

L'industrie textile et habillement demeure le premier secteur manufacturier en Tunisie en termes de poste d'emplois et de nombre d'entreprises implantées.

Avec 1 599 industries dans ce secteur, employant 163 184 personnes, représentant ainsi 31.0 % de la population active (Source API). Ce secteur tire profit notamment des avantages de la proximité géographique de la Tunisie au marché européen, la qualité de la production et la rapidité de l'exécution de la commande...

L'industrie textile et habillement en Tunisie a connu des évolutions successives et une orientation stratégique remarquable. Cette orientation s'est caractérisée par la promotion de l'intégration verticale, la confection du haut de gamme et des vêtements fonctionnels et techniques ainsi que la production en petites et moyennes séries. En 2015, la Tunisie a été classée 5<sup>ème</sup> fournisseur en textile de l'Union Européenne.

C'est cette capacité d'adaptation qui permet à l'industrie du textile et de l'habillement de s'imposer comme un des piliers de l'industrie Tunisienne.

Néanmoins, ce secteur rencontre un problème de plus en plus récurrent qui la pénurie de la main d'œuvre qualifiée. En 2015, la Tunisie a perdu 4 places dans son classement et s'est retrouvée en 9<sup>ème</sup> position. Depuis la situation s'est encore détériorée, actuellement elle est classée 10<sup>ème</sup>. Qu'en sera-t-il dans 5 ans si le secteur n'est pas prit en main avant qu'il ne soit trop tard?

De nos jours, ce dernier n'est plus attrayant pour la main d'œuvre directe qu'il ne l'était autre fois.

Tout comme cette industrie, la culture, la mentalité, les besoins, ... évoluent, d'où la direction de la main d'œuvre vers un travail moins pénible, mais pas forcément mieux rémunéré.

Malgré les efforts des entreprises du secteur textile et habillement afin de rendre la perception de ce travail moins rude, en restructurant l'entreprise, en intégrant une politique RSE, une démarche qualité ou même de réviser la politique de rémunération avec l'accord signé entre les patrons et les syndicats en 2018 pour l'augmentation du salaire de base des employés de cette industrie de 6,5 % à partir du 1er janvier 2019 et à nouveau de 6,5 % le 1er janvier 2020... ce phénomène subsiste toujours.

Les 40 entreprises étudiées, opérantes dans ce secteur, avouent ressentir ce besoin en MOD, 83% rencontrent des difficultés à en trouver.

L'analyse a été faite au niveau de la fonction ressources humaines (existante ou pas), les exigences en compétences et qualifications (apprentis ou novices), la marque employeur pour attirer et fidéliser la MOD...

Suite aux entretiens menés avec des chefs d'entreprises, 11% pensent qu'uniquement les avantages monétaires (salaire, primes, ..) attirent la main d'œuvre. Par ailleurs d'autres pensent que la passion pour le métier suffit. Mais dans la majorité des cas, à défaut de compétences ou du niveau des études, le choix de travailler dans ce secteur devient la seule solution.

Pour faire y faire face, les orientations stratégiques des entreprises sont révisées, 58% pensent que l'intégration dans le plan stratégique une démarche RSE et avoir un objectif de certification QRSE pourrait porter ses fruits et 23% penchent plus vers l'intégration d'une orientation de revue des rémunérations.

Il en ressort que l'existence de la fonction ressources humaines joue un rôle remarquable dans la maîtrise du turn-over. En effet, lorsque l'activité de la gestion des ressources humaines est structurée, définie, planifiée et dirigée en bonne et due forme, limite et anticipe des événements qui pourraient être qualifiés de turbulents pour l'activité de l'entreprise.

Malgré que le phénomène de la déscolarisation prématurée des jeunes représente un gisement pour le recrutement, cette catégorie de jeunes n'a pas assez de connaissances et de compétences. De plus, dans cette phase d'adolescence, de découverte de soi, de développement de la personnalité et l'envie de s'affirmer ; la maturité, le sens de la responsabilité, de l'engagement et le respect des ordres, ne se sont pas encore développés comme il se doit, et cela

représente un risque pour l'entreprise, comme par exemple le gaspillage, le présentéisme, l'absentéisme, l'abandon du poste. D'où le retour sur investissement en formation et en apprentissage n'est plus autant garanti qu'avec des jeunes plus âgés.

Le preneur de décision, se retrouve face à un dilemme, car en contre partie, ce dernier a des charges qui subissent une augmentation ces dernières années, comme le prix de l'électricité, les impôts et taxes, les charges patronales qui augmentent suite à l'accord de 2018 ...

Les entreprises payées en Euro, arrivent à sortir la tête hors de l'eau et peuvent investir plus pour la formation et l'amélioration de conditions de travail, tandis que d'autres ont les bras liés à cause du manque de la main d'œuvre qui est source principale de revenu.

Malgré la conscience du poids du secteur dans la croissance économique, l'Etat n'a pas pu le protéger des usines clandestines qui nuisent à l'image du textile, au tissu économique et qui sont un frein à la réussite d'une réforme ou un projet de loi qui avait pour but justement d'améliorer les choses.

Et si toutes les entreprises opérantes dans ce secteur prenaient les choses en main par création d'une fondation dédiée à un nouveau style de formation avec des stylistes et des créateurs comme enseignants, des machines dernier cri, de nouvelles techniques, des stages en parallèle, des conventions avec d'autres écoles à l'étranger... L'union ne fait elle pas la force? Grâce à cette fondation, le secteur reprendra un nouveau souffle, car toutes les entreprises mettront la main à la pâte et redonnera une image inspirante, motivante, ambitieuse et optimiste dans l'esprit des jeunes.

Nous serions là pour vous conseiller et vous accompagner à repenser vos stratégies dans la restructuration du secteur.

Sauvons ensemble le textile en Tunisie !