

**African Center for Career Enhancement & Skills Support  
ACCESS**

**APPEL À COMMUNICATION  
CONFÉRENCE ET UNIVERSITÉ D'ÉTÉ  
TUNISIE, 2024**

\*\*\*\*\*

***« Le chômage des diplômés en Afrique : pour  
un changement de paradigme »***

**01- 05 octobre 2024**

**Conférence (Hammamet-Tunisie) : 01-02 octobre 2024**

**Summer-School (Hammamet-Tunisie): 03-05 octobre 2024**



**Date limite de soumission des candidatures**

**31 mars 2024 @ 23h : 59 GMT+1**

With funding from the



Federal Ministry  
for Economic Cooperation  
and Development



Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service

## Appel à communication pour la Conférence et l'Université d'été D'ACCESS, Hammamet, Tunisie, 2024

### À propos du programme de la coopération scientifique ACCESS

L'African Centre for Career Enhancement & Skills Support (ACCESS) est un consortium de six universités africaines du Bénin, du Ghana, du Kenya, du Nigeria, du Rwanda et de la Tunisie, travaillant avec l'université de Leipzig, en Allemagne, pour étudier la stagnation du marché du travail en Afrique en dépit du niveau d'éducation croissant des citoyens de ses pays. Dans un premier temps, le programme a implémenté un programme de recherche sur le chômage des diplômés dans les pays africains. Simultanément, dans le cadre de ce projet, ACCESS développe et met en œuvre de nouveaux modèles d'enseignement dans le but de renforcer l'employabilité des étudiants africains. Le consortium cherche également à augmenter les opportunités pour les étudiants africains sur le marché du travail mondial en les mettant en relation avec des entreprises qui peuvent utiliser leur expertise. En s'appuyant sur les collaborations existantes entre l'université de Leipzig et ses universités partenaires africaines, ACCESS cherche à créer une plateforme axée sur la pratique pour les établissements d'enseignement supérieur (EES) africains, les partenaires de la coopération au développement, les associations d'entreprises et les agences du Sud.

### Le contexte de la conférence et de l'université d'été d'ACCESS Tunisie, 2024

Dans le cadre des activités d'ACCESS, pour 2024, une conférence et une université d'été, de 5 jours, seront organisées, du **premier au 05 octobre 2024**, à Hammamet, Tunisie. Elles exploreront les questions autour du thème « *Le chômage des diplômés en Afrique : pour un changement de paradigme* ».

**La conférence se propose**, en premier lieu, de traiter de l'importance de revenir aux sources théoriques, particulièrement économiques, pour recentrer et actualiser le rapport entre amélioration des niveaux d'éducation et de formation des populations, surtout universitaire, et croissance économique et développement. Elle analysera, dans une deuxième étape, les questions de la formation universitaire, le mauvais choix des étudiants des filières enseignées dans les ESS, la qualité de l'enseignement supérieur dans les pays africains et leurs corollaire de chômage des diplômés qui devient, de plus en plus, massif dans les pays africains, créant ainsi, des problèmes d'ordre politique et social. Problèmes qui se sont traduits, pour le cas de la Tunisie, par des mouvements sociaux qui se sont radicalisés jusqu'à la remise en cause du système politique en janvier 2011. La conférence s'interrogera sur comment doit-on revisiter et contextualiser le concept de l'employabilité en Afrique ?

**Les activités de l'école d'été** porteront sur un volet **renforcement des capacités** des enseignants, des doctorants et du personnels des universités. L'objet de ce renforcement est, en amont, de recherche fondamentale, pédagogique et didactique puisqu'il propose d'alimenter les pratiques de recherche et de la classe par un apprentissage qui prendra source dans les différents terrains et dans l'environnement socio-économique. D'une part l'aspect réseautage universitaire, sera également privilégié. **D'autre part, le partenariat universités et ESS et les entreprises publiques et particulièrement privées serait promu.** En effet, l'enseignant et l'étudiant peuvent être confrontés à des expériences professionnelles qui peuvent construire des moments d'échanges et de capitalisation de savoirs et de savoirs faire. C'est une sorte d'apprentissage en interaction avec la vraie économie et en symbiose avec le monde de l'entreprise. Les ateliers de l'école seraient également l'occasion pour promouvoir des techniques innovantes de recherche, d'enseignement mais également de coaching de ToT et de gestions des universités et des ESS. Les participants auront également l'occasion pour interagir et participer, via des ateliers divers, à la construction de méthodologies innovantes, entre autres celles de la planification stratégique dans les universités et ESS tunisiens, du Service Learning et son implémentation.

Au-delà de cette activité de fonds, l'université d'été, accueillera des chefs d'entreprises, des managers et des responsables politiques tunisiens qui discuteront et témoigneront des vertus d'une coopération gagnant-gagnant entre l'université et son écosystème économique, sociale, politique et culturelle.

Les participants auront en outre, l'occasion de rencontrer d'autres participants tunisiens, du Ghana, du Bénin, du Kenya, du Nigeria, du Rwanda, et d'Allemagne. Le but étant d'échanger leurs expériences locales et de construire des réseaux africains et européens.

## Argumentaire

### 1- Retour sur la dimension théorique de l'impact de l'éducation sur l'économique

Les économistes considèrent que les dépenses dans l'éducation, tous niveaux confondus, comme un investissement. Les pays qui ont réalisé des révolutions industrielles, au XX<sup>ème</sup> siècle et au début du XXI<sup>ème</sup>, ont consacré une part importante de leur PIB à l'éducation. En 2023, ils ont consacré un peu plus de 5% de leurs dépenses publiques à l'éducation. Les Pays en Développement (PED), consacrent, en moyenne, 4,7%, en 2022. Certains d'entre eux, ont investi massivement : en Tunisie, les dépenses publiques en éducation représentent 7,3% de son PIB (2016) ; le Maroc et le Kenya ne sont pas loin, avec, respectivement 6,7% et 5,1% (2020). La question centrale posée par les économistes et, ce depuis longtemps, : de tels investissements contribuent-ils à la création de la richesse et améliorent-ils le bien-être des populations ?

Cette question a préoccupé les économistes depuis Adam Smith. Deux écoles se sont distinguées : des auteurs de Smith à Marx, Schumpeter, et plus tard, Romer pensaient que l'éducation impacte positivement la croissance. D'autres, plus récents, comme Pritchett, Gurgand ou Altinok, croient que les externalités de l'éducation seraient plus discutables, voire nulles, sur la croissance économique. Ils ajoutent que leurs impacts sont indéniables sur le développement humain, la réduction de l'analphabétisme par exemple, sans contribution réelle sur la croissance économique. Pour les classiques, Smith et Marx, ils distinguaient entre les salariés qui n'ont que leur force de travail à vendre, de ceux qui inventent les machines et s'en servent. Les derniers donnent une idée sur le niveau général des connaissances, *knowledge*, qui sont devenues une force vitale pour le système de production et pour la vitalité de la société. Ils les contrôlent. Marshall, quant à lui, considère que la connaissance est « notre plus puissant moteur de production » (cité par Amable et Askenazy, 2005). Plus tard, les travaux de Schumpeter (1935), relatifs au rôle de l'innovation, d'Arrow (1962), qui analyse le lien entre connaissance, production et apprentissage et de Becker (1962, 1964) sur le capital humain, démontrent que l'éducation et la formation jouent un rôle clé dans la croissance. Les modèles de croissance endogène, celui de Harrod-Domar et de Solow, en particulier, ont érigé le capital humain comme un facteur déterminant de la croissance. Romer, dans ses modèles de croissance (1986), puis de R&D (1990), confirme cette idée centrale. Ce capital humain est responsable de l'accumulation des connaissances. Laquelle accumulation est assurée par des investissements publics. Romer a mis l'État au centre de la création et de l'entretien du secteur du R&D, très vertueux pour la croissance, et ce, en disposant d'une main d'œuvre aussi nombreuse et surtout aussi qualifiée.

Des thèses opposées se sont développées à la fin du XX<sup>ème</sup> et au début du XXI<sup>ème</sup> en supposant des limites à l'impact de l'éducation et des connaissances sur la croissance. Elles se focalisent sur deux aspects : 1. la qualité de l'enseignement donné et 2. l'efficacité des dépenses publiques dans ce domaine. Pour Gurgand, il ne suffit pas d'investir dans l'éducation pour que la croissance soit réelle. Pritchett (2001), va plus loin, et pense que ces dépenses peuvent même avoir un impact négatif surtout quand l'éducation dispensée est de mauvaise qualité. Pour Altinok (2007), une autre limite vient de l'hypothèse de l'école de la croissance endogène de Romer (1992), qui stipule que l'éducation exerce un effet identique sur tous les individus ; chose discutable du fait de problèmes de mesure de cet effet à l'échelle des individus, et de la complexité des systèmes éducatifs très contextualisés et très situés d'un pays à un autre. De ce fait, il est pratiquement impossible, sauf étude de cas, d'identifier les sources de la qualité de l'éducation. **Les limites sont par contre facilement décelables** : 1. Le chômage des diplômés à la fin de leurs études supérieures 2. Les difficultés confrontées par eux lorsqu'ils entament la recherche de leurs premiers emplois et 3. Le *Brain-drain* et la fuite des cerveaux quand ces diplômés désespèrent du marché local d'emploi et prennent la décision de partir travailler à l'étranger. Privilégier la qualité de l'éducation plutôt que la quantité revient à dissocier acquis des élèves et taux de scolarisation, formation d'une élite de diplômés du supérieur (DS) et fuite des cerveaux, hausse du nombre des DS et chômage massif de ces mêmes diplômés, formation générale et employabilité, etc.

Il s'ensuit que **la qualité de l'éducation**, surtout au niveau de l'université, si bien sûr, cette qualité est assurée dans les niveaux primaires et secondaires, est devenue, ces dernières années, un défi majeur pour de nombreux PED. À l'avenir, il apparaît souhaitable que l'offre de formation tienne compte des compétences des futurs diplômés afin qu'ils puissent concourir efficacement, à la croissance. Au moment où les contraintes budgétaires des États de plusieurs PED, deviennent plus fortes du fait de la crise financière de 2008 et de la pandémie de la COVID-19, et suite au renversement de certains régimes, l'orientation des politiques éducatives devient cruciale. L'exemple de la Tunisie montre que les efforts des pouvoirs publics dans l'éducation peuvent se retourner contre leurs instigateurs. Ces réserves par rapport à la dimension quantitatives, ne veut pas dire qu'il faille remettre en cause les dépenses dans le développement humain, mais il est souhaitable, dans un contexte de reflux des dépenses publiques dans plusieurs pays des PED, de réviser leur composition et d'analyser leurs résultats. Ces limites sont vraisemblables dans les PED ou certains pays émergents qui souffrent de problèmes structurels comme l'analphabétisme (25% de la population tunisienne, en 2014 !), la mauvaise qualité de l'éducation, le choix approximatif des filières d'enseignement supérieur et de formation, le chômage des diplômés et leurs difficile employabilité et le *Brain-Drain* qui devient massif.

## 2- La formation universitaire, le mauvais choix des filières d'enseignement et le chômage des diplômés

Dans plusieurs pays africains, l'enseignement supérieur ne revêt pas de caractère obligatoire. Le Maroc, l'Algérie, et la Tunisie, par exemple ont les Taux Brut de Scolarisation (TBS) les plus faibles enregistrés, en 2017 : 14%, 32% et 37% (plus de 80% aux États-Unis, 95% en République de Corée). La Chine, avec un taux estimé à 23% (contre 6% en 1999), montre qu'un faible TBS n'est pas un obstacle majeur à la croissance économique. La majorité des étudiants africains choisit des filières d'études en lettres, arts, sciences humaines et sociales. En Tunisie par exemple, La répartition selon la spécialité donne : 27% sont issus des filières Économie- Gestion- Commerce, 26% des filières Sciences Exactes, Naturelles et Techniques (hors TIC), 24% des filières Lettres- Humanités-Arts, 11% des filières des TIC, 7% des filières de Droit et 5% des filières d'Agronomie, de Santé et assimilés. Les performances des systèmes éducatifs universitaires, dans ces pays, peuvent être appréciées par deux indicateurs : 1. **les performances des étudiants** comparées entre pays et 2. **le chômage des diplômés**. De la dimension quantitative relative à l'éducation, on passe ainsi à une dimension plus qualitative.

La majorité des pays africains sont, de plus en plus, confrontés au chômage d'une partie croissante de leurs diplômés. Ce problème se trouve dans la plupart des sociétés où les efforts de scolarisation se traduisent, dans un contexte de faible création d'emplois, par la dévalorisation des titres scolaires et universitaires. La situation est encore plus dramatique pour les diplômées de sexe féminin. Il se traduit par un paradoxe très sévère pour les jeunes diplômés. Plus le niveau d'instruction est élevé, plus le taux de chômage l'est également, au point que le taux du niveau supérieur représente, parfois, quatre fois celui du niveau analphabète. C'est ce qui est qualifié par les démographes par « **le chômage paradoxal** ». En Tunisie par exemple, et à la fin 2019, les DS représentent 41% de l'ensemble des chômeurs (630 000), Leur taux de chômage vaut deux fois et demie celui des non diplômés. Le chômage des DS femmes est de 38,1% (contre 14,9% de taux de chômage pour toute la Tunisie), elles représentent 30% du total des chômeurs ; le chômage des DS hommes est de 15,7%, très proche de la moyenne nationale, Ils représentent 11% du total des chômeurs du pays. En outre, 6,2% seulement pour les personnes n'ayant même pas le niveau de la sixième année primaire et qui ne représentent que 8,1% de la population occupée et 3% des chômeurs. A l'antipode, un peu moins du tiers des personnes titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieure ou d'un Brevet de Technicien Supérieur de la formation professionnelle, (28%), représentent 18,4% de la population active occupée et 39,8% des chômeurs. Notons en outre, que ces taux sont des moyennes nationales. En fait, nous savons que tous les pays africains connaissent des disparités régionales, en termes d'activité et de chômage, parfois à la limite du soutenable. Les taux de chômage nationaux sont plus élevés dans les régions les plus défavorisées. Plus encore, le chômage des diplômés est exacerbé dans ces mêmes régions. **Par conséquent ce phénomène devient une source extrême de tension socio-politique parfois majeure** ; c'est le cas de la Tunisie, en 2011 et après. Dans ce pays, et en 2019, la proportion de DS en chômage et en moyenne de 42% dans les régions intérieures pauvres. Elle est de 23,2% dans les régions littorales relativement développées. Dans certains gouvernorats de l'intérieur, les plus instables socialement, le nombre de chômeurs dépasse le nombre de travailleurs, à Kébili (54,8%) et à Gafsa (53,6%). Ce taux est compris entre 47% et 50% à : Sidi Bouzid (49,5%), à Kasserine (49,3%), à Gabès (48,7%), à Tozeur (47,7%), à Jendouba (47,5%), à Tataouine (47,1%) et à Bejà (47,1%). **Les mouvements sociaux organisés par les diplômés chômeurs sont plus radicaux dans ces régions et peuvent remonter jusqu'à la capitale, Tunis**. Les DS chômeurs y viennent pour manifester leurs inquiétudes et désespoirs. La question régionale et son corollaire politique, est une dérivée de cette question du chômage des diplômés qui deviennent de plus en plus visibles dans l'espace public en Tunisie, au Maroc, en Algérie, au Sénégal, au Nigéria, etc. Une économie politique de cette question s'impose donc aux chercheurs en sciences sociales.

## 3- Revisiter et contextualiser le concept de l'employabilité dans les pays africains

Selon L'Organisation Internationale du Travail (OIT, recommandation 195) le concept « employabilité » se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent, pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail ». Ainsi, l'employabilité est l'un des principaux résultats de l'éducation et d'une formation de qualité, comme partie intégrante et coordonnée d'un ensemble d'autres politiques. Le concept employabilité implique ainsi, les compétences de base, « lire, écrire, compter » ; les compétences comportementales (confiance en soi, la fiabilité, l'intégrité, la motivation, l'initiative, etc.) ; les compétences et techniques, à tous les niveaux et de tous genres (dans les NTIC par exemple) et enfin, les compétences organisationnelles (travail d'équipe, autonomie, communication, résolution des problèmes, apprentissage à vie, dans tous les milieux et cadre professionnels. Ce concept couvre également les compétences sociales et politiques des individus. Mais cette définition extensive de l'employabilité ne risque-elle pas d'être perçue comme un transfert de responsabilité de l'entreprise sur le salarié alors que de nombreuses compétences, très spécifiques, ne peuvent être développées que

dans des situations réelles de travail ? Dans les pays africains, le défi majeur est celui de l'accès à l'emploi, et plus précisément à un travail décent : à quoi bon développer ses qualifications et ses compétences, s'il n'y a pas de débouchés en termes d'emploi ? En Tunisie par exemple, l'offre d'emploi pour les DS est très inférieure à la demande. Les industries manufacturières développées dans ce pays, à l'instar de plusieurs pays africains, sont peu pourvoyeuses d'emplois qualifiés. Ce qui crée une compétition entre les candidats au travail des diplômés et des non diplômés et tire les salaires des premiers vers le bas. L'employabilité n'est-elle pas un ensemble de compétences et d'expériences et d'attributs développés par l'apprentissage dans l'université qui se perpétue après, à travers la vie active, dans l'entreprise et dans la société ? Dans ce sens, l'employabilité n'est-elle pas un « produit » du système éducatif uniquement ? Ou, est-elle, plutôt, un processus d'apprentissage tout au long de la vie ?

Plusieurs pays africains développent des initiatives pour améliorer l'employabilité de leurs étudiants. Ils choisissent d'insuffler et de programmer certains apprentissages dans les curricula. Certains pays optent pour un régime mixte tout en développant des activités de promotion de l'employabilité dans des programmes extra-curriculaires. En Tunisie par exemple, l'initiative des Centres des Carrières et de Certifications des Compétences, (4C) et des Pôles Étudiants Entrepreneurs sont récemment implémentées pour développer les *soft skills* et l'entrepreneuriat chez les futurs diplômés. Ces programmes sont-ils bien implémentés ? Après une période d'exercice de 9 ans pour le premier et de 3 ans pour le second, sont-ils évalués et par les institutions centrales et par les universités et les EES ? Ont-ils la capacité et le rayonnement suffisants pour attirer le maximum d'enseignants, de chercheurs et d'étudiants ? Ont-ils les moyens de leurs ambitions d'autant plus que les universités africaines confrontent le reflux et le tarissement des subsides publiques ? Et, *in fine*, quelles sont les priorités des pays africains : doivent-ils opter pour l'amélioration radicale de la qualité de leurs formations universitaires ? Ou doivent-ils s'orienter vers un renforcement des compétences de leurs étudiants en employabilité ? Ou faire les deux à la fois ? Dans ce cas, avec qui et comment effectuera-t-on ces choix ? Et comment les concrétiser en plans d'action réalisables et durables.

**Les idées développées dans l'argumentaire seraient déclinées en dix axes qui seront abordés simultanément dans la Conférence et le summer school. Les contributeurs à la conférence peuvent s'inscrire dans l'axe de leurs choix.**

**AXE 1 :** impact de l'éducation sur la croissance économique : croissance économique, la création des richesses et le bien-être des individus.

**AXE 2 :** Le changement de paradigme pour la formation universitaire africaine : de massification des systèmes universitaires à une formation de qualité.

**AXE 3 :** Transition démographique, économique, politique, urbaine, etc. et caractérisation du chômage paradoxal dans les pays africains.

**AXE 4 :** Formation, intermédiation universitaire, migrations internationales et stratégies de recrutement des firmes nationales et internationales des DS.

**AXE 5 :** Entrepreneuriat et chômage des diplômés

**AXE 6 :** Chômage des diplômés et questions régionales dans les pays africains.

**AXE 7 :** Chômage des diplômés et mouvements sociaux notamment après les printemps arabes.

**AXE 8 :** L'adéquation entre une formation de qualité et une meilleure employabilité dans les systèmes universitaires africains.

**AXE 9 :** Politiques de promotion de l'employabilité dans les pays africains

**AXE 10 :** Secteurs émergents et employabilité : *smart cities*, économie verte et circulaire, économie bleue, NTIC, IA.

Les participants intéressés par la contribution à la conférence et au summer school, sont invités à soumettre, dans une première phase, des résumés, et des projets d'ateliers, puis, dans une deuxième étape, ils doivent envoyer aux organisateurs, des textes sur des sujets s'inscrivant dans le cadre du thème de la conférence et de l'école d'été :

**« Le chômage des diplômés en Afrique : pour un changement de paradigme ».**

Les personnes acceptées à la conférence participeront automatiquement aux diverses activités des ateliers du summer school.

## Recommandations

### 1. La conférence

Les résumés ne doivent pas dépasser 500 mots et doivent respecter le format suivant :

- Le traitement de texte doit être effectué avec MS Word, police de caractère 12 points Times New Roman, marges de 2,5 cm tout autour, marges justifiées et double espacement.
- Le résumé doit être soumis, par courrier électronique, en pièce jointe, à [conferenceaccessstunisia@gmail.com](mailto:conferenceaccessstunisia@gmail.com) avec une copie à : [acesstunisie2020@gmail.com](mailto:acesstunisie2020@gmail.com) & [tizaoui.hamadi@yahoo.fr](mailto:tizaoui.hamadi@yahoo.fr). Tous les courriers doivent être intitulés : ACCESS TUNISIA - CONFERENCE 2024 . **Seuls les résumés reçus par courrier électronique seront pris en compte.**
- Toutes les coordonnées (y compris le numéro de téléphone portable, l'adresse électronique et l'adresse postale) doivent être communiquées afin que les participants potentiels puissent être facilement contactés.
- **Date limite de soumission des candidatures : 31 mars 2024**

### 2. Ateliers du summer school

La conférence sera suivie d'activités en atelier. Les thèmes qui seront précisés et communiqués ultérieurement et concerneront tous les axes cités plus haut.

#### Les langues de la Conférence :

L'arabe, le français et l'anglais

#### Qui peut postuler au Summer School ?

Cette conférence et ce summer school s'adressent à tous ceux qui sont associés à la recherche, à l'enseignement et à l'innovation dans le domaine du chômage des diplômés et des problématiques de l'employabilité des diplômés africains :

- Les enseignants chercheurs,
- Les docteurs chercheurs et doctorants,
- Les représentants institutions acteurs de la problématique de la conférence et du summer school
- La parité entre femmes et hommes est recommandée et observée dans la sélection des candidats.
- Une bonne maîtrise de la langue anglaise est souhaitée

#### Comment postuler ?

Les participants intéressés par la conférence doivent remplir le formulaire d'inscription et le soumettre au plus tard le vendredi 31 mars 2024.

#### Lien d'inscription

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdcySPmGq9ybXRHsQP0EV733T-GSCrYp\\_n4DDg1n88p7uXovg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdcySPmGq9ybXRHsQP0EV733T-GSCrYp_n4DDg1n88p7uXovg/viewform?usp=sf_link)

#### Frais d'inscription à la conférence

- Gratuit pour les participants du consortium ACCESS
- 300 TND pour les tunisiens, hors ACCESS
- 300 € pour les étrangers, hors ACCESS

Pour les ateliers : Gratuit (L'inscription à la conférence sera le justificatif d'admission aux ateliers).

#### Lieu et date

La conférence et l'université d'été ACCESS-Tunisie, se tiendra du **01 au 05 octobre 2024** dans à Hammamet en Tunisie.

#### Contacts

<a href="mailto:conferenceaccessstunisia@gmail.com">conferenceaccessstunisia@gmail.com</a>	<a href="mailto:acesstunisie2020@gmail.com">acesstunisie2020@gmail.com</a>	Site : <a href="http://www.access-center.org">www.access-center.org</a>
Prof. Dr. Hamadi TIZAOUI Board member d'ACCESS et son représentant Académique en Tunisie Mail : <a href="mailto:tizaoui.hamadi@yahoo.fr">tizaoui.hamadi@yahoo.fr</a> Tel : +216 58 486 475	Dr. Maroua CHERIF Coordinatrice d'ACCESS-Tunisie Mail : <a href="mailto:cherifmarwa_sco@live.fr">cherifmarwa_sco@live.fr</a> Tel : +216 99 714 196	Mme. Ghofrane BOUNOUH Coordinatrice d'ACCESS- Tunisie Mail : <a href="mailto:bounouh92@gmail.com">bounouh92@gmail.com</a> Tel : +216 24 253 531

## Dates importantes

Veillez noter les dates importantes suivantes :

Activité	Date
Appel à participation à la conférence & Summer School	07 février 2024
Date limite de soumission des résumés	31 mars 2024
Notification de l'acceptation du résumé	30 avril 2024
Soumission de l'article complet	30 juin 2024
Clôture des inscriptions	15 juillet 2024
Arrivée	30 septembre 2024
Conférence	01-02 octobre 2024
Ateliers du summer school	03-05 octobre 2024
Départ	05 octobre 2024



**Nos partenaires**



Université de Tunis



Université Jendouba



Université de Carthage  
Université de Carthage



Université de Monastir



Université de Gafsa



Université de Sfax  
TUNISIE

Université de Sfax



Université de Sousse



Université de la Manouba



Université de Tunis el Manar



Faculté des Sciences Humaines et Sociales  
de Tunis



Facultés des Lettres des Arts et  
des Humanités



Facultés des Lettres et Sciences  
Humaines de Sousse



École Supérieure des Sciences Économiques  
et Commerciales de Tunis



École Nationale d'architecture et  
d'Urbanisme



École Supérieure de Commerce



With funding from the



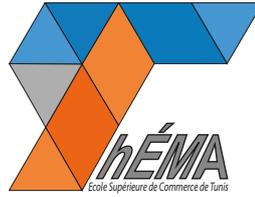
Federal Ministry  
for Economic Cooperation  
and Development



Deutscher Akademischer Austauschdienst  
German Academic Exchange Service



Laboratoire de recherche Géomatique des Géosystèmes- FLAH



Laboratoire de recherche ThÉMA



Développement Financier et Innovation ( DEFI)  
التنمية المالية والابتكار



Laboratoire d'Économie et de Développement



Laboratoire de recherche interdisciplinaire sur les Mutations des Économies et des Entreprises



Unité de recherches Transmission- Transitions-Mobilité



Institut des Régions Arides



L'Académie Tunisienne des Sciences, des Lettres et des Arts  
Beit al-Hikma



Centre Arabe de Recherches et Études Politiques -CAREP



Institut de Recherche sur le Maghreb Contemporain



Association des Économistes Tunisiens ASECTU

Laboratoire d'Économies et des Sociétés Rurales- LESOR

