meilleure productivité et la transparence des circuits de distribution, est réalisé
- Produit 3.3.2** Des pistes de réformes dégagées du diagnostic sont identifiées

Résultat 3.4 La santé et la sécurité au travail sont développées.

La santé et la sécurité au travail seront développées à travers l'amélioration du dispositif législatif et l'extension de la couverture par les services de la médecine du travail, aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public (fonction publique et entreprises, établissements et offices publics).

Indicateurs

- Indicateur 3.4.1. Couverture des salariés par les services de Médecine du travail
- Indicateur 3.4.2. Taux de couverture des salariés femmes par les services de Médecine du travail
- Indicateur 3.4.3. La loi sur la santé et la sécurité au travail révisée
- Indicateur 3.4.4. Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans la révision de la loi sur la santé et la sécurité au travail
- Indicateur 3.4.5. Nombre d'accidents de travail par an
- Indicateur 3.4.6. Pourcentage de femmes dans les accidents de travail par an
- Indicateur 3.4.7. Nombre d'actions correctrices des infractions

Produits :

- Produit 3.4.1** Un diagnostic sur l'environnement juridique et institutionnel ainsi que l'état de fonctionnement des services de médecine du travail, est mené
- Produit 3.4.2** Une nouvelle stratégie nationale de prévention des risques professionnels est élaborée.
- Produit 3.4.3** La capacité des structures gouvernementales spécialisées dans la santé et la sécurité au travail, est renforcée

3.4 Priorité 4: Une réforme globale de la protection sociale en Tunisie est engagée.

Les mécanismes de protection sociale doivent distinguer entre sécurité sociale et assistance sociale destinée à aider les catégories vulnérables et précaires de la population. Ils répondent ainsi à des objectifs d'efficacité socio-économique, pour garantir le bien-être des gens dans des contextes soumis aux aléas de la vie, et d'équité et de justice sociale, en préservant l'accès aussi égal que possible à des services sociaux fondamentaux, et assurant la solidarité entre les différentes catégories et générations de la population. La pérennité des dispositifs de la protection sociale est, cependant tributaire de leur viabilité financière. C'est ainsi que les modes de financement de la sécurité sociale doivent, à la fois, respecter ces principes et maintenir les équilibres financiers du système.

Dans cet esprit, le PPTD acte l'engagement des partenaires sociaux à œuvrer pour une réforme globale des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches. De même, un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale sera mis en place, avec la garantie de l'alternance entre les partenaires sociaux dans la gestion de leurs conseils d'administration, du respect du principe du tripartisme et de l'égalité dans la composition de ces conseils, ainsi que de l'indépendance de leurs décisions. L'assurance de la viabilité financière visera à préserver les équilibres financiers des régimes de sécurité sociale, améliorer les placements et les investissements, et diversifier les sources de financement. L'Etat prend en charge l'assistance sociale, dans le cadre de la séparation de la sécurité sociale et de la solidarité sociale, avec la garantie du droit aux soins pour les catégories vulnérables, d'un revenu minimum, et du bon ciblage des différentes interventions publiques au profit de ces catégories précaires.

L'ensemble des résultats sous cette priorité seront soutenus par le Ministère des affaires sociales avec les caisses de sécurité sociale ainsi que les partenaires sociaux.

Résultat 4.1 Une réforme des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches est effectuée.

Indicateurs

Indicateurs 4.1 : Cadre législatif, réglementaire, institutionnel révisé

Produits

Produit 4.1.1 Un diagnostic des régimes de sécurité sociale existants dégagant des recommandations de réforme globale, est réalisé

Produit 4.1.2 Une stratégie de recouvrement et de contrôle, est réalisée.

Produit 4.1.3 Une étude sur l'extension de la sécurité sociale vers le secteur informel, est menée.

Résultat 4.2 Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place.

Il sera caractérisé par la garantie de l'alternance dans la gestion de leurs conseils d'administration entre les partenaires sociaux en respectant le principe du **tripartisme** et de l'égalité du nombre de leurs représentants dans la composition de ces conseils, et l'indépendance de leurs décisions.

Indicateurs

Indicateurs 4.2.1 : Textes organisant le fonctionnement des conseils d'administration des caisses révisés

Indicateur 4.2.2 : Degré de conformité aux bonnes pratiques et aux standards internationaux de bonne gouvernance

Indicateur 4.2.3 : La disponibilité de la documentation pour toutes les parties prenantes

Produits

Produit 4.2.1 Une analyse de situation de la gouvernance des régimes et des caisses de sécurité sociale, menant à des recommandations programmatiques notamment la conformité aux bonnes pratiques et standards internationaux, est réalisée.

Produit 4.2.2 Les textes législatifs et réglementaires relatifs à la bonne gouvernance, sont adoptés

Résultat 4.3 Les équilibres financiers des régimes de sécurité sociale sont préservés, la rentabilité des placements et des investissements améliorée et les sources de financement diversifiées.

Indicateurs

Indicateurs 4.3.1: Taux d'équilibre général des dépenses et des recettes (dépenses/recettes)

Indicateur 4.3.2 : Evolution des réserves des Caisses

Indicateur 4.3.4 : Cadre législatif portant sur la diversification des sources de financement des régimes de sécurité sociale révisée

Produits

Produit 4.3.1. Une évaluation de la gestion des réserves des caisses de sécurité sociale, est menée

Produit 4.3.2. Un modèle performant de placement et d'investissement des réserves, est conçu et mis en place.

Produit 4.3.3. De nouvelles sources de financement de la sécurité sociale sont identifiées et affectées.

Résultat 4.4 L'Etat engagé à garantir le droit aux soins pour les catégories vulnérables, à leur assurer un revenu minimum, à bien orienter les différentes interventions au profit des catégories vulnérables suivant des critères objectifs.

Indicateur

Indicateur 4.4.1: Mise en place d'un socle national de protection sociale

Produits

Produit 4.4.1 Un système d'informations permettant le ciblage adéquat des interventions publiques visant les catégories vulnérables, est mis en place

Produit 4.4.2 Le cadre législatif, juridique et institutionnel du socle de protection sociale est mis en place

Résultat 4.5 La sécurité sociale et la solidarité sociale sont séparées.

Indicateurs

Indicateur 4.5.1: Cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale

Indicateur 4.5.2: Nombre de mesures intégrant l'approche Genre dans le cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale (programmes et mécanismes favorisant l'intégration socio-économique des femmes à besoins spécifiques tels que la protection sociale de la femme rurale)

Produits

Produit 4.5.1 Un Inventaire des différentes interventions des caisses de sécurité sociale en dehors de la sécurité sociale, est réalisé.

Produit 4.5.2 Un schéma de financement alternatif et d'organisation adéquate de la solidarité sociale, est arrêté

3.5 Priorité 5: Institutionnalisation du Dialogue social.

L'évolution de la situation du pays au cours de ces années post-révolution a prouvé que seul le dialogue, au niveau national ou social, a permis de surmonter les difficultés, et même quelquefois les impasses critiques, et de trouver des solutions de compromis aux multiples conflits, d'ordre politique ou social, avec la participation des partenaires sociaux. C'est en récompense de ces efforts que le Quartet du dialogue national a reçu le Prix Nobel de la paix en octobre 2015.

Fidèles à cette démarche, les signataires du Contrat Social, ont convenu de créer un Conseil National du Dialogue Social, bénéficiant de l'autonomie administrative et financière. Sa mission principale est de garantir l'efficience et la continuité du dialogue social tripartite, autour des questions d'intérêt commun. Il assure le suivi du climat social général et observe le degré de respect de la législation sociale. Ce conseil examine également toutes les questions concernant les organisations syndicales (de travailleurs et d'employeurs) et leur représentativité, en se référant à la législation en vigueur, aux normes internationales du travail et aux principes adoptés par les structures de contrôle de l'OIT. Les projets de législation en rapport avec le domaine social sont obligatoirement présentés au Conseil. Il peut également, à sa propre initiative, examiner toute question économique et sociale touchant le domaine du travail et des relations professionnelles qu'il juge intéressante à soulever, et fait des propositions à ce titre.

Résultat 5.1 Un Conseil National pour le Dialogue Social (CNDS) est créé et mis en place.

Ce conseil sera doté d'une autonomie administrative et financière et dont la composition est également répartie entre les trois parties.

Ce résultat est appuyé par le Gouvernement et les partenaires sociaux

Indicateurs

Indicateur 5-1-1: La loi portant création du conseil adoptée

Indicateur 5.1.2: Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans la loi portant création du conseil

Indicateur 5.1.3: Les textes d'application réglementant le fonctionnement du Conseil adoptée

Indicateur 5.1.4: Les rapports d'activité du conseil produits

Produits

Produit 5.1.1 La loi portant création du conseil et ses textes d'application sont adoptés

Produit 5.1.2 Le règlement intérieur du conseil est conçu et adopté.

Produit 5.1.3 La capacité des membres et des cadres du Conseil est renforcée

Produit 5.1.4 Un système d'information intégré pour le Conseil est conçu et installé.

Produit 5.1.5 Des ressources documentaires au profit du Conseil sont identifiées et mises à sa disposition.

Produit 5.1.6 Des relations de partenariat et de coopération avec les institutions similaires (AICESIS) sont établies

Produit 5.1.7 Un plan de communication des activités du Conseil est élaboré

Produit 5.1.8. La capacité des cadres de l'UTICA, de l'UGTT et de l'UTAP dans la mise en œuvre des PPTD est renforcée

4. Modalités de gestion de la planification, de la mise en œuvre, du suivi, de l'établissement des rapports et de l'évaluation

4.1 Mise en œuvre et gestion

La mise en œuvre du PPTD sera placée sous la responsabilité d'un comité de pilotage regroupant les mandants tripartites avec l'assistance du Bureau de l'OIT pour les pays du Maghreb et dont la présidence sera assurée de manière tournante parmi les mandants. Le comité se réunira 4 fois par an. Tous les projets de coopération technique actifs ou futurs du BIT en Tunisie devraient s'inscrire dans le PPTD pour ainsi améliorer la synergie entre les actions du BIT dans le pays.

4.2 Suivi et évaluation

Le suivi et l'évaluation obéiront aux règles et pratiques du BIT en matière de mise en œuvre de programmes ; en l'occurrence l'établissement des rapports à mi-parcours, biennal et final d'évaluation. Les rapports de suivi indiquent l'état d'avancement, les activités menées et celles encore à conduire et qui sont critiques pour l'atteinte des résultats du PPTD.

Le suivi et évaluation expliciteront les résultats obtenus et montreront les impacts du PPTD en termes qualitatifs et quantitatifs pour l'atteinte des objectifs retenus. Ainsi, il sera procédé à une autoévaluation par an du programme afin de faire le point sur les avancées et de procéder éventuellement aux ajustements nécessaires en fonction des évolutions de natures diverses observées dans le pays. Le PPTD étant dynamique, les priorités, réalisations et produits ainsi que les indicateurs pourraient faire l'objet de réajustement en fonction des besoins du pays.

Une évaluation à mi-parcours interviendra en 2019, et sera conduite en étroite collaboration avec les mandants tripartites. Le comité de pilotage se chargera du suivi et de l'évaluation du PPTD. Les résultats des évaluations serviront à l'ajustement éventuel du PPTD.

Une évaluation finale sera faite au courant de l'année 2022.

5. Ressources et financement

Le PPTD-Tunisie sera financé par des ressources nationales, y compris celles des partenaires sociaux, et des contributions internationales. Le BIT contribuera avec ses ressources propres dans la limite de leur disponibilité et appuiera l'élaboration d'une stratégie de mobilisation de ressources additionnelles auprès des donateurs potentiels pour contribuer au financement de ce PPTD.

La mise en œuvre du PPTD-Tunisie pourrait également bénéficier des opportunités de coopérations bilatérales et multilatérales avec les partenaires traditionnels de la Tunisie.

Les ressources à mobiliser sont estimées comme suit:

N° Priorité	Ressources (US\$)		
	Nécessaires	Disponibilités Nationales	A mobiliser
1	812500	162500	650000
2	2416200	475300	1940900
3	1155800	231000	924800
4	1137500	227500	910000
5	409500	81900	327600
Ensemble	5 931 500	1 178 200	4 753 300

6. Plan de communication et plaidoyer

Un « Groupe tripartite », avec le soutien de l'OIT, sera chargé d'établir un plan de communication et de plaidoyer et de suivre sa mise en œuvre. Cette mission nécessite la mobilisation de ressources adéquates et la définition des modalités de leur gestion.

Les activités de mise en œuvre de la stratégie de communication et de plaidoyer seront établies sur plusieurs axes:

- Les activités d'information sur le PPTD
- Les débats d'importance nationale, sous l'égide du Groupe tripartite
- Les activités de plaidoyer auprès des décideurs par rapport aux contraintes, les hypothèses et les risques du PPTD.
- Les indicateurs de suivi des activités et les sources de vérification.

Les activités de mise en œuvre de la stratégie de communication et de plaidoyer seront déployées sur plusieurs modalités:

- ✓ **Les Médias** : Relations avec les medias (presse écrite, TV, Radios, Médias électroniques, etc..) pour diffuser les objectifs et les résultats attendus du PPTD, la dimension tripartite et l'impact sur le développement national.
- ✓ **De grands événements** : Plaidoyer fait à l'occasion de grands événements internationaux et nationaux en relation avec le PPTD.
- ✓ **Participation de la société civile** : Partenariat renforcé avec les organisations de la société civile (associations de développements, associations des jeunes, associations de femmes, etc.) pour le plaidoyer sur la mise en œuvre du PPTD.
- ✓ **Communication et Information au Public** : Des supports de communication sur le PPTD, ses objectifs, ses résultats sont produits et diffusés à travers les différents outils de communication.
- ✓ **Documentation et partage des connaissances** : toutes les étapes de la mise en œuvre du PPTD seront documentées afin de relever les bonnes pratiques et partager les expériences.

Bibliographie

- ✓ **AGENDA 2063, L'Afrique que nous voulons**, Commission de l'Union Africaine, mai 2014
- ✓ **Agenda Post-2015 pour le Développement, Vers les Objectifs du Développement Durable (ODD), « La Tunisie que Nous Voulons »**, République Tunisienne, Système des Nations Unies, septembre 2014
- ✓ **Constitution de la République Tunisienne**, Editions de l'Imprimerie Officielle de la République Tunisienne, 2014
- ✓ **Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable**, Conférence internationale du Travail, Genève, 10 juin 2008
- ✓ **Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail**, Conférence internationale du Travail, Genève, 18 juin 1998 (Annexe révisée le 15 juin 2010)
- ✓ **Déclaration de Tunis Pour l'Emploi**, Dialogue national sur l'emploi, 29 Mars 2016
- ✓ **Enquête d'évaluation de la performance des programmes d'assistance sociale en Tunisie: Pour optimiser le ciblage des populations pauvres et freiner l'avancée de l'informalité**, Ministère des Affaires Sociales, Centre de Recherches et d'Etudes Sociales, Banque Africaine de Développement, mars 2015
- ✓ **L'Accord de Carthage, Priorités du Gouvernement d'Union Nationale**, République Tunisienne, juillet 2016
- ✓ **Le Contrat Social**, République Tunisienne, Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), (version originale en arabe)
- ✓ **Mémoire pour le redressement de la situation économique et sociale**, Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), mai 2016
- ✓ **Objectifs du Millénaire pour le développement, Rapport National de Suivi 2013**, République Tunisienne, Nations Unies, avril 2014
- ✓ **Plan cadre du système des nations unies d'aide au développement 2015-2019 Tunisie**, République Tunisienne, Système des Nations Unies, mars 2014
- ✓ **Plan de développement, 2016-2020**, République Tunisienne, mai 2016
- ✓ **Programme et Budget pour la période biennale 2018-19**, Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2017
- ✓ **Programme par pays de promotion du travail décent de l'OIT : Manuel, version 4**, Bureau international du Travail – Genève : OIT, 2016
- ✓ **Résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent**, Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, 2016
- ✓ **Synthèse de la Note d'Orientation du Plan Stratégique de Développement 2016-2020**, République Tunisienne, Ministère du Développement, de l'Investissement et de la Coopération Internationale, septembre 2015
- ✓ **Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030**, Résolution adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies le 25 septembre 2015
- ✓ **Vision Tunisie 2020, Des entreprises compétitives pour plus de croissance et d'emploi**, Union Tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA), décembre 2012

Annexe 1: Tableau des Résultats Du PPTD Tunisie 2017-2022

Priorité 1			
Croissance Economique et Développement Régional, une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions			
Résultat 1.1 Les exigences d'une bonne gouvernance, l'amélioration du climat des affaires et une nouvelle loi de l'investissement, sont effectivement consacrées.	Partenaires : GVT, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		46800	187200
	Base de référence	Cible	
Indicateur 1.1.1: classement international pour le climat des affaires- (Doing Business)	(77)	(65)	
Indicateur 1-1-2: Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissements	Non existant	Conseil Supérieur de l'Investissement Instance Tunisienne de l'Investissement, Fonds de l'Investissement installés	
Indicateur 1-1-3 : Mesures intégrant l'approche Genre dans le Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissement	Non existant	Présence de femmes dans les instances	
Indicateur 1.1.4: Croissance des volumes d'investissement bénéficiant des incitations pour emploi, exportation et développement régional au titre de la nouvelle loi	Zéro puisque la loi d'investissement promulguée (2017)- (sachant que l'investissement global 19.4% du PIB)	5% PIB sous réserve (sachant que la cible de l'investissement global du Plan 2016-2020 est de 24%)	

Résultat 1.2 La politique fiscale est révisée.	Partenaires : MF, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		18200	72800
	Base de référence	Cible	
Indicateur 1.2.1: Parts des salariés et des non-salariés dans l'IRPP	80% salariés 20% non-salariés	70% 30%	
Indicateur 1.2.2: IS rapporté au PIB	12% PIB	11%	
Résultat 1.3 Le rôle de l'Etat dans le domaine des services publics et dans les secteurs de production non concurrentiels est activé, l'investissement privé créateur d'emploi est encouragé et le secteur de l'économie sociale et solidaire activé, les bases d'un partenariat public/privé sont jetés, et l'accès au financement facilité.	Partenaires : MDCI, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		97500	390000
	Base de référence	Cible	
Indicateur 1.3.1 Part des investissements dans le secteur de l'ESS dans le PIB	1%	2%	
Indicateur 1.3.2: Part du secteur privé dans l'investissement global	40%	60%	
Indicateur 1.3.3 : Cadre juridique et institutionnel régissant l'ESS	2017 Absence de Textes	Loi et textes promulgués et institutions mises en place	
Indicateur 1.3.4 : Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans le cadre juridique régissant l'ESS	Non existant	1-Désagrégation de toutes les données par Genre 2-Structure mixte du conseil à créer	

Priorité 2			
Emploi et formation professionnelle			
Résultat 2.1 Une réforme globale du système éducatif dans ses différents cycles est réalisée.	Partenaires : MFPE, ME, MESRS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		74 600	299 400
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.1.1 : Nombre d'offres d'emploi non satisfaites	150 000	Réduction de 50%	
Indicateur 2.1.2 : Taux de chômage des femmes diplômées du supérieur	41 % en 2017	37 %	
Résultat 2.2 Une stratégie nationale pour l'emploi avec une participation réelle des partenaires sociaux est élaborée.	Partenaires : MFPE, ME, MESRS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		137 300	549 200
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.2.1: Les partenaires impliqués	UGTT, UTICA et UTAP	Elargissement aux autres partenaires professionnels	
Indicateur 2.2.2 : Une stratégie nationale de l'emploi est élaborée et adoptée	Pas de stratégie	Stratégie adoptée	

Résultat 2.3 Le principe du tripartisme dans la gouvernance du secteur de la formation initiale et continue est respecté.	Partenaires : MFPE, ME, MESRS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		12 400	49 800
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.3.1: Le cadre juridique et les modes opératoires d'une gouvernance tripartite de la formation initiale (professionnelle et supérieure) et continue sont mis en place	2017 Absence de cadre	Cadre disponible	

Résultat 2.4 Un nouveau dispositif de développement des compétences utile à la pérennité de l' entreprise , et à la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés, est créé.	Partenaires : MFPE, MAS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		18 600	74 700
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.4.1: Nombre de participations des bénéficiaires de ce dispositif par an	150 000	200 000	
Indicateur 2.4.2: Pourcentage de participation des femmes, bénéficiaires de ce dispositif par an	40 %	50 %	
Indicateur 2.4.3 :Nombre d'entreprises bénéficiaire de ce dispositif	2500	5000	
Indicateur 2.4.4 : Taux de réinsertion des licenciés bénéficiaires du dispositif	1/3 des inscrits au bureau de l'emploi	66 %	
Indicateur 2.4.5 : Taux de réinsertion des licenciés femmes, bénéficiaires du dispositif	1/3 des inscrits au bureau de l'emploi	66 %	
Résultat 2.5 Un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles est créé.	Partenaires : MFPE, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		49 400	199 200
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.5.1: Nombre de bénéficiaires du dispositif par an	Zéro 2017 Dispositif absent	10 000	
Indicateur 2.5.2: Pourcentage de bénéficiaires femmes, du dispositif par an	Zéro	5 000	

Résultat 2.6 Un système incitant à la bonne acquisition des compétences de base et au développement de l'entrepreneuriat, est mis en œuvre.	Partenaires : MFPE, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		40 400	162 000
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.6.1 : Nombre d'établissements des cycles de base et de formation professionnelle dispensant dans leurs cursus et leurs programmes des modules de compétences de vie, de culture de travail et d'entrepreneuriat et notamment de l'entrepreneuriat féminin	90% des centres publics de formation professionnelle Zéro pour les collèges	100% des centres public de formation professionnelle 20% des collèges	
Résultat 2.7 Une réforme des instruments d'assistance et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, est réalisée.	Partenaires : MFPE, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		55 900	219 400
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.7.1 : Nombre de bénéficiaires des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an	110 000	190 000	
Indicateur 2.7.2 : Pourcentage de bénéficiaires femmes des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an	70%	65%	
Indicateur 2.7.3: Taux d'insertion de bénéficiaires des contrats d'aide	27%	35%	
Indicateur 2.7.4: Taux d'insertion des bénéficiaires femmes des contrats d'aide	24%	35%	

Résultat 2.8 Une transition progressive de l’informel au formel en appuyant l’apprentissage dans ce domaine, est mise en œuvre	Partenaires : MFPE, MDCl, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		86 800	387 200
	Base de référence	Cible	
Indicateur 2.8.1: Nombre de bénéficiaires d’un appui pour la transition l’informel au formel	Zéro en 2017	5 000 (en 2022)	
Indicateur 2.8.2: Pourcentage de bénéficiaires femmes d’un appui pour la transition l’informel au formel	Zéro en 2017	2 000	
Priorité 3			
Relations professionnelles et travail décent			
Résultat 3.1. Un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l’équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux est adopté.	Partenaires : MAS, MFPE, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		66300	265200
	Base de référence	Cible	
Indicateur 3.1.1 : Cadre législatif du travail révisé	Cadre de 2017	Nouveau cadre en 2022	
Indicateur 3.1.2: Mesures intégrant l’approche Genre dans le cadre législatif du travail révisé	Cadre de 2017	Cadre révisé en 2022	
Indicateur 3.1.3: Nombre de bénéficiaires de la formation continue (entreprises et travailleurs)	5 000 entreprises 10 000 travailleurs	10 000 entreprises 20 000 travailleurs	
Indicateur 3.1.4: Pourcentage de bénéficiaires femmes de la formation continue (travailleurs)	40 %	50 %	
Indicateur 3.1.5: Fonds indépendant d’assurance pour perte d’emploi créée conformément aux dispositions du contrat social	Fonds non encore créée en 2017	Fonds créée En 2019	

Résultat 3.2 La législation sociale et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail dans un cadre garantissant le droit syndical et l'exercice de droit de grève et de lockout, sont respectées.	Partenaires : MAS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		74 100	296 400
	Base de référence	Cible	
Indicateur 3.2. 1: Législation sur le règlement des conflits collectif révisée	Législation 2017	Nouvelle législation 2022	
Indicateur 3.2. 2: Nombre d'infraction à la législation du travail	3628 infractions en 2016	Réduction de 50%-	
Indicateur 3.2.3 : Pourcentage de résolution des conflits	70%	90%	
Indicateur 3.2.4 Pourcentage des grèves sans le respect des procédures légales	41%	20%	
Résultat 3.3 Une Stratégie économique visant l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés par l'amélioration de la valeur ajoutée du travail qui renforce également la compétitivité de l'entreprise est mise en place	Partenaires : MAS, MIC, MS, MDCL, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		36000	144800
	Base de référence	Cible	
Indicateurs 3.3. 1: Croissance de la productivité du travail	0.7 % en 2016	2%	
Indicateurs 3.3.2: Taux d'inflation (indice de prix à la consommation)	Avril 2017 : 5%	3.5%	
Résultat 3.4. La santé et la sécurité au travail sont développées.	Partenaires : MAS, MS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		54600	218400
	Base de référence	Base de référence	
Indicateur 3.4.1 : Couverture des salariés par les services de Médecine du travail	54,4 %	Croissance de 5%	
Indicateur 3.4.2 : Taux de couverture des salariés femmes par les services de Médecine du travail	Statistiques non disponibles	- Disponibilité de statistiques différenciées - Amélioration de la couverture	

Indicateur 3.4.3 : La loi sur la santé et la sécurité au travail révisée	Législation 2017	Législation révisée	
Indicateur 3.4.4 : Nombre de mesures intégrant l’aspect Genre dans la révision de la loi sur la santé et la sécurité au travail	Législation 2017	Législation révisée et améliorée	
Indicateur 3.4.5 : Nombre d’accidents de travail par an	40 100 en 2015	Baisse de 50%	
Indicateur 3.4.6 : Pourcentage de femmes dans les accidents de travail par an	20 % du nombre total des accidents (2016)	Baisse de 50%	
Indicateur 3.4.7: nombre d’actions correctrices des infractions	Non disponible	75%	
Priorité 4			
Une réforme globale de la protection sociale en Tunisie est engagée			
Résultat 4.1. Une réforme des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches est effectuée	Partenaires : MAS, MFPE, MF, UTICA, UGTT, Caisses de sécurité sociale	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		61 100	244 400
		Base de référence	Cible
Indicateurs 4.1 : Cadre législatif, réglementaire, institutionnel révisé		Cadre 2017	Cadre révisé
Résultat 4.2 Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place.	Partenaires : MAS, Caisses de Sécurité Sociale, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		20800	83200
		Base de référence	Cible
Indicateurs 4.2.1 : Textes organisant le fonctionnement des conseils d’administration des caisses révisés		Textes 2017	Textes révisés

Indicateur 4.2.2 : Degré de conformité aux bonnes pratiques et aux standards internationaux de bonne gouvernance		Partiellement conforme	Stratégie de bonne gouvernance en conformité avec les meilleurs standards internationaux adoptée en 2019
Indicateur 4.2.3 : La disponibilité de la documentation pour toutes les parties prenantes		Uniquement les membres des conseils d'administration des caisses	Disponibilité et libre accès à l'information-
Résultat 4.3 Les équilibres financiers des régimes de sécurité sociale sont préservés, les placements et les investissements améliorés, et les sources de financement diversifiées.	Partenaires : MAS, Caisses de Sécurité Sociale, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		52 000	208 000
		Base de référence	Cible
Indicateurs 4.3.1: Taux d'équilibre général des dépenses et des recettes (dépenses/recettes)		2016 (estimé) CNSS: 115% CNRPS: 115% CNAM (assurance maladie): 104,6%	100% 100% 100%
Indicateur 4.3.2 : Evolution des réserves des Caisses		Zéro en 2016	Trois ans des réserves pour les pensions 6 mois pour les prestations d'assurance maladie
Indicateur 4.3.4 : Cadre législatif portant sur la diversification des sources de financement des régimes de sécurité sociale révisée		Cadre 2017	Cadre révisé

Résultat 4.4. L'Etat engagé à garantir le droit aux soins pour les catégories vulnérables, à leur assurer un revenu minimum , à bien orienter les différentes interventions au profit des catégories vulnérables suivant des critères objectifs.	Partenaires : MAS, MS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	Disponibilités
		62400	249600
		Base de référence	
Indicateur 4.4.1: Mise en place d'un socle national de protection sociale		Etat 2017	Socle mis en place
Résultat 4.5. La sécurité sociale et la solidarité sociale sont séparées	Partenaires : MAS, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		31200	124800
		Base de référence	Cible
Indicateur 4.5.1: Cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale		Cadre 2017	Cadre révisé
Indicateur 4.5.2: Nombre de mesures intégrant l'approche Genre dans le cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale		Cadre 2017	Cadre révisé et amélioré
Priorité 5			
Institutionnalisation du Dialogue social			
Résultat 5.1. Un Conseil National pour le Dialogue Social (CNDS) est créé et mis en place	Partenaires : GVT, UTICA, UGTT	Cadre intégré des ressources	
		Disponibilités	A mobiliser
		81900	327600
		Base de référence	Cible
Indicateur 5-1-1: La loi portant création du conseil adoptée		Absence de lois en Mai 2017	Loi adoptée

Indicateur 5.1.2: Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans la loi portant création du conseil		Absence de loi en mai 2017	1-Présence obligatoire des femmes dans les instances 2-Désagrégation des données selon le Genre
Indicateur 5.1.3: Les textes d'application réglementant le fonctionnement du Conseil adoptée		Absence de textes en Mai 2017	Textes promulgués
Indicateur 5.1.4: Les rapports d'activité du conseil produits		Conseil non encore installé	Rapports disponibles

Annexe 2: Plan de suivi des résultats du PPTD- Tunisie 2017-2022

			Moyens de vérification (sources de données, fréquence de collectes)	Entité Responsable	Base de référence et date	Etapes					Cible finale et date	Coût du suivi (US \$) (US\$)	
						Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5		Nécessaire	Disponibilité
Priorité 1													
Croissance Economique et Développement Régional, une croissance globale, durable, équilibrée et juste entre les régions													
Résultat 1.1 Les exigences d’une bonne gouvernance, l’amélioration du climat des affaires et une nouvelle loi de l’investissement, sont effectivement consacrées.													
	Indicateur 1.1.1: classement international pour le climat des affaires - Doing Business	Banque Mondiale Doing Business, classement annuel		MIDCI	77 en 2017						60		

Indicateur 1.1.2: Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissements	Journal Officiel de la République Tunisienne	MIDCI	Non existant						Conseil Supérieur de l'Investissement Instance Tunisienne de l'Investissement, Fonds de l'Investissement installés		
Indicateur 1.1.3 : Mesures intégrant l'approche Genre dans le Mécanisme national d'harmonisation des intervenants en matière d'investissement	Journal Officiel de la République Tunisienne	MIDCI	Non existant						Présence de femmes dans les instances		
Indicateur 1.1.4: Croissance des volumes d'investissement bénéficiant des incitations pour emploi, exportation et développement régional	Budget économique et suivi du plan 2016-2020 (MIDCI)	MIDCI	Zéro puisque la loi d'investissement promulguée (2017)- (sachant que l'investissement global 19.4% du PIB)						5% PIB sous réserve (sachant que la cible de l'investissement global du Plan 2016-2020 est de 24%)		

Résultat 1.2 La politique fiscale est révisée.

Indicateur 1.2.1: Parts des salariés et des non salariés dans l'IRPP	Statistiques des finances publiques	Ministère des finances	80% salariés 20% non-salariés		70% 30%		
Indicateur 1.2.2: L'impôt sur les sociétés (IS) rapporté au PIB	Statistiques des finances publiques	Ministère des finances	12% PIB		11%		

Résultat 1.3 Le rôle de l'Etat dans le domaine des services publics et dans les secteurs de production non concurrentiels est activé, l'investissement privé créateur d'emploi est encouragé et le secteur de l'économie sociale activé, les bases d'un partenariat public/privé sont jetés, et l'accès au financement facilité.

Indicateur 1.3.1 Part des investissements dans le secteur de l'ESS dans le PIB	Budget économique et suivi du Plan 2016-2020 (MIDCI)	MIDCI	1%		2%		
Indicateur 1.3.2: Part du secteur privé dans l'investissement global	Budget économique et suivi du Plan 2016-2020 (MIDCI)	MIDCI	40%		60%		
Indicateur 1.3.3 : Cadre juridique et institutionnel régissant l'ESS	Budget économique et suivi du Plan 2016-2020 (MIDCI)	MIDCI	2017 Absence de Textes		Loi et textes promulgués et institutions mises en place		
Indicateur 1.3.4 : Nombre de	Budget économique et suivi du Plan 2016-2020 (MIDCI)	MIDCI	Non existant		1- Désagrégation de toutes les		

mesures intégrant l'aspect Genre dans le cadre juridique régissant l'ESS					données par Genre		
Priorité 2 Emploi et formation professionnelle							
Résultat 2.1 Une réforme globale du système éducatif dans ses différents cycles est réalisée.							
Indicateur 2.1.1: Nombre d'offres d'emploi non satisfaites	Statistiques du MFPE	MFPE	150 000		Réduction de 50%		
Indicateur 2.1.2 : Taux de chômage des femmes diplômées du supérieur	Statistiques INS	MFPE	41 % en 2017		37 %		
Résultat 2.2 Une stratégie nationale pour l'emploi avec une participation réelle des partenaires sociaux est élaborée.							
Indicateur 2.2.1: Les partenaires impliqués	Rapports périodiques d'activité du MFPE	MFPE	UGTT, UTICA, UTAP		Elargissement aux autres partenaires professionnels		

Indicateur 2.2.2 : Une stratégie nationale de l'emploi est élaborée et adoptée	Documents et publications du MFPE	MFPE	Pas de stratégie		Stratégie adoptée en 2018		
--	-----------------------------------	------	------------------	--	---------------------------	--	--

Résultat 2.3 Le principe du tripartisme dans la gouvernance du secteur de la formation initiale et continue est respecté.

Indicateur 2.3.1: Le cadre juridique et les modes opératoires d'une gouvernance tripartite de la formation initiale (professionnelle et supérieure) et continue sont mis en place	Journal officiel de la République Tunisienne	MFPE	2017 Absence de cadre		Cadre disponible		
---	--	------	--------------------------	--	------------------	--	--

Résultat 2.4 Un nouveau dispositif de développement des compétences utile à la pérennité de l'entreprise, et à la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés, est créé.

Indicateur 2.4.1: Nombre de participation des bénéficiaires de ce dispositif par an	Statistiques du MFPE	MFPE	150 000		200 000		
Indicateur 2.4.2: Pourcentage de participation des femmes,	Statistiques du MFPE	MFPE	40 %		50 %		

bénéficiaires de ce dispositif par an							
Indicateur 2.4.3 : Nombre d'entreprises bénéficiaire de ce dispositif	Statistiques du MFPE	MFPE	2 500		5 000		
Indicateur 2.4.4 : Taux de réinsertion des licenciés bénéficiaires du dispositif	Statistiques du MFPE	MFPE	1/3 des inscrits au bureau de l'emploi sont réinsérés		66%		
Indicateur 2.4.5 : Taux de réinsertion des licenciés femmes, bénéficiaires du dispositif	Statistiques du MFPE	MFPE	1/3 des inscrits au bureau de l'emploi sont réinsérés		66%		
Résultat 2.5 Un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles est créé							
Indicateur 2.5.1 : Nombre de bénéficiaires du dispositif par an	Statistiques du MFPE	MFPE	Zéro 2017 Dispositif absent		10 000		

Indicateur 2.5.2: Pourcentage de bénéficiaires femmes, du dispositif par an	Statistiques du MFPE	MFPE	Zéro	5 000		
---	----------------------	------	------	-------	--	--

Résultat 2.6 Un système incitant à la bonne acquisition des compétences de base et au développement de l'entrepreneuriat, est mis en œuvre.

Indicateur 2.6.1: Nombre d'établissements des cycles de base et de formation professionnelle dispensant dans leurs cursus et leurs programmes des modules de compétences de vie, de culture de travail et d'entrepreneuriat et notamment de l'entrepreneuriat féminin	Statistiques du MFPE Statistiques du Ministère de l'éducation	MFPE Ministère de l'éducation	90 % des centres publics de formation professionnelle Zéro pour les collèges		100% des centres public de formation professionnelle 20% des collèges	
---	--	--------------------------------------	---	--	--	--

Résultat 2.7 Une réforme des instruments d'assistance et d'accompagnement des demandeurs d'emploi est réalisée

Indicateur 2.7.1 : Nombre de bénéficiaires des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an	Statistiques du MFPE	MFPE	110 000		190 000		
Indicateur 2.7.2 : Pourcentage de bénéficiaires femmes des contrats d'aide à l'insertion et la réinsertion professionnelle par an	Statistiques du MFPE	MFPE	70 %		65 %		
Indicateur 2.7.3: Taux d'insertion de bénéficiaires des contrats d'aide	Statistiques du MFPE	MFPE	27 %		35 %		
Indicateur 2.7.4: Taux d'insertion des bénéficiaires femmes des contrats d'aide	Statistiques du MFPE	MFPE	24 %		35 %		

Résultat 2.8 Une transition progressive de l’informel au formel en appuyant l’apprentissage dans ce domaine, est mise en œuvre

Indicateur 2.8.1: Nombre de bénéficiaires d’un appui pour la transition de l’informel au formel	Statistiques du MFPE Statistiques du MAS	MFPE MAS	Zéro en 2017		5 000 (en 2022)		
Indicateur 2.8.2: Nombre de bénéficiaires femmes d’un appui pour la transition l’informel au formel	Statistiques du MFPE Statistiques du MAS	MFPE MAS	Zéro en 2017		2 000		

Priorité 3

Relations professionnelles et travail décent

Résultat 3.1. Un nouveau modèle de **relations professionnelles** basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux est adopté.

Indicateur 3.1.1 : Cadre législatif du travail révisé	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre de 2017		Nouveau cadre en 2022		
Indicateur 3.1.2: Mesures intégrant l'approche Genre dans le cadre législatif du travail révisé	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre de 2017		Cadre révisé en 2022		
Indicateur 3.1.3 : Nombre de bénéficiaires de la formation continue (entreprises et travailleurs)	Statistiques du MFPE	MFPE	5 000 entreprises 10 000 travailleurs		10 000 entreprises 20 000 travailleurs		
Indicateur 3.1.4: Pourcentage de bénéficiaires femmes de la formation continue (travailleurs)	Statistiques du MFPE	MFPE	40 %		50 %		

Indicateur 3.1.5 : Fonds indépendant d'assurance pour perte d'emploi créée conformément aux dispositions du contrat social	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Fonds non encore créée en 2017		Fonds créée En 2019			
--	--	-----	--------------------------------	--	---------------------	--	--	--

Résultat 3.2 La législation sociale et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail dans un cadre garantissant le droit syndical et l'exercice de droit de grève et de lockout, sont respectées.

Indicateur 3-2- 1: Législation sur le règlement des conflits collectif révisée	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Législation 2017		Nouvelle législation 2022			
Indicateur 3-2- 2: Nombre d'infraction à la législation du travail	Statistiques du MAS	MAS	3628 infractions en 2016		Réduction de 50%			
Indicateur 3.2.3 : Pourcentage de résolution des conflits	Statistiques du MAS	MAS	70%		90%			
Indicateur 3.2.4 : Pourcentage des grèves sans le respect des procédures légales	Statistiques du MAS	MAS	41%		20%			

Résultat 3.3 Une Stratégie économique visant l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés par l'amélioration de la valeur ajoutée du travail qui renforce également la compétitivité de l'entreprise est mise en place							
Indicateurs 3-3-1: Croissance de la productivité du travail	Statistiques de l'ITCEQ/MDCI	MIDCI	0.7% en 2016		2%		
Indicateurs 3-3-2: Taux d'inflation (indice de prix à la consommation)	Statistiques INS	MIDCI	Avril 2017 : 5%		3.5%		
Résultat 3.4. La santé et la sécurité au travail sont développées.							
Indicateur 3.4.1: Couverture des salariés par les services de Médecine du travail	Statistiques du MAS	MAS	40%		Croissance de 5%		
Indicateur 3.4.2: Taux de couverture des salariés femmes par les services de Médecine du travail	Statistiques du MAS	MAS	Statistiques non disponibles		Disponibilité de statistiques différenciées Amélioration de la couverture		
Inducteur 3.4.3 : Les dispositions juridiques sur la santé et la sécurité au travail sont révisées	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Législation 2017		Législation révisée		
Indicateur 3.4.4 : Nombre de mesures intégrant l'aspect	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Législation 2017		Législation révisée et améliorée		

Genre dans la révision de la loi sur la santé et la sécurité au travail							
Indicateur 3.4.5 : Nombre d'accidents de travail par an	MAS- Direction de l'inspection médicale et de la sécurité au travail	MAS	40 100 en 2015		Baisse de 50%		
Indicateur 3.4.6 : Pourcentage de femmes dans les accidents de travail par an	Statistiques du MAS	MAS	20 % du nombre total des accidents		Baisse de 50%		
Indicateur 3.4.7: nombre d'actions correctrices des infractions			Non disponible		75%		

Priorité 4

Une réforme globale de la protection sociale en Tunisie est engagée

Résultat 4.1. Une réforme globale des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches est effectuée.

Indicateurs 4.1.1 : Cadre législatif, réglementaire, institutionnel révisé	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre 2017		Cadre révisé		
---	---	-----	------------	--	--------------	--	--

Résultat 4.2 Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place.

Indicateurs 4.2.1 : Textes organisant le fonctionnement des conseils d'administration des caisses révisés	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Textes 2017		Textes révisés		
Indicateur 4.2.2 : Degré de conformité aux bonnes pratiques et aux standards internationaux de bonne gouvernance	Etude comparative	MAS	Partiellement conforme		Stratégie de bonne gouvernance en conformité avec les meilleurs standards internationaux adoptée en 2019		
Indicateur 4.2.3 : La disponibilité de la documentation pour toutes les parties prenantes	Site web du MAS	MAS	Uniquement les membres des conseils d'administ ration des caisses		Disponibilité et libre accès à l'information		

Résultat 4.3 Les équilibres financiers des régimes de sécurité sociale sont préservés, les placements et les investissements améliorés, et les sources de financement diversifiées.

Indicateurs 4.3.1: Taux d'équilibre général des dépenses Solde Financier des caisses de sécurité sociale	Statistiques des caisses de sécurité sociale	MAS	2016 (estimé) CNSS: 115% CNRPS: 115% CNAM (branche assurance maladie): 104,6%		100% 100% 100%		
Indicateur 4-3-2 : Evolution des réserves de la Caisses	Statistiques des caisses de sécurité sociale	MAS	Zéro en 2016		Trois ans des réserves pour les pensions 6 mois pour les prestations d'assurance maladie		
Indicateur 4.3.4 : Cadre législatif portant sur la diversification des sources de financement des régimes de sécurité sociale révisée	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre 2017				

Résultat 4.4. L'Etat engagé à garantir le droit aux soins pour les catégories vulnérables, à leur assurer un revenu minimum, à bien orienter les différentes interventions au profit des catégories vulnérables suivant des critères objectifs

Indicateur 4.4.1: Mise en place d'un socle national de protection sociale	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Etat 2017		Socle mis en place		
---	--	-----	-----------	--	--------------------	--	--

Résultat 4.5. La sécurité sociale et la solidarité sociale sont séparées

Indicateur 4.5.1: Cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre 2017		Cadre révisé		
--	--	-----	------------	--	--------------	--	--

Indicateur 4.5.2: Nombre de mesures intégrant l'approche Genre dans le cadre juridique et institutionnel spécifique à la solidarité sociale (programmes et mécanismes favorisant l'intégration socio-économique des femmes à besoins spécifiques tels que la protection sociale de la femme rurale)	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Cadre 2017		Cadre révisé et amélioré		
---	--	-----	------------	--	--------------------------	--	--

Priorité 5**Institutionnalisation du Dialogue social****Résultat 5.1. Un Conseil National pour le Dialogue Social (CNDS) est créé et mis en place**

Indicateur 5.1.1: La loi portant création du conseil adoptée	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Absence de lois en Mai 2017		Loi adoptée		
Indicateur 5.1.2: Nombre de mesures intégrant l'aspect Genre dans la loi portant création du conseil	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Absence de loi en Mai 2017		1-Présence obligatoire des femmes dans les instances 2- Désagrégation des données selon le Genre		
Indicateur 5.1.3: Les textes d'application réglementant le fonctionnement du Conseil adoptée	Journal officiel de la République Tunisienne	MAS	Absence de textes en Mai 2017		Textes promulgués		
Indicateur 5.1.4: Les rapports d'activité du conseil produits	Publications du Conseil	MAS	Conseil non encore installé		Rapports disponibles		

Annexe 3: Plan de suivi de la mise en œuvre du PPTD Tunisie 2017-2022

		Mise en œuvre - Prévu/Actuel										Officier/Entité responsable	Cadre des ressources (toutes les sources de fonds)		Indicateur de résultat/étapes annuelles	Commentaires	
		Année 2018		Année 2019		Année 2020		Année 2021		Année 2022			Disponibilité	Ressources manquantes			
		S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2		Pers onn el m/t	Autres ressourc es (US\$)			(US\$)
Résultat 1.1 Les exigences d’une bonne gouvernance, l’amélioration du climat des affaires et une nouvelle loi de l’investissement, sont effectivement consacrées.														46800	187200		
Indicateur du P&B : 4.3 (pour le produit 1.1.3)																	
Produit 1.1.1 Une évaluation de la conformité de la loi de l’investissement au Contrat Social est menée.	Pré vu Ré el											MIDCI		1950	7800		
Produit 1.1.2 La capacité sur les modalités d’application de la nouvelle loi sur l’investissement est renforcée.	Pré vu Ré el											MIDCI		5850	23400		

Produit 1.1.3 Une plateforme de dialogue favorisant une meilleure connaissance et information sur la loi d'investissement et ses décrets d'application, est conçue et mise en œuvre.	Pré vu Ré el		MIDCI		7800	31200		
Produit 1.1.4 Les acteurs régionaux sont informés et sensibilisés sur la stratégie nationale de bonne Gouvernance et de lutte contre la corruption et de son plan d'action opérationnel	Pré vu Ré el		Présidence du gouvernement MIDCI		19500	78000		
Produit 1.1.5 Le Référentiel National de la Gouvernance en Tunisie (à l'échelle centrale et régionale) est conçu et mis en place.	Pré vu Ré el		Présidence du gouvernement MIDCI		11700	46800		
Résultat 1.2 La politique fiscale est révisée.					18200	72800		
Indicateur du P&B : 1.4								
Produit 1.2.1 Les axes de la réforme de la politique fiscale sont approfondis, leur conformité avec le Contrat Social est validée et leur plan d'action est mis en œuvre.	Pré vu Ré el		Ministère des Finances		10400	41600		
Produit 1.2.2 Un benchmarking des réformes de la politique fiscale appliquées dans certains pays est mené.	Pré vu Ré el		Ministère des Finances		7800	31200		

Résultat 1.3 Le rôle de l'Etat dans le domaine des services publics et dans les secteurs de production non concurrentiels est activé, l'investissement privé créateur d'emploi est encouragé et le secteur de l'économie sociale activé, les bases d'un partenariat public/privé sont jetées, et l'accès au financement facilité.					97 500	390 000		
Indicateurs du P&B: 1.1, 4.1 (pour le produit 1.3.3) et 4.2								
Produit 1.3.1 Les services publics dans les régions sont évalués et les moyens d'amélioration de leur qualité sont identifiés.	Pré vu Ré el		Présidence du gouvernement		39000	156000		
Produit 1.3.2 Le débat sur les PPPs est lancé, le cadre réglementaire et institutionnel renforcé et les domaines de développement sont identifiés.	Pré vu Ré el		MIDCI		19500	78000		
Produit 1.3.3 Le cadre juridique et institutionnel sur l'Economie Sociale et Solidaire en Tunisie, est réalisé.	Pré vu Ré el		MIDCI		19500	78000		
Produit 1.3.4 Une stratégie nationale pour le développement de l'ESS est développée.	Pré vu Ré el		MIDCI		7800	31200		
Produit 1.3.5 Un mécanisme de veille et de mesure de l'accès au financement est conçu et mis en place.	Pré vu Ré el		MIDCI		11700	46800		

Résultat 2.1 Une réforme globale du système éducatif dans ses différents cycles est réalisée					74 600	299 400		
Indicateur du P&B : 1.3								
Produit 2.1.1 Les articulations et le partenariat entre les cycles éducatifs, la formation professionnelle et les universités d'une part et les entreprises d'autre part sont développés.	Pré vu		MFPE		56 000	224 600		
	Ré el							
Produit 2.1.2 Les aspects liés à l'éducation préscolaire dans le processus des réformes sont intégrés.	Pré vu		Ministère de l'Education		18 600	74 800		
	Ré el							
Résultat 2.2 Une stratégie nationale pour l'emploi avec une participation réelle des partenaires sociaux est élaborée.					137 200	549 200		
Indicateur du P&B : 1.1 ; 1.2								
Produit 2.2.1 Le système d'information sur l'emploi est renforcé	Pré vu		MFPE		50 000	200 000		
	Ré el							
Produit 2.2.2 La capacité en matière de suivi et de mise en œuvre de la stratégie intégrée de l'emploi des acteurs tripartites est renforcée	Pré vu		MFPE		20 000	80 000		
	Ré el							

Produit 2.2.3 Une stratégie nationale intégrée pour l'emploi est élaborée et adoptée	Pré vu Ré el		MFPE		30 000	120 000		
Produit 2.2.4 La participation réelle des partenaires sociaux dans les divers champs de la politique des ressources humaines.	Pré vu Ré el		UTICA, UGTT		6 200	24 800		
Produit 2.2.5 Un système d'information pour le suivi des politiques de ressources humaines destiné aux partenaires sociaux et le gouvernement est conçu.	Pré vu Ré el		UGTT, UTICA		18 600	74 800		
Produit 2.2.6 Un tableau de bord pour le suivi des politiques de ressources humaines destiné aux partenaires sociaux et le gouvernement est conçu.	Pré vu Ré el		MFPE		12 400	49 600		
Résultat 2.3 Le principe du tripartisme dans la gouvernance du secteur de la formation initiale et continue est respecté. <i>Indicateurs du P&B: 1.3, 1.6, et 7.3 pour la gouvernance tripartite</i>					12 400	49 800		
Produit 2.3.1 Un projet de loi sur la gouvernance tripartite de la formation initiale et continue est réalisé.	Pré vu Ré el		MFPE		3 100	12 400		
Produit 2.3.2 La capacité pour la conception, la documentation et l'appui à la mise en œuvre des processus nécessaires à une gouvernance tripartite de la formation initiale et continue, est renforcé.	Pré vu Ré el		MFPE		9 300	37 400		

Résultat 2.4 Un nouveau dispositif de développement des compétences utile à la pérennité de l'entreprise , et à la réinsertion professionnelle des travailleurs licenciés, est créé.					18 600	74 700		
Indicateur du P&B : 1.3								
Produit 2.4.1 La certification, en accord UTICA-UGTT, des compétences en tant que base de la promotion professionnelle et du développement de la compétitivité des entreprises est établie.	Pré vu Ré el		UTICA, UGTT		18 600	74 700		
Résultat 2.5 Un dispositif national pour revaloriser les qualifications et les compétences professionnelles est créé					49 400	199 200		
Indicateur du P&B : 1.3 (pour le produit 2.5.2)								
Produit 2.5.1 Un système de financement pérenne pour la certification et la formation continue nécessaire à la certification, est mis en place.	Pré vu Ré el		MFPE		12 400	49 800		
Produit 2.5.2 Un système de développement et de compétence et de réinsertion des travailleurs licenciés, est conçu.	Pré vu Ré el		MFPE		12 400	49 800		
Produit 2.5.3 Les textes juridiques consacrant le droit et le devoir des travailleurs à la formation tout au long de la vie dans un cadre tripartite, sont révisés.	Pré vu Ré el		MFPE		3 000	12 400		
Produit 2.5.4 Un système de Validation des Acquis de l'Expérience permettant d'obtenir des diplômes de formation	Pré vu Ré el		MFPE MES		18 600	74 800		

professionnelle et d'enseignement supérieur, est mise en place.								
Produit 2.5.5 La législation en vigueur permettant aux diplômés de la formation professionnelle d'accéder à des formations supérieures diplômantes, est révisée.	Pré vu Ré el		MFPE		3 000	12 400		
Résultat 2.6 Un système incitant à la bonne acquisition des compétences de base et au développement de l'entrepreneuriat, est mis en œuvre.					40 400	162 000		
Indicateurs du P&B: 1.3, 4.2 (pour le produit 2.6.1)								
Produit 2.6.1 La capacité des établissements des cycles de base et de la formation professionnelle en matière de « Soft skills » (culture du travail, entrepreneuriat, valeurs démocratiques...) est renforcée.	Pré vu Ré el		MFPE Ministère de l'éducation		18 600	74 800		
Produit 2.6.2 Un plan de suivi et d'évaluation des Soft Skills chez les jeunes est mis en place.	Pré vu Ré el		MFPE Ministère de l'éducation		6 200	24 800		

Produit 2.6.3 Une cartographie nationale sur la qualité des acquis scolaires, est réalisée et diffusée.	Pré vu Ré el		MFPE Ministère de l'éducation		15 600	62 400		
Résultat 2.7 Une réforme des instruments d'assistance et d'accompagnement des demandeurs d'emploi est réalisée					55 900	219 400		
Indicateurs du P&B: 1.2, 1.3 et 1.4								
Produit 2.7.1 L'insertion et la réinsertion des demandeurs d'emplois sur la base d'objectifs économiques précis et de recherche d'intérêts partagés est redéfinie.	Pré vu Ré el		MFPE		37 300	162 200		
Produit 2.7.2 Les demandeurs d'emploi sont sensibilisés sur les nouveaux instruments d'assistance et d'accompagnement.	Pré vu Ré el		MFPE		18 600	57 200		
Résultat 2.8 Une transition progressive de l'informel au formel en appuyant l'apprentissage dans ce domaine, est mise en œuvre					86 800	387 200		
Indicateur du P&B: 6.1 (du P&B 2016/17)								
Produit 2.8.1 Un plan d'accompagnement de la transition vers la formalité est élaboré.	Pré vu Ré el		MFPE		43 400	193 600		
Produit 2.8.2 La capacité des institutions impliquées dans la transition de l'informel vers le formel est renforcée.	Pré vu Ré el		MFPE		43 400	193 600		

Résultat 3.1 Un nouveau modèle de relations professionnelles basé sur l'équilibre dans les relations entre les partenaires sociaux est adopté. Indicateurs du P&B: 1.5 pour les produits 3.1.1 et 3.1.3; 1.6 pour le produit 3.1.6					66300	265200		
Produit 3.1.1 Un cadre législatif concerté, respectant le travail décent et permettant à l'entreprise de prendre en compte les changements d'activité dans la gestion de ses ressources humaines, est réalisé.	Pré vu Ré el		MAS		7800	31200		
Produit 3.1.2 Un benchmarking sur les formes de travail (travail temporaire, travail à distance ...), les contrats d'apprentissage, par rapport aux normes internationales du travail, est réalisé.	Pré vu Ré el		MAS		11700	46800		
Produit 3.1.3 Les textes législatifs et réglementaires relatifs à la formation continue, la reconversion et la réinsertion professionnelle, sont révisés.	Pré vu Ré el		MAS		3900	15600		
Produit 3.1.4 Les aspects économiques et sociaux, et de benchmarking, de l'assurance de perte d'emplois, sont étudiés.	Pré vu Ré el		MAS		19500	78000		
Produit 3.1.5 Un fonds d'assurance pour perte d'emploi est conçu et mis en place.	Pré vu Ré el		MAS		11700	46800		
Produit 3.1.6 Un modèle consensuel de gestion du marché	Pré vu		MAS		11700	46800		

du travail mobilisant toutes les potentialités pour le rapprochement de l'offre et la demande d'emploi, est développé.	Ré el						
Résultat 3.2 La législation sociale et les procédures de règlement des conflits collectifs du travail dans un cadre garantissant le droit syndical et l'exercice de droit de grève et de lockout, sont respectées.				74 100	296 400		
Indicateurs du P&B:2.2, 7.3 pour les produits 3.2.4 et 3.2.5							
Produit 3.2.1 La capacité des cadres de l'administration du travail, des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs dans les domaines du dialogue social et de l'application de la législation (sessions de formation, stages...), est renforcée.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000	
Produit 3.2.2 La capacité des cadres de l'administration du travail, des organisations syndicales d'employeurs et de travailleurs dans les domaines des analyses statistiques (sessions de formation, stages...), est renforcée.	Pré vu Ré el		MAS		19 500	78 000	
Produit 3.2.3 Un diagnostic du système actuel de prévention et de règlement de conflits collectifs du travail, est mené.	Pré vu Ré el		MAS		7 800	31 200	
Produit 3.2.4 Un observatoire du suivi du climat social est conçu et mis en place.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000	

Produit 3.2.5 Un dialogue tripartite sur le cadre législatif relatif au règlement des conflits collectifs du travail est mené.	Pré vu Ré el		MAS		7 800	31 200		
Produit 3.2.6 La capacité des partenaires sociaux sur les normes et principes internationaux relatifs aux conflits collectifs du travail, est renforcée	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		
Résultat 3.3 Une Stratégie économique visant l'amélioration du pouvoir d'achat des salariés par l'amélioration de la valeur ajoutée du travail qui renforce également la compétitivité de l'entreprise est mise en place					36000	144800		
Indicateurs du P&B:1.4, 1.5,								
Produit 3.3.1 Un diagnostic sur les politiques publiques affectant le pouvoir d'achat (logement, santé, transport, éducation, etc.), la maîtrise des prix à la consommation grâce à une meilleure productivité et la transparence des circuits de distribution, est réalisé.	Pré vu Ré el		MIDCI Ministère du Commerce		26000	104000		
Produit 3.3.2 Des pistes de réformes dégagées du diagnostic sont identifiées.	Pré vu Ré el		MIDCI		10000	40000		

Résultat 3.4. La santé et la sécurité au travail sont développées.					54600	218400		
Indicateur du P&B:7.2								
Produit 3.4.1 Un diagnostic sur l'environnement juridique et institutionnel ainsi que l'état de fonctionnement des services de médecine du travail, est mené.	Pré vu Ré el		MAS		15600	62400		
Produit 3.4.2 Une nouvelle stratégie nationale de prévention des risques professionnels est élaborée.	Pré vu Ré el		MAS		19500	78000		
Produit 3.4.3 La capacité des structures gouvernementales spécialisées dans la santé et la sécurité au travail, est renforcée.	Pré vu Ré el		MAS		19500	78000		
Résultat 4.1. Une réforme globale des régimes de sécurité sociale et de ses différentes branches est effectuée					61 100	244 400		
Indicateurs du P&B:3.2 et /ou 3.1								
Produit 4.1.1 Un diagnostic des régimes de sécurité sociale existants dégageant des recommandations de réforme globale, est réalisé.	Pré vu Ré el		MAS		19 500	78 000		
Produit 4.1.2 Une stratégie de recouvrement et de contrôle, est réalisée.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		

Produit 4.1.3 Une étude sur l'extension de la sécurité sociale vers le secteur informel, est menée.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		
Produit 4.1.4 Les textes législatifs et réglementaires relatifs à la réforme des régimes de sécurité sociale, sont révisés.	Pré vu Ré el		MAS		2 600	10 400		
Produit 4.1.5 La capacité des décideurs et des experts impliqués dans le pilotage de la réforme, est renforcée.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		
Résultat 4.2 Un système de bonne gouvernance dans la gestion des caisses de sécurité sociale est mis en place. Indicateur du P&B:3.2					20800	83200		
Produit 4.2.1 Une analyse de situation de la gouvernance des régimes et des caisses de sécurité sociale, menant à des recommandations programmatiques notamment la conformité aux bonnes pratiques et standards internationaux, est réalisée.	Pré vu Ré el		MAS		15600	62400		
Produit 4.2.2 Les textes législatifs et réglementaires relatifs à la bonne gouvernance, sont adoptés.	Pré vu Ré el		MAS		5200	20800		

Résultat 4.3 Les équilibres financiers des régimes de sécurité sociale sont préservés, les placements et les investissements améliorés, et les sources de financement diversifiées.					52 000	208 000		
Indicateur du P&B:3.2								
Produit 4.3.1 Une évaluation de la gestion des réserves des caisses de sécurité sociale, est menée.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		
Produit 4.3.2 Un modèle performant de placement et d'investissement des réserves, est conçu et mis en place.	Pré vu Ré el		MAS		13 000	52 000		
Produit 4.3.3 De nouvelles sources de financement de la sécurité sociale sont identifiées et affectées.	Pré vu Ré el		MAS		26 000	104 000		
Résultat 4.4. L'Etat engagé à garantir le droit aux soins pour les catégories vulnérables, à leur assurer un revenu minimum , à bien orienter les différentes interventions au profit des catégories vulnérables suivant des critères objectifs.					62400	249600		
Indicateur du P&B:3.1								
Produit 4.4.1 Un système d'informations permettant le ciblage adéquat des interventions publiques visant les catégories vulnérables, est mis en place.	Pré vu Ré el		MAS		39000	156000		
Produit 4.4.2 Le cadre législatif, juridique et institutionnel du socle de protection sociale est mis en place.	Pré vu Ré el		MAS		23400	93600		

Résultat 4.5. La sécurité sociale et la solidarité sociale sont séparées					31200	124800		
Indicateur du P&B:3.2								
Produit 4.5.1 Un Inventaire des différentes interventions des caisses de sécurité sociale en dehors de la sécurité sociale, est réalisé.	Pré vu Ré el			MAS		15600	62400	
Produit 4.5.2 Un schéma de financement alternatif et d'organisation adéquate de la solidarité sociale, est arrêté.	Pré vu Ré el			MAS		15600	62400	
Résultat 5.1. Un Conseil National pour le Dialogue Social (CNDS) est créé et mis en place					81900	327600		
Indicateur du P&B:7.3								
Produit 5.1.1 La loi portant création du conseil et ses textes d'application sont adoptés.	Pré vu Ré el			MAS		3900	15600	
Produit 5.1.2 Le règlement intérieur du conseil est conçu et adopté.	Pré vu Ré el			MAS		3900	15600	
Produit 5.1.3 La capacité des membres et des cadres du Conseil est renforcée.	Pré vu Ré el			MAS		19500	78000	
Produit 5.1.4 Un système d'information intégré pour le Conseil est conçu et installé.	Pré vu Ré el			MAS		31200	124800	

Produit 5.1.5 Des ressources documentaires au profit du Conseil sont identifiées et mises à sa disposition.	Pré vu Ré el		MAS		6000	24000		
Produit 5.1.6 Des relations de partenariat et de coopération avec les institutions similaires (AICESIS) sont établies.	Pré vu Ré el		MAS		6000	24000		
Produit 5.1.7 Un plan de communication des activités du Conseil est élaboré.	Pré vu Ré el		MAS		6000	24000		
Produit 5.1.8 La capacité des cadres de l'UTICA, de l'UGTT et de l'UTAP dans la mise en œuvre des PPTD est renforcée	Pré vu Ré el		MAS		5400	21600		

Annexe 4: Programmes récents d'appui du BIT

Dialogue social et gouvernance

✓ DIALOGUE SOCIAL

➤ Phases I ET II - 2013-2017, avec un financement Norvégien

Appui au processus de dialogue social et accompagnement de la mise en œuvre des réformes des 5 axes du contrat social, avec:

- l'accompagnement dans la réflexion nationale autour des politiques de développement régional et de promotion de l'emploi
- le soutien à l'effort national en matière de consolidation du système de sécurité sociale,
- l'institutionnalisation du dialogue social par la mise en place d'un Conseil National du Dialogue social

➤ Phase III - 2017-2019 (financement Norvégien)

« Promotion du Dialogue Social et Renforcement de la Gouvernance du Travail en Tunisie » qui vise l'atteinte des objectifs suivants :

- Le Conseil National du dialogue social est établi et opérationnel
- Le dialogue social aux niveaux national, régional, sectoriel et au niveau de l'entreprise est promu.

Emploi, travail décent

- ✓ Programme "Promouvoir l'emploi productif et le travail décent des jeunes en Algérie, Mauritanie, Maroc et Tunisie", avec pour objectif d'améliorer l'emploi des jeunes dans ces pays. 1 décembre 2011 - 1 décembre 2015

- ✓ AZD, Programme d'Appui au Développement des Zones Défavorisées", 2012-2017, financé par l'Union Européenne (UE).

Appui à la relance économique et l'intégration sur le marché du travail des jeunes chômeurs, notamment ceux ayant peu de qualifications, par:

- le développement des infrastructures HIMO,
- le développement d'initiatives DEL au niveau local,
- l'amélioration de l'accessibilité aux services d'appui à l'insertion professionnelle

- ✓ Projet DEPART "Développement Economique et Plan d'Action Régionale en créant d'emplois décents pour les jeunes"

Ce projet adopte une approche de DEL (développement économique local) afin de créer des emplois pour les jeunes dans les zones défavorisées. 1 janvier 2013 - 30 juin 2014

- ✓ PEJTUN, Emplois Décents pour la Jeunesse Tunisienne, 2014-2017, avec la Coopération Danoise au Développement (DANIDA)

Création d'opportunités d'emplois décents pour les jeunes à travers le développement des chaînes de valeur :

- Renforcement des institutions du marché du travail pour des services améliorés,
- Développement d'une politique nationale de l'emploi.

- ✓ DWW, Travail décent des femmes, 2013-2016, financement par la Finlande
Amélioration de la participation des femmes dans le marché de l'emploi
 - Promotion de l'entrepreneuriat féminin,
 - Amélioration de la participation des femmes dans les structures de décisions des partenaires sociaux,
 - Renforcement des capacités des femmes
- ✓ PROMESS, Promotion des Organisations et des Mécanismes de l'Economie Sociale et Solidaire, 2016-2019, financement des Pays-Bas
Création d'emplois décents pour les jeunes à travers l'entrepreneuriat social et solidaire :
 - Environnement juridique et institutionnel propice pour l'ESS,
 - Structures et outils de soutien direct aux entrepreneurs de l'ESS,
 - Fond pour financer des initiatives pilotes.
- ✓ Jeunes et Employabilité, 2017- 2019, financement des Pays-Bas
Amélioration des services d'accompagnement pour une meilleure employabilité des jeunes, avec le développement de services de coaching au profit des jeunes

Migration de main d'œuvre

- ✓ IRAM, Améliorer la gouvernance de la migration de la main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants en Tunisie, au Maroc, en Libye et en Egypte, 2014-2017, financement Suisse
Promouvoir la bonne gouvernance de la migration de travail et la protection des droits des travailleurs migrants, par:
 - le renforcement des capacités institutionnelles nationales pour réguler la migration,
 - le renforcement du dialogue intra-régional concernant la mobilité du travail et la protection des travailleurs migrants en Afrique du Nord
- ✓ FAIR, Programme intégré de recrutement équitable, 2015-2018, financement Suisse
Promotion des pratiques de recrutement équitable à travers des corridors migratoires en Afrique du Nord:
 - Fournir aux travailleurs migrants un accès à l'information et à des services fiables
 - Mener des actions pour assurer des pratiques de recrutement équitables.

Annexe 5: Structures actuelles du dialogue social

❑ Aux niveaux national et central

- ✓ Commission nationale du dialogue social, (article 335 du Code du travail), créée par le décret n ° 2000-1990 de 12 Septembre 2000 (mais qui, n'a jamais vu le jour, Cf. : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/africa/documents/meetingdocument/wcms_181465.pdf).
- ✓ Conseil supérieur de la fonction publique et de la réforme administrative, crée par la Loi n° 83-112 portant statut général des personnels de l'Etat, des collectivités publiques locales et des établissements publics à caractère administratif, et organisé par le décret no 89-1957 du 23 décembre 1989 fixant les attributions, la composition et le fonctionnement du conseil supérieur de la fonction publique et de la réforme administrative.
- ✓ Conseil national d'assurance maladie, créé par la Loi n° 2004-71 du 2 août 2004, portant institution d'un régime d'assurance maladie
- ✓ Conseil national de prévention des risques professionnels, créé par le décret n° 1761 du 25 novembre 1991 modifié par le décret n° 96-1001 du 20 mai 1996).
- ✓ Conseil national de la formation professionnelle et de l'emploi, institué par la loi n° 93-10 du 17 février 1993 portant loi d'orientation de la formation professionnelle.
- ✓ Commission Centrale de conciliation, citée dans les articles 378, 379 et 380 du Code du travail
- ✓ Commissions de négociation (entre UGTT et UTICA, avec l'assistance du Ministère des Affaires Sociales): Commission supérieure de négociation, Commission centrale, de négociation

❑ Aux niveaux sectoriel et régional

- ✓ Commissions régionales de la formation professionnelles et de l'emploi
- ✓ Commission régionale de conciliation
- ✓ Commissions sectorielles de négociation

❑ Au niveau de l'Entreprise

- ✓ Commission consultative d'entreprise
- ✓ Commission de santé et de sécurité au travail