



Un **dialogue social** responsable et inclusif
pour une cohésion sociale pérenne en Tunisie

Appel d'offre :
Réalisation d'une étude comparative et élaboration de
scénarios pour la mise en place d'un mécanisme de
médiation des conflits collectifs et individuels du travail en
Tunisie

TERMES DE REFERENCES



CONTEXTE GENERAL

Le contrat social conclu en Tunisie en 2013 souligne l'importance du dialogue social dans la gouvernance des affaires économiques et sociales du pays, et aspire à "consolider le travail décent dans ses quatre objectifs stratégiques conformément au concept de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ".

Le dialogue social étant une notion principale dans tout système des relations professionnelles, il a pour finalité de pacifier les rapports de travail, et de constituer un instrument clé de promotion de la cohésion sociale et du développement inclusif à travers des mécanismes de régulation sociale basés sur le dialogue et la concertation.

Le projet DS' « Un dialogue social responsable et inclusif pour une cohésion sociale pérenne en Tunisie» vise à appuyer les mandants tripartites dans :

- La prévention des conflits (sur le marché du travail, au niveau des revendications sociales, etc.) et le maintien de la cohésion sociale à travers un dialogue social plus efficace et inclusif favorisant la stabilité et consolidant la paix sociale et l'Etat de droit;
- L'élaboration et l'adoption d'une vision et des propositions (et dans la mesure du possible une stratégie) de relèvement socio-économique inclusif, durable et porteur de cohésion sociale.

Le projet DS' est mis en œuvre par l'OIT avec des financements du Fonds pour la consolidation de la paix des Nations Unies et de la confédération Suisse, jusqu'à décembre 2026.

A travers le projet DS, l'OIT cherche à entre autres à :

- Renforcer les capacités organisationnelles et humaines des partenaires tripartites pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale.
- Contribuer à la modernisation des structures de l'administration de travail et de l'inspection de travail pour une meilleure intervention en matière de soutien au dialogue social et de prévention et résolution des conflits de travail.
- Sensibiliser les partenaires tripartites sur les enjeux de la cohésion sociale, la transition juste et leur rôle dans sa promotion à travers le dialogue social favorisant la stabilité et consolidant la paix sociale et l'Etat de droit .
- Elaborer des plans opérationnels tripartites et inclusifs afin de mettre en œuvre des réformes socio-économiques et environnementales porteuses de cohésion sociale
- Consolider les mécanismes de concertation pour un dialogue social efficace, inclusif et permettant de réduire les risques de conflits sociaux , favorisant la stabilité et consolidant la paix sociale et l'Etat de droit.
- Mener des actions de communication et plaidoyer auprès de tous les acteurs et du public en général sur l'importance stratégique du dialogue social pour favoriser la cohésion sociale

En Tunisie, le projet DS est déployé en étroite collaboration avec :

- Le ministère des Affaires Sociales,
- La présidence du gouvernement,
- L'Union Générale Tunisienne du Travail
- L'Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat.

DESCRIPTION

Le renforcement du dialogue social constitue un pilier essentiel de la stabilité économique et sociale et un levier majeur de prévention et de gestion des conflits du travail.

Dans le cadre du projet « Dialogue social », mis en œuvre par l'Organisation internationale du travail en partenariat avec le Ministère des Affaires sociales (MAS) et les partenaires sociaux en Tunisie, il est prévu de soutenir les efforts nationaux visant à améliorer les mécanismes de prévention et de résolution des conflits collectifs du travail.

Bien que le cadre juridique tunisien prévoit des dispositifs de conciliation administrative, les pratiques actuelles révèlent certaines limites en matière d'efficacité, de rapidité et de professionnalisation des mécanismes de règlement des conflits collectifs et individuels.

Dans ce contexte, le projet prévoit la réalisation d'une étude comparative internationale et l'élaboration de scénarios institutionnels permettant d'explorer les options possibles pour la mise en place ou le renforcement d'un mécanisme de médiation adapté au contexte tunisien.

La présente étude sera conduite sous l'égide du Ministère des Affaires sociales et mise en œuvre dans le cadre « Un dialogue social responsable et inclusif pour une cohésion sociale pérenne en Tunisie » notamment la réalisation du **Produit 1.2 Les capacités organisationnelles et humaines des partenaires tripartites sont renforcées pour un dialogue social efficace, inclusif et porteur de cohésion sociale favorisant la stabilité et consolidant la paix sociale et l'Etat de droit**; et précisément l'**activité 1.2.2 Assistance technique à la modernisation /amélioration des modes organisationnels selon les besoins des différents partenaires tripartites**

L'objectif principal de l'étude est d'appuyer le ministère des Affaires sociales et ses partenaires dans la réflexion stratégique visant à renforcer les mécanismes de médiation et de règlement des conflits collectifs et individuels du travail.

Le consultant / prestataire de service engagé devra :

- Analyser les modèles internationaux de médiation en matière de relations professionnelles ;
- Établir un diagnostic du cadre juridique et institutionnel tunisien relatif à la gestion des conflits collectifs et individuels du travail ;
- Identifier les lacunes et les opportunités d'amélioration du système actuel ;
- Élaborer des scénarios institutionnels réalistes pour la mise en place ou le renforcement d'un mécanisme de médiation en Tunisie.

Portée de la mission et tâches principales

L'étude portera sur les mécanismes de prévention et de règlement des conflits du travail en Tunisie, en couvrant à la fois les conflits collectifs et les conflits individuels du travail, notamment :

- Les procédures actuelles de conciliation et de médiation des conflits collectifs du travail ;
- Les mécanismes existants de règlement des conflits individuels du travail, y compris les procédures administratives et judiciaires ;
- Le rôle des institutions compétentes, notamment l'administration du travail, l'inspection du travail et les juridictions sociales ;
- Les pratiques de médiation formelles et informelles utilisées dans la gestion des conflits du travail ;
- Les interactions entre les mécanismes administratifs de règlement des conflits et les procédures judiciaires.

L'analyse prendra en compte les niveaux suivants :

- Niveau national ;
- Niveau sectoriel ;
- Niveau de l'entreprise.

Axe 1 : Étude comparative internationale

Le prestataire devra analyser plusieurs expériences internationales pertinentes en matière de médiation des conflits collectifs du travail.

Cette analyse pourra notamment inclure (et non se limiter) les expériences observées en :

- France
- Afrique du Sud
- États-Unis
- Maroc

Pour chaque expérience étudiée, l'analyse devra porter notamment sur :

- Le cadre juridique et réglementaire ;
- L'architecture institutionnelle du mécanisme de médiation ;
- Le statut et les modalités de désignation des médiateurs ;
- Les procédures et modalités d'intervention ;
- Les sources de financement ;
- Les indicateurs de performance et les résultats observés ;
- Les facteurs de succès et les limites du dispositif.

L'étude devra également identifier les bonnes pratiques susceptibles d'être adaptées au contexte tunisien.

Axe 2 : Élaboration de scénarios pour la Tunisie

Sur la base du diagnostic national et des enseignements tirés de l'étude comparative, le prestataire devra proposer plusieurs scénarios institutionnels pour le développement d'un mécanisme de médiation en Tunisie.

Ces scénarios devront être réalistes et tenir compte :

- Du cadre juridique existant ;
- Des capacités institutionnelles actuelles ;
- Des attentes des partenaires sociaux ;
- Des contraintes budgétaires et administratives.

Au minimum, l'étude devra présenter les options suivantes :

✓ **Scénario 1 : Renforcement du dispositif existant**

Amélioration et professionnalisation des mécanismes actuels de conciliation administrative.

✓ **Scénario 2 : Mise en place d'une structure spécialisée de médiation au sein du MAS**

Création d'une unité spécialisée chargée de la médiation des conflits collectifs.

✓ **Scénario 3 : Création d'un mécanisme national indépendant de médiation**

Institutionnalisation d'un service national de médiation doté d'une autonomie fonctionnelle.

Pour chaque scénario, le prestataire devra préciser :

- Les ajustements juridiques nécessaires ;
- Le modèle de gouvernance ;
- Les ressources humaines requises ;
- Les besoins en formation ;
- Les coûts estimatifs ;
- Les avantages et risques ;
- Les conditions de faisabilité ;
- Un calendrier indicatif de mise en œuvre.

Méthodologie

Le prestataire devra proposer une méthodologie comprenant notamment :

- Une revue documentaire ;
- L'analyse du cadre juridique et institutionnel tunisien ;
- Des entretiens avec les acteurs clés (administration, organisations syndicales et organisations d'employeurs) ;
- L'organisation d'un atelier de consultation ou de validation avec les parties prenantes ;
- Une analyse comparative et prospective.

Profil du prestataire(s) :

Le(s) prestataires devra(ont) démontrer :

- Une expertise confirmée en droit du travail ou relations professionnelles ;
- Une expérience avérée en médiation ou règlement des conflits collectifs ;
- Une bonne connaissance des normes internationales du travail ;
- Une expérience dans la conduite d'études comparatives ou institutionnelles ;
- Une capacité à travailler dans des contextes tripartites.

LIVRABLES ATTENDUS, QUANTITE DE TRAVAIL ET DELAIS

Le tableau suivant indique les livrables attendus et les délais liés :

Livrables attendus	Equivalents jours de travail	Délais proposés
• Note méthodologique détaillée	X J	31 Mars 2026
• Rapport provisoire comprenant l'étude comparative et le diagnostic national	X J	30 Avril 2026
• Présentation PowerPoint pour la restitution des résultats.	XJ	Max 10 Mai 2026
• Rapport final intégrant les commentaires des parties prenantes ;	X J	15 Mai 2026
• Note de synthèse stratégique (policy brief) destinée aux décideurs ;	X J	15 Mai 2026
Total	X jours pleins	

DUREE DE LA MISSION

La mission devrait commencer le 25/03/2026 et se terminer le 30/06/ 2026.

Dossier de candidate

REMUNERATION ET MODALITES DE PAIEMENT

Le(s) prestataire(s) sera rémunéré sur la base de X homme/jour à raison de X TND par homme/jour soit un total de Le paiement des honoraires sera effectué selon les modalités suivantes :

- 30% du soit TND à la satisfaction du BIT après présentation du rapport et de la présentation.
- 30% du coût total, soit TND à la satisfaction du BIT après l'animation et la modération d'un atelier et validation des résultats provisoires.
- 40% du cout total soit TND à la satisfaction du BIT après présentation et validation du rapport final

Dépôt de candidatures

Le(s) prestataires intéressés devront soumettre leurs dossiers de candidatures par courrier électronique à l'adresse suivante : slama@ilo.org en mettant en cc eloueslati@ilo.org au plus tard le 23 Mars 2026 à minuit. Tout dossier soumis après cette date ne sera pas pris en compte.

Le dossier de candidature doit contenir les éléments suivants :

- Une lettre de motivation ;
- Le(s) CV(s) détaillé (max. 3 pages) ;
- Une note méthodologique préliminaire (2 à 3 pages maximum) ;
- Une proposition financière ;
- Un ou deux exemples de travaux similaires réalisés.