

ONM

BIT

HCDH

**L'EMPLOI FORMEL ET INFORMEL DES
TRAVAILLEURS IMMIGRES EN TUNISIE :**

*CARTOGRAPHIE ET PROFILS SOCIOECONOMIQUES DES
TRAVAILLEURS IMMIGRES EN TUNISIE*

Etude réalisée par :

Lassaad LABIDI

Lotfi Bennour

Ali Jaidi

Mai 2017

TABLE DES MATIERES

Introduction :	07
1. Contexte et cadre général de l'étude	09
2. Définition des concepts	14
3. Objet de l'étude et méthodologie	18
Partie 1 : Contexte migratoire et marché de l'emploi informel en Tunisie	
Chapitre 1 : Analyse du cadre juridique général relatif à l'établissement et à l'emploi des immigrés en Tunisie	22
1. Les conditions de séjour des migrants en Tunisie	
1.1. Conditions de séjour inférieur ou égal à 90 jours	
1.2. Conditions de séjour plus que 90 jours	
1.3. La carte de séjour temporaire	
1.4. La carte de séjour ordinaire	
2. L'accès des migrants à l'emploi en Tunisie : Procédures et limites	
2.1. Procédures et limites au niveau du contrat de travail	
2.2. Procédures et limites au niveau de l'autorisation de travail	
2.3. Principes généraux : Egalité des travailleurs migrants en situation régulière occupant un emploi formel avec les nationaux	
3. Les régimes spécifiques de recrutement de la main d'œuvre étrangère en Tunisie	
4. L'apport des conventions bilatérales en matière d'accès des étrangers à l'emploi	
Chapitre 2 : Statistiques sur les immigrés en Tunisie	31
1. La communauté des immigrés en 2014	
2. Migration et préoccupations sécuritaires et/ou humaines	
3. Cartographie des immigrés en Tunisie	
Chapitre 3 : Présentation du marché de l'emploi informel en Tunisie	40
1. Forces et faiblesses du secteur et de l'emploi informel	
2. Estimation de l'emploi informel en Tunisie	
Partie 2 : Emploi formel des travailleurs immigrés	
Chapitre 1 : Analyse de la situation de l'emploi formel des immigrés en Tunisie	42
1. Présentation du marché du travail tunisien	
2. Estimation quantitative de l'emploi formel des immigrés en Tunisie	
3. Cartographie de l'emploi formel des immigrés en Tunisie	
4. La part des travailleurs autorisés d'exercer dans la population totale des immigrés et la population active des immigrés	
Chapitre 2 : Position des acteurs institutionnels à l'égard de l'immigration de travail en Tunisie	56
1. Position des acteurs associatifs et des organisations patronales	
2. Position des acteurs gouvernementaux	
3. Position de l'UGTT	
Partie 3 : Emploi informel des travailleurs immigrés	
Chapitre 1 : L'emploi informel des immigrés en Tunisie selon les acteurs institutionnels	61
1. Perceptions de l'ampleur du phénomène de l'emploi informel des immigrés en Tunisie :	

2. Positions des acteurs institutionnels à l'égard de l'emploi informel des immigrés.	
Chapitre 2 : Raisons de l'emploi informel des immigrés	65
1. Raisons du recours de certains employeurs à l'emploi informel des immigrés	
2. Raisons du recours des immigrés à l'emploi informel	
Chapitre 3 : Caractéristiques socioéconomiques des travailleurs occupant des emplois informels	73
1. Appartenance géographique et nationalité	
2. Age, genre et statut matrimonial des immigrés occupant des emplois informels	
3. Niveau scolaire	
Chapitre 4 : Statut actuel des immigrés exerçant des emplois informels	77
1. Statut d'étudiant ou d'élève dans les centres de formation professionnelle	
2. Statut d'ancien étudiant ou stagiaire en formation professionnelle	
3. Statut de travailleur disposant d'un « contrat de travail »	
4. Statut de « chercheur d'emploi dans la catégorie des professions intermédiaire et supérieure » en Tunisie	
5. Statut de conjoint rejoignant son partenaire en Tunisie	
6. Statut de « petit entrepreneur » visiteur ou réfugié à la recherche de création de son petit projet en Tunisie	
7. Statut de travailleur indépendant promoteur de son microprojet dans l'informel	
8. Le statut de travailleur visiteur ou réfugié en attente d'immigrer vers l'Europe	
Chapitre 5 : Antécédents professionnels et migratoires des immigrés occupant des emplois informels	81
1. Sans aucune expérience professionnelle	
2. Ayant une expérience professionnelle dans une autre spécialité	
3. Ayant une expérience professionnelle dans la même spécialité	
4. Antécédents migratoires	
Chapitre 6 : Répartition régionale et sectorielle des immigrés occupant des emplois informels en Tunisie	85
1. Répartition régionale des emplois informels occupés par les immigrés	
2. Répartition sectorielle des emplois informels occupés par les immigrés	
Chapitre 7 : Profil des emplois informels occupés par les immigrés	90
1. Des emplois temporaires et précaires	
2. Des emplois « stables » conditionnés	
Chapitre 8 : Types de postes dans lesquelles les immigrés occupent des emplois informels	92
1. Postes appartenant à la catégorie des professions élémentaires	
2. Postes appartenant à la catégorie « personnels de services directs aux particuliers »	
3. Postes appartenant à la catégorie des métiers qualifiés	
4. Postes appartenant à la catégorie des professions intermédiaires	
5. Principaux enseignements à retenir	
Chapitre 9 : Création de microprojets ou l'emploi indépendant des immigrés	103
1. Catégorie des microprojets formels	
2. Catégorie des microprojets informels	
Chapitre 10 : Conditions de vie et rapport à la société d'accueil	106
1. Conditions de logement	
2. Accès aux services sociaux et de la santé	
3. Relation avec l'administration	
4. Relations avec le milieu social	
4.1. Problème de racisme	
4.2. Problème de communication limitée	

Chapitre 11 : Analyse des conditions de travail	117
1. Relations dans le milieu du travail	
2. Caractéristiques de l'emploi de l'immigré	
3. Exploitation économique	
4. Des formes multiples de maltraitance	
Conclusion générale	
Bibliographie	126
ANNEXES	128
	132

Liste des acronymes

ADRA : The Adventist Development And Relief Agency
Banque Africaine de Développement : BAD
BIT – Bureau International du Travail
BM – Banque Mondiale
BTP – Batiment et Travaux Publics
BTP – Brevet de Technicien Professionnel
CAP- Certificat d’Aptitude Professionnelle
CNSS – Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CRES – Centre des Recherches et des Etudes Sociales
DGITC – Direction Générale de l’Inspection de Travail et de la Conciliation
GFMD -Forum Mondial sur la Migration et le Développement
HCR – Haut Commissariat aux Réfugiés
IACE -l’Institut Arabe des Chefs d’Entreprises
OIT – Organisation International pour le Travail
INS – Institut National de la Statistique
ISET - Institut Supérieur des Etudes Technologiques
MAE – Ministère des Affaires Etrangères
MAS - Ministère des Affaires Sociales
MD – Migration et développement
MDM – Médecins Du Monde
MFPE - Ministère de la Formation Professionnelle et de l’Emploi
NNP – Nomenclature Nationale des Professions
ODD – Objectifs de Développement durable
OIM – Organisation Internationale pour les Migrations
OMD – Objectifs Millénaires de Développement
ONFP – Office National pour la Famille et la Polpulation
ONG – Organisation Non Gouvernementale
ONM – Observatoire National de la Migration
OSC – Organisation de la Société Civile
OTE - Office des Tunisiens à l’Etranger
RGPH – Recensement Général de la Population et de l’Habitat
SEMTE - Secrétariat d’État aux Migrations et aux Tunisiens à l’Étranger
TRE - Tunisiens Résidents à l’Etranger

UGTT – Union Générale Tunisienne du Travail

UMA- Union du Maghreb Arabe

UTAP – Union Tunisienne pour l’Agriculture et la Pêche.

UTICA – Union Tunisienne de l’Industrie, du Commerce et de l’Artisanat.

Introduction

La Tunisie traverse depuis quelques années une période difficile de son histoire marquée par d'importants défis sur les différents plans : économique, social et politique. Les difficultés économiques et les mouvements de contestation sociale dus à la pauvreté et au chômage ne cessent de s'accroître dans les différentes régions du pays. Dans ce contexte, la Tunisie est en phase de recherche d'un nouveau modèle de gouvernance susceptible de lui procurer croissance économique, stabilité sociale et pratique fluide de l'action démocratique.

Le nouveau modèle recherché est supposé ouvrir la voie à la mise à contribution de plusieurs acteurs locaux et internationaux tel que les jeunes diplômés, les investisseurs étrangers, les émigrés tunisiens hautement qualifiés dans les différents pays d'accueil et les travailleurs migrants de différents niveaux de qualifications installés en Tunisie.

Face à cette situation, et en rapport avec l'objet de l'étude portant sur l'état des lieux des emplois formels et informels de la main d'œuvre immigrée en Tunisie, le but de cette étude est d'analyser le profil socioéconomique, les types d'emploi formels et informels des travailleurs immigrés ainsi que leurs conditions de vie et de travail en Tunisie.

Aujourd'hui, il est important pour la Tunisie d'adopter une nouvelle approche qui fait de la migration un pilier de développement. Cependant, pour parvenir à cette approche, il est indispensable pour les autorités publiques tunisiennes de disposer de données probantes sur la situation des immigrés dans le marché du travail tunisien et de s'interroger sur leur profil socioéconomique et sur leur accès à leurs principaux droits notamment le droit à la protection sociale et à des conditions de travail décentes.

Pays de transit pour les uns et d'accueil pour les autres, la Tunisie est devenue aujourd'hui un espace où certains immigrés exercent une activité professionnelle aussi bien dans le secteur de l'économie formelle que dans celui de l'économie informelle. Mais, sous prétexte de l'étroitesse du marché du travail tunisien, ces immigrés peuvent être vus comme facteur aggravant la situation du chômage des

locaux. Cette vision négative de la main d'œuvre immigrée, sous prétexte du chômage, n'est pas spécifique à la Tunisie, mais il s'agit d'une vision qui exprime un argument classique dans les pays d'accueil. Alors qu'aujourd'hui au niveau international, il y a une prise de conscience du rôle potentiel des migrants dans le développement. On s'attache aussi à démontrer le caractère non-fondé de la vision négative de la main d'œuvre immigrée en mettant l'accent sur sa contribution au développement aussi bien des pays d'accueil que ceux d'origine et sur la nécessité de bien organiser la mobilité internationale des travailleurs immigrés. Ces derniers peuvent contribuer au développement socioéconomique à travers le transfert des fonds et à travers le transfert de connaissances et de compétences. A titre d'exemple, en 2015, le transfert des fonds des Tunisiens Résidents à l'Étranger (TRE) a atteint 5% du PIB selon le rapport de la banque mondiale sur les migrations et les transferts d'argent. De ce fait, la connaissance de la situation des travailleurs immigrés est nécessaire pour tout pays qui compte réellement les intégrer dans son économie en tant que force positive en mesure de soutenir son effort de développement.

C'est par rapport à ces éléments que l'étude qualitative sur l'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie a été réalisée dans le cadre du programme IRAM¹ lancé par le BIT. Ce programme vise essentiellement à améliorer la gouvernance de la migration de travail et la protection des droits des travailleurs migrants en vue de promouvoir les bénéfices pour le développement de la migration de la main-d'œuvre² dans les pays de l'Afrique du Nord (Tunisie, Maroc, Lybie et Egypte). La bonne gouvernance de la migration passe par la mesure et l'analyse d'une information de qualité et par la constitution d'une base de données sur la population des immigrés dans le pays.

Cette étude se propose donc de connaître et d'analyser les emplois formels et informels exercés par les travailleurs immigrés en Tunisie et d'autre part d'identifier les caractéristiques socioéconomiques de la main d'œuvre immigrée ainsi que ses conditions de vie et de travail.

¹Inter-regional Arab Labour Migration

²http://www.ilo.org/addisababa/areas-of-work/labour-migration/WCMS_442889/lang--fr/index.htm

1. Contexte et cadre général de l'étude

1.1. Contexte national

Après la révolution du 14 janvier 2011, La Tunisie est parvenue à réaliser sa transition démocratique, toutefois, elle connaît encore des difficultés économiques marquées essentiellement par le déséquilibre régional, la pauvreté et le chômage particulièrement celui des jeunes diplômés. Avec plus de 620 mille chômeurs en 2016, le taux de chômage n'a cessé d'augmenter d'une année à l'autre exerçant une pression de plus en plus forte sur le marché du travail.

Paradoxalement, le marché du travail tunisien souffre d'une carence en main d'œuvre dans certains secteurs de l'économie; cette carence est due à une inadéquation entre l'offre du travail et les besoins des entreprises. Ces dernières ont du mal à trouver la main d'œuvre dont elles ont besoin. Selon le Centre Tunisien de Veille et d'Intelligence Economique (CTVIE), 7 entreprises sur 10 déclarent avoir des difficultés à trouver des ouvriers qualifiés. Selon la même source une entreprise sur deux déclare avoir des difficultés de recrutement dans certaines spécialités et plus de la moitié des besoins recensés en main-d'œuvre concerne les ouvriers qualifiés³. Ces besoins sont constatés dans des secteurs comme l'agriculture, l'industrie, le bâtiment et les travaux publics ainsi que le tourisme.

L'enquête mentionnée a démontré également que les besoins des entreprises se chiffraient à 120 mille travailleurs hors agriculture et administration. Cette situation constitue un dilemme dans un pays qui connaît un taux de chômage structurel à deux chiffres. Parmi les solutions préconisées, pour résoudre la carence de main d'œuvre dans certains secteurs, comme l'agriculture ou les BTP, l'enquête de l'IACE met en exergue l'intérêt pour la Tunisie de faire recours à la main d'œuvre immigrée.

C'est dans ce contexte que la Tunisie est devenue un espace où l'on constate la présence d'immigrés, de provenances multiples, vivre dans les différentes villes du pays et en train d'exercer des activités professionnelles dans les deux secteurs formel et informel. Des travailleurs migrants provenant des pays du Maghreb, des pays

³ Le Centre Tunisien de Veille et d'Intelligence Economique (CTVIE) relève de l'institut arabe des chefs d'entreprises (IACE), il a élaboré une étude en 2012 sur « l'évaluation des besoins en main d'œuvre non satisfaits ».

subsahariens et des pays traversant des situations de conflits armés en l'occurrence la Libye et la Syrie, sont de plus en plus présent sur le sol tunisien. Ces travailleurs peuvent être observés dans certains secteurs économiques et dans les zones géographiques constituant des pôles d'attraction économiques d'où l'intérêt de cette recherche.

Les estimations statistiques de 2016 chiffrent l'effectif des immigrés en Tunisie aux alentours de 55.000 personnes, toutes catégories confondues. Mais, la présence de cette population qui se fait de plus en plus sentir n'est pas seulement attribuable à l'évolution de son effectif, des facteurs d'ordre plus qualitatif sont aussi responsables. En effet, des problèmes sont en train de surgir et de s'imposer à la conscience sociale et politique et sont directement liés à la question de l'immigration.

Ce constat qui se fait dans une conjoncture économique et sociale particulière, a engendré un intérêt public de plus en plus important pour la question de la migration. Cet intérêt a pris une dimension importante après 2011 et s'est exprimé par une volonté plus prononcée de renforcer le système chargé des questions migratoires et d'élaborer une stratégie nationale de la migration.

En effet, en plus des anciennes structures chargées de la migration⁴ de nouvelles structures ont vu le jour. En novembre 2011 un Secrétariat d'Etat aux Migrations et aux Tunisiens à l'Etranger (SEMTE) a été créé. Puis en 2014 la Tunisie s'est dotée d'un Observatoire National de la Migration créé par le décret n° 2014-1930 du 30 avril 2014. En 2015, le Secrétariat d'Etat à la Migration et aux Tunisiens à l'Etranger a élaboré avec l'appui de l'ONM le projet de la Stratégie Nationale de la Migration pour la période 2016-2020. Dans le cadre de ce projet les objectifs stratégiques de la migration consistent à :

- Renforcer la gouvernance en matière de gestion des migrations.
- Garantir les droits et intérêts des migrants Tunisiens et renforcer leurs liens avec la mère patrie.
- Renforcer la contribution de la migration au développement socioéconomique au niveau local, régional et national.

⁴ Office des Tunisiens à l'Etranger (OTE), Agence Tunisienne de la Coopération Technique (ATCT), Ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi

- Promouvoir la migration régulière des Tunisiens et prévenir la migration irrégulière.
- Protéger les droits des migrants étrangers et des demandeurs d'asile.

1.2. Contexte international

Depuis le début du 21^{ème} siècle, l'intérêt international pour le phénomène migratoire s'est accru d'une façon remarquable mettant davantage l'accent sur le rôle de la migration en tant que moteur de développement dans un temps de plus en plus marqué par l'interdépendance économique. Des initiatives internationales ont vu le jour pour mettre en valeur l'importance de l'intégration de la migration dans les politiques et les stratégies de développement international, régional et national. D'abord l'Assemblée Générale des Nations Unies a organisé en 2006 un premier dialogue de haut niveau sur les migrations internationales et le développement et qui a débouché sur la création du Forum Mondial sur les Migrations Internationales et le Développement. La période 2007-2012 a été caractérisée par la contribution importante du Forum mentionné aux débats politiques internationaux et régionaux visant la compréhension approfondie et la bonne gouvernance du phénomène migratoire. Cette initiative a été renforcée par le Dialogue de Haut Niveau sur les Migrations Internationales et le Développement de 2013 qui a sensibilisé davantage les décideurs politiques et l'opinion internationale à la nécessité d'inclure la migration dans les programmes de développement des pays membres et des différents autres acteurs impliqués partout dans le monde.

En septembre 2015, au cours du sommet sur le développement durable, les Etats membres de l'Organisation des Nations Unies ont inscrit la thématique de la migration parmi les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) à l'horizon de 2030. Les ODD de 2030 se distinguent par le fait qu'ils reconnaissent clairement le rapport étroit entre la migration et le développement ainsi que l'apport positif des migrants au développement durable et à la croissance économique inclusive.

Suite à cet évènement, le sommet des Nations Unies sur les déplacements massifs des réfugiés et des migrants tenu le 19 septembre à New York ainsi que le neuvième Forum Mondial sur la Migration et le Développement (GFMD) organisé le 12 décembre 2016 au Bangladesh, ont mis en valeur et ont reconnu encore une fois le

rôle des personnes migrantes et leur apport considérable dans la réalisation d'un développement durable. Ceci dit, il incombe à la communauté internationale et aux pays membres d'assumer pleinement leur responsabilité pour assurer une mobilité humaine digne et respectueuse des droits humains. Ce n'est qu'en procédant ainsi qu'ils peuvent garantir la contribution significative des personnes migrantes au développement durable.

De son côté, l'Organisation Internationale du Travail (l'OIT) a depuis sa fondation fait de la migration de la main d'œuvre et de la protection des travailleurs migrants l'un de ses champs d'intervention. Elle a essayé à travers un ensemble de normes parmi lesquelles nous citons les conventions n°97 et la convention n°143 ainsi qu'à travers les recommandations qui les ont accompagnées de promouvoir les droits des travailleurs migrants. En 2006, l'OIT a également adopté le cadre multilatéral pour les migrations de main-d'œuvre, puis en 2014 elle a développé son programme de migration équitable qui constitue un appel en faveur du respect des droits fondamentaux des travailleurs migrants et en faveur de la mise à leur disposition des conditions de travail décent en mesure de leur permettre de bénéficier des avantages de la richesse et du développement qu'ils contribuent à réaliser. En 2016, l'OIT a adopté au cours de sa Conférence Générale réunie en sa 105e session, la résolution concernant la manière de faire progresser la justice sociale par le travail décent⁵.

L'Organisation International de Travail (OIT) ne s'est pas uniquement intéressée à la protection des droits des travailleurs migrants mais elle a aussi accordé une attention particulière à l'apport de la migration pour l'emploi et le développement. C'est dans ce sens qu'elle recommande d'examiner la possibilité de développer des moyens permettant des migrations de main d'œuvre régulières, compte tenu des besoins du marché du travail et des tendances démographiques. Et, à fin d'améliorer la gestion efficace des migrations de main d'œuvre, elle conseille de garantir une cohérence entre les politiques en matière de migration de main d'œuvre, de l'emploi, de marché du travail, de développement et d'autres politiques nationales (notamment la politique de protection sociale), pour pouvoir promouvoir un travail décent pour tous et des emplois pleins, productifs et librement choisis.

⁵ Adoptée le 9 juin 2016.

Au même temps, l'OIT préconise de reconnaître la contribution des migrations de main d'œuvre à l'emploi, à la croissance économique, au développement et à la réduction de la pauvreté, et de porter cette contribution à son niveau le plus élevé au bénéfice tant des pays d'origine que des pays de destination. L'OIT exhorte que c'est important d'établir des systèmes et des structures permettant des analyses du marché du travail périodiques et objectives qui prennent en compte les dimensions sectorielle, professionnelle et régionale des pénuries de main-d'œuvre et leurs causes, ainsi que les questions pertinentes se rapportant à l'offre de main d'œuvre.

En juin 2015 l'OIT a adopté la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers celle formelle. Il s'agit d'une recommandation qui englobe à la fois les travailleurs et les unités économiques. Les unités économiques comprennent les unités qui emploient de la main d'œuvre, les unités détenues par des particuliers travaillant à leur propre compte, les coopératives et les unités de l'économie sociale et solidaire. La recommandation couvre en particulier :

- a. Les personnes opérant dans l'économie informelle qui détiennent et administrent des unités économiques, y compris : i) les travailleurs à leur propre compte ; ii) les employeurs ; et iii) les membres des coopératives et des unités de l'économie sociale et solidaire ;
- b. Les travailleurs familiaux non rémunérés, qu'ils travaillent dans des unités économiques de l'économie formelle ou de l'économie informelle ;
- c. Les salariés ayant des emplois informels au sein des entreprises formelles ou des unités économiques de l'économie informelle, ou travaillant pour elles, notamment dans le cadre de la sous-traitance et des chaînes d'approvisionnement, ou en tant que travailleurs domestiques rémunérés employés par des ménages;
- d. Les travailleurs dont la relation de travail n'est pas reconnue ou pas réglementée³.

Ainsi, comme nous venons de l'analyser, la recherche proposée se situe dans un contexte international où la migration et les travailleurs migrants sont devenus objet

d'attention particulière étant donné le rôle qu'ils peuvent jouer dans la réalisation du développement à différents niveaux.

2. Définition des concepts

2.1. Economie formelle

D'une manière générale, il n'existe pas de définition partagée par tous de l'économie formelle ; on se permet alors d'admettre que cette formule touche conjointement des activités hétérogènes, qui pourraient avoir un dénominateur commun composé de deux principales caractéristiques à savoir, d'une part l'organisation des activités en respectant les lois en vigueur, surtout celles relatives au travail, et d'autre part l'existence d'un contrat formel de travail organisant la relation entre l'employeur et l'employé avec une protection sociale suffisante.⁶

2.2 Secteur formel

Le secteur formel peut être considéré comme étant le secteur légal de l'économie ; il inclut les unités de production créées pour réaliser des activités en conformité avec la législation. Il s'agit d'un secteur qui couvre les entreprises soumises à des obligations fiscales et sociales. Les unités de production du secteur formel sont généralement caractérisées par l'organisation et la structuration de leurs activités, leur fonctionnement légal, la tenue d'une comptabilité selon des normes officielles, la sujétion au contrôle administratif et fiscal, leur reconnaissance par les statistiques nationales, leur fonctionnement dans le marché réglementé, etc.

2.3. Emploi formel

L'emploi formel est considéré, dans cette étude, comme étant l'ensemble des postes d'emploi occupés dans le secteur formel. Les travailleurs occupant des postes d'emploi formel dans l'économie formelle, ainsi que leurs activités, se caractérisent par le fait qu'ils sont reconnus, réglementés et protégés par la loi.

⁶adapté de la Confédération mondiale du travail, Rapport annuel sur les droits des travailleurs : Travailler dans l'informel – une chance, un risque, un défi, Bruxelles, CMT, 2002, consulté le 20-07-2010

2.4. Economie informelle

Quant à l'économie informelle, ses activités sont, d'une manière générale, hétérogènes, ce qui entraîne une grande inconvénient de définir en terme clair ou unique l'économie informelle. Elle peut concerner l'ensemble des activités productrices de biens et services qui fuient au contrôle de l'Etat. Elle peut aussi désigner l'ensemble des activités économiques du secteur informel.

2.5. Secteur informel

Le secteur informel peut être présenté comme étant le secteur se référant plus aux activités permises mais non déclarées et échappant par conséquent à toute réglementation. Il s'agit donc des activités qui ne sont pas prises en considération dans les statistiques officielles et se conformant peu ou pas du tout aux lois. La définition connue à l'échelle internationale et donnée par le BIT en 1993, consiste à présenter le secteur informel comme « un ensemble d'unités produisant des biens et des services en vue de créer des emplois et des revenus pour les personnes concernées. Ces unités, ayant un faible niveau d'organisation, opérant à petite échelle et de manière spécifique, avec peu ou pas de division entre le travail et le capital en tant que facteurs de production. Les relations de travail, lorsqu'elles existent, sont surtout fondées sur l'emploi occasionnel, les relations de parenté ou les relations personnelles et sociales plutôt que sur les accords contractuels comportant des garanties en bonne et due forme » (BIT, 1993)⁷.

2.6. Emploi informel

Les postes d'emplois occupés dans le secteur informel sont considérés comme des emplois informels puisqu'ils ne répondent à aucune réglementation. Toutefois, on peut aussi préciser que des emplois informels existent aussi dans des activités légales appartenant au secteur formel et ce, lorsque ces emplois ne sont pas déclarés et échappent à tout cadre juridique organisant la relation professionnelle et assurant la protection de l'employé. Il y a donc une hétérogénéité des emplois qui peuvent être globalement qualifiés d'informel.

⁷ Rapport Afrique de l'Ouest 2007-2008, Décembre 2008, BIT, p.169.

Selon les directives de 2003 de la 17e Conférence internationale des statisticiens du travail, «les salariés sont considérés comme pourvus d'un emploi informel lorsque leur relation d'emploi n'est pas soumise, de par la loi ou en pratique, à la législation nationale du travail, l'impôt sur le revenu, la protection sociale ou le droit à certains avantages liés à l'emploi (par exemple, le préavis en cas de licenciement, l'indemnité de licenciement, les congés payés annuels ou les congés de maladie payés, etc.) pour les raisons suivantes :

- les salariés ou leurs emplois ne sont pas déclarés aux autorités pertinentes ;
- les emplois sont occasionnels ou de courte durée (par exemple le travail d'astreinte) ;
- le temps de travail ou le salaire n'atteignent pas un certain seuil (pour devoir payer des contributions à la sécurité sociale, par exemple) ;
- le salarié est employé par une entreprise non constituée en société ou une personne membre d'un ménage ;
- le lieu de travail du salarié se situe en dehors des locaux de l'entreprise de l'employeur (travailleurs extérieurs à l'établissement et ne bénéficiant pas d'un contrat de travail) ; la législation du travail n'est pas appliquée, respectée ou observée pour tout autre motif»⁸.

Pour le cas de la Tunisie, malgré les efforts de l'INS, il n'existe pas de définition officielle ni statistique de l'économie informelle. Cela explique l'absence de collecte d'information systématique sur les différentes formes d'activités. Ainsi, selon Jacques Charmes, c'est en se tournant vers l'analyse des statistiques de la sécurité sociale qu'on a pu procéder à des estimations relativement plus fiables, il s'agit d'une approche par le solde entre la population active occupée totale et les occupés ayant une protection sociale. La plus récente estimation concerne l'année 2012 et elle est basée sur la comparaison des résultats de l'enquête quinquennale sur les micro-entreprises de l'INS avec la base des données de la CNSS compilée par le CRES (Charmes et Ben Cheikh, 2016) ». L'emploi dans l'économie informelle est alors constitué par l'emploi dans le secteur informel ainsi que par les emplois informels

⁸BIT: Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel (Genève, 2013).

hors du secteur informel (c'est-à-dire dans le secteur formel et dans les ménages : travailleurs domestiques).

Charmes J. définit l'emploi dans l'économie informelle comme « la conjugaison (et non l'addition) de l'emploi informel (c'est-à-dire de l'emploi ne donnant pas lieu au versement de cotisations sociales) et de l'emploi dans le secteur informel (c'est-à-dire de l'emploi dans des micro-entreprises sans comptabilité, de petite taille (5 salariés au maximum) et/ou non enregistrées, et/ou n'enregistrant pas leurs salariés). Comme certains travailleurs (salariés ou non-salariés) de ces micro-entreprises peuvent éventuellement verser des cotisations sociales, les deux sous-ensembles ne sont pas simplement additifs. En outre l'indicateur, pour être pertinent, est limité à l'économie non agricole»⁹

2.7. Migrant

Mentionnons d'abord qu'en Tunisie, c'est le concept d'étranger et celui de main d'œuvre étrangère qui sont généralement utilisés par les textes de loi et par l'administration tunisienne. C'est ainsi que pour définir le migrant en Tunisie, nous allons recourir aux recommandations des Nations Unies sur les statistiques de migration internationale qui considèrent le migrant international comme étant toute personne qui change son pays de résidence habituelle (ONU 1998). Selon la même source sont exclues les personnes en séjours temporaires à l'étranger pour des raisons « de loisirs, de vacances, d'affaires, de traitement médical ou de pèlerinage religieux ». Pour l'INS, la migration « est le déplacement spatiale des individus et des groupes d'un lieu de résidence à un autre¹⁰ »

Sur la base de ce qui précède et en nous référant à la définition de résident¹¹ selon l'INS, nous définissons le migrant pour le cadre spécifique de cette étude comme étant tout étranger résident en Tunisie d'une manière temporaire ou permanente

⁹ BIT 2015, Jacques Charmes, La jeunesse tunisienne et l'économie informelle.

¹⁰ Touihri Nadia « Statistiques Migratoires: Disponibilité et limites – Statistiques Tunisie 2015 – Présentation Powerpoint. www.ins.tn

¹¹ le résident « est celui qui a passé ou compte passer plus que 6 mois sur le territoire tunisien » Touihri Nadia « Statistiques Migratoires: Disponibilité et limites – Statistiques Tunisie 2015 – Présentation Powerpoint. www.ins.tn

indépendamment de la raison de son établissement sur le territoire tunisien (études, travail, demande d'asile, regroupement familial) et indépendamment et de son statut juridique (migrant en situation régulière, migrant en situation irrégulière).

2.8. Travailleurs migrants

Conformément à la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles, les travailleurs migrants sont « les personnes qui vont exercer, exercent ou ont exercé une activité rémunérée dans un Etat dont elles ne sont pas ressortissantes¹² ». La même convention définit dans son article 2 les travailleurs indépendants comme étant « les travailleurs migrants qui exercent une activité rémunérée autrement que dans le cadre d'un contrat de travail et qui tirent normalement leur subsistance de cette activité en travaillant seuls ou avec les membres de leur famille, et tous autres travailleurs migrants reconnus comme travailleurs indépendants par la législation applicable de l'Etat d'emploi ou par des accords bilatéraux ou multilatéraux¹³ ». Sur cette base, nous considérons les travailleurs immigrés comme étant les personnes non ressortissantes de la Tunisie, qui exercent des activités rémunérées et celles qui travaillent pour leur propre compte

Enfin il est important de noter que pour le cadre spécifique de cette recherche c'est le concept de travailleur immigré qui sera utilisé, car nous nous intéressons aussi bien aux migrants salariés qu'aux migrants qui travaillent pour leur propre compte.

3. Objet de l'étude et méthodologie

La présente étude est de nature exploratoire et analytique; son objet consiste à analyser l'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie ainsi que leurs conditions de vie et de travail. S'agissant de ses objectifs spécifiques ils consistent notamment à :

- Procéder à l'identification des données administratives croisées pouvant nous éclairer sur l'état des lieux de l'emploi formel des immigrés en Tunisie.
- Examiner l'état des lieux des emplois formels et informels de la main d'œuvre immigrée dans le contexte spécifique de la Tunisie et dégager les

¹²Du 18 décembre 1990 (Entrée en vigueur le 1er juillet 2003)

¹³IDEM

principaux indicateurs pouvant nous renseigner sur le profil socioéconomique des travailleurs immigrés et sur leurs conditions de vie et de travail.

- Etablir une cartographie des emplois informels et formels des immigrés en Tunisie selon les zones géographiques, les secteurs, les domaines d'activité et les micro-entreprises des emplois informels des immigrés.

L'approche méthodologique a reposé sur le principe de la triangulation méthodologique qui consiste à mobiliser des données de natures et de sources différentes. Les recoupements, les parallèles et les rapports qui découlent de cette triangulation permettent d'obtenir des données plus fiables, de renforcer l'analyse et d'améliorer les interprétations. L'approche a ainsi combiné deux méthodes : la méthode qualitative comme approche principale et la méthode quantitative comme approche secondaire. Elle a, en outre, organisé l'étude sur deux phases : la phase de l'examen documentaire et la phase de l'enquête terrain.

- Phase de l'examen documentaire

Cette phase a consisté à recueillir et analyser des documents relatifs à l'emploi formel des travailleurs immigrés¹⁴. Dans cette première phase, nous avons procédé à une revue et un examen approfondis du cadre réglementaire de l'emploi des immigrés en Tunisie. Cette revue nous a permis de saisir comment la réglementation tunisienne définit le droit d'établissement et l'accès au travail pour les immigrés.

Par ailleurs, nous nous sommes servis dans cette phase des recherches, études et différents rapports disponibles sur l'emploi en Tunisie et sur le travail formel des immigrés en Tunisie, des documents relatifs aux politiques nationales de l'emploi et des rapports annuels sur la situation de l'emploi en Tunisie.

- Phase de l'enquête de terrain

L'enquête de terrain a ciblé d'une part les acteurs institutionnels clefs intervenant dans le domaine du travail et de la migration de la main d'œuvre, qu'ils soient publics ou appartenant à la société civile et particulièrement les organisations

¹⁴ Nous nous sommes limités aux rapports et documents traitant de l'emploi formel des immigrés en Tunisie, car il n'y a pour l'instant aucune référence qui a traité de l'emploi informel des immigrés.

patronales et les syndicats. Elle a ciblé d'autre part les immigrés eux-mêmes. Quatre techniques différentes ont été utilisées pour collecter les données à savoir, les entretiens individuels avec les acteurs institutionnels, puis les focus-groupes, les entretiens individuels et les questionnaires avec les immigrés (Voir annexe).

Quinze entretiens approfondis ont été réalisés, trois entretiens avec les institutions publiques, trois entretiens avec les organisations nationales, sept entretiens avec les associations de la société civile et deux entretiens avec les organisations internationales. L'implication professionnelle de ces acteurs d'un côté et la sensibilité particulière constatée chez certains d'entre eux par rapport à la situation des immigrés en Tunisie a permis de conduire avec eux des entretiens fructueux.

Coté immigrés, quatre focus-groupes ont été organisés dans quatre gouvernorats, il s'agit des gouvernorats de Tunis, de Ben Arous, de Médenine et de Sfax. Le nombre de participants par focus-groupe varie entre 6 personnes et 15 personnes. Ont pris part aux réunions des immigrés de nationalités différentes, on cite notamment les nationalités ivoiriennes, camerounaise, mauritanienne, togolaise, nigérienne (Niger), nigériane (Nigéria), ghanéenne, tchadienne, soudanaise, gabonaise, malienne, etc.

Les techniques du questionnaire et de l'entretien individuel ont été utilisées pour pallier aux insuffisances des focus-groupes au niveau de la couverture des nationalités et des régions. De façon générale le schéma des focus groupes se présente comme dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Présentation des focus-groupes

Focus-groupe	Date	Lieu	Nombre de participants	Nombre des femmes
1	17/12/2016	Ben Arous:Lieu public	12	0
2	01/02/2017	Tunis: Lieu Public	6	3
3	21/01/2017	Ben Guerdane ULPS	6	0
4	22/01/2017	Sfax : T. Asile	15	4

L'étude qualitative axée principalement sur les entretiens avec les acteurs institutionnels et sur les focus-groupes a été complétée par des entretiens individuels avec certains immigrés qui n'ont pas pu participer aux focus groupes : dans ce cadre

une quinzaine d'entretiens ont été réalisés, avec des subsahariens, avec des syriens et avec des marocains.

Aussi, une étude carrément quantitative a été menée par le moyen de la technique du questionnaire (voir annexe) ; 120 questionnaires ont été administrés à des immigrés dans les gouvernorats du district du Grand Tunis et dans les gouvernorats de Sfax, de Médenine, de Sousse, de Bizerte, de Nabeul et de Mahdia. L'échantillonnage est non aléatoire de type accidentel car il est difficile d'assurer un échantillonnage aléatoire en absence de base de sondage pour les travailleurs immigrés. Une équipe de cinq enquêteurs a été mobilisée pour la passation du questionnaire ; cette équipe est composée d'étudiants de Master en service social et de travailleurs sociaux employés dans des structures sociales régionales et locales.

La répartition des participants à l'enquête selon l'âge nous indique que la population des immigrés est essentiellement constituée d'une population jeune avec un taux de 55% pour la tranche d'âge 20-29 ans et 30% pour la tranche d'âge 30-39 ans. Les immigrés dépassants les 40 ans ne dépassent pas 5.7% de l'échantillon. Cela va de pair avec l'âge des personnes ayant participé aux différents focus-groupes. La répartition selon le genre indique une présence plus marquée des hommes avec un taux de 60.8% contre 39.2% pour les femmes. 71% d'entre eux sont célibataires et 13.6% sont mariés ; certains d'entre eux ont laissé leur conjoint et leurs enfants dans leurs pays d'origine. En ce qui concerne les axes abordés à travers les différents volets de l'enquête, ils se présentent comme suit :

- Perceptions générales de l'immigration de travail et de l'emploi informel des immigrés en Tunisie.
- Positions des acteurs institutionnels et leurs approches de la question de l'emploi informel des immigrés.
- Caractéristiques socioéconomiques des immigrés occupant des emplois informels.
- Profil des métiers exercés par les immigrés occupant des emplois informels.
- Conditions de travail et conditions de vie des immigrés occupant des emplois informels

1. Les conditions de séjour des migrants en Tunisie

1.1. Les conditions d'entrée et de séjour inférieur ou égal à 90 jours

La loi du 8 Mars 1968 organisant les conditions d'entrée et de séjour en Tunisie stipule qu'en règle générale pour entrer en Tunisie, il est obligatoire d'utiliser les voies d'entrée frontalières réglementaires, d'avoir un passeport valide ou un titre de voyage en cas de retour au pays, et d'avoir un visa d'entrée.

Toutefois, certaines exceptions relatives au visa d'entrée sont prévues dans des conditions particulières dans le but d'assouplir l'entrée de certaines personnes pour des raisons économiques ou bénéficiant de formalités spéciales en application des ententes et des conventions bilatérales.

Dans ce cadre, les ressortissants des pays disposant de conventions pour l'élimination du visa d'entrée peuvent entrer en Tunisie sans avoir besoin d'être munis d'un visa d'entrée. Il est important de mentionner qu'indépendamment de l'obligation ou de l'élimination du visa d'entrée, les personnes admises peuvent séjourner en Tunisie pendant une période inférieure ou égale à trois mois sans avoir besoin d'une carte de séjour.

1.2. Conditions de séjour plus que 90 jours

Dans le souci d'organiser le séjour des ressortissants d'autres pays en Tunisie et dans une optique de contrôle et de sécurité, la loi Tunisienne a réglementé l'entrée et le séjour sur le sol Tunisien par le décret n°68-1968 de 1968. De sévères sanctions peuvent être infligées contre toute personne qui se trouvant en situation irrégulière. Selon la réglementation en vigueur, le ressortissant d'un pays qui veut séjourner en Tunisie pour une période qui dépasse les 90 jours est tenu de disposer d'une carte de séjour.

1.3. La carte de séjour temporaire

Il s'agit d'une carte de séjour qui est délivrée aux migrants ayant obtenu un visa de séjour temporaire. Elle est accordée pour une durée d'un an renouvelable pour les personnes qui ne peuvent pas prétendre à une carte de séjour ordinaire et n'ayant pas l'intention de s'établir pour une longue période ou définitivement en Tunisie et dans tous les cas pour l'obtention de la carte de séjour temporaire, la personne doit justifier de la régularité de son entrée sur le sol Tunisien.

Selon l'article 17 tel que modifié par le décret du 20 avril 1992, le Ministère de l'Intérieur est en mesure à titre exceptionnel d'accorder à un migrant ou à une catégorie de migrants un visa de séjour temporaire valable pour deux années renouvelables. Il peut également livrer aux investisseurs parmi les hommes d'affaires étrangers installés en Tunisie depuis une année au moins, un visa de cinq ans renouvelable.

- La carte de séjour peut porter la mention « étudiants » si la personne a déposé les pièces justifiant qu'il est étudiant. Elle peut également porter la mention « autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie »

Enfin, mentionnons que la carte de séjour n'est pas accordée une fois pour toutes, mais elle peut être retirée au cas où la personne admise pour suivre ses études perd son statut d'étudiant ou au cas où la personne ayant obtenu l'autorisation de travailler ne répond plus aux conditions lui permettant d'exercer une activité professionnelle selon la réglementation en vigueur sur l'emploi des immigrants. Elle peut également être retirée si la personne qui la détient est devenue indésirable en raison d'un acte ou d'un comportement nuisible à l'ordre public tunisien défini selon la réglementation en vigueur.

1.4. La carte de séjour ordinaire

Les migrants qui désirent s'installer en Tunisie et qui ont obtenu un visa de séjour temporaire, peuvent obtenir une carte de séjour ordinaire. Cette carte leur donne le droit d'exercer une activité professionnelle selon leur choix sur tout le territoire, Tunisien. Cette carte peut également être attribuée aux catégories de personnes suivantes :

- Les migrants ayant résidé en Tunisie en séjour temporaire depuis cinq ans de façon continue.
- Les femmes migrantes mariées à des Tunisiens.
- Les migrants ayant des enfants Tunisiens.
- Les migrants qui se sont caractérisés par la qualité des services appréciables qu'ils ont rendus à la Tunisie.

Enfin il est important de noter que les immigrés ayant obtenu une carte de séjour sont appelés lorsqu'ils désirent quitter la Tunisie de payer un timbre fiscal d'une valeur de 60 dinars à la sortie des frontières.

2. L'accès des migrants à l'emploi en Tunisie : Procédures et limites

Les conditions d'accès des migrants au travail en Tunisie sont réglementées par la loi du 8 mars 1968 relative au séjour des étrangers en Tunisie et que nous avons analysée dans les paragraphes précédents et par les dispositions des articles 258 à 269 du code de travail tel que modifiés suite aux réformes du 2 février 1994 et du 15 juillet 1996. Selon cette réglementation, l'emploi des travailleurs migrants en Tunisie doit répondre à un ensemble de procédures ayant des impacts négatifs sur leur droit au travail comme nous allons le démontrer dans les paragraphes suivants.

2.1. Procédures et limites au niveau du contrat de travail

Pour avoir la possibilité d'exercer une activité professionnelle en Tunisie les migrants doivent obtenir un contrat de travail et une autorisation de travail. Le contrat du travail doit être obligatoirement un contrat écrit; cette condition, qui n'est pas explicite, trouve son origine d'une façon indirecte dans la durée déterminée du contrat du travail du migrant telle que définie par l'article 258 du code du travail ; le contrat du travail du migrant doit être selon l'article 6-4 du code de travail un contrat écrit. D'un autre côté la condition de l'écrit provient aussi du fait que le contrat du travail du migrant et son renouvellement exigent selon les dispositions de l'aliéna 3 de l'article 258-2 du code de travail le visa du Ministère chargé de l'emploi. L'exigence du visa demande logiquement la fourniture d'un document écrit. Il est important à mentionner que « la fonction de l'écrit » dépasse le simple support

matériel de l'autorisation du travail, mais consiste essentiellement au contrôle des étrangers sur le marché national d'emploi¹⁵ ».

Par ailleurs, la difficulté pour le travailleur migrant d'accéder à un emploi en Tunisie ne se limite pas uniquement à des questions de forme, mais elle s'étend aussi au fond du contrat de travail. En effet, selon les dispositions des articles 259 et 262 du code de travail, il est interdit au travailleur migrant toute mobilité professionnelle et territoriale. Selon les termes de l'article 259 du code de travail, le migrant est obligé de travailler seulement dans le gouvernorat et le métier mentionnés dans son contrat de travail. Au sens de l'article 262 aucun employeur n'est en mesure d'embaucher un employé migrant avant la fin de la relation professionnelle qu'il a avec l'employeur précédent. Cette interdiction de mobilité permet «de réaliser une sélection économique de l'emploi et d'orienter les candidats étrangers vers les professions et les régions qui en ont besoin. Par ailleurs, en lui interdisant la mobilité, les autorités publiques peuvent assurer plus facilement le contrôle de l'étranger si besoin est¹⁶».

La difficulté d'accès au travail pour les migrants ne se limite pas uniquement à l'interdiction de la mobilité professionnelle et territoriale, mais elle s'étend aussi à leur stabilité dans le travail étant donné qu'ils ne peuvent conclure qu'un contrat pour une durée ne dépassant pas une année qui ne peut être renouvelée qu'une seule fois.

2.2. Procédures et limites au niveau de l'autorisation de travail

Outre le contrat de travail, le travailleur migrant doit obtenir une autorisation de travail. Selon les dispositions de l'article 8 de la loi du 8 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie, « Il est interdit à tout étranger d'exercer une profession ou d'avoir une activité rémunérée en Tunisie s'il n'est pas autorisé... ». En se référant à l'article 258-2 du code de travail, l'autorisation du travail prend la forme d'un visa inscrit sur le contrat de travail et sur la carte de séjour du migrant.

Cependant, pour octroyer à un migrant l'autorisation de travail, les autorités compétentes doivent obligatoirement tenir compte de la situation nationale de l'emploi et de la régularité de résidence du migrant.

¹⁵ HAKIM (A) « La condition du travailleurs étranger en Tunisie » in Revue Tunisienne des Sciences juridiques, politiques et sociales N°1 – 2014, p 62

¹⁶ HAKIM (A) op.cit. 65

- **Situation nationale de l'emploi** : En effet, l'article 258-2 du code de travail dispose que : « le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement ». Ceci dit, la priorité d'accès aux emplois disponibles sur le marché national de l'emploi est réservée aux tunisiens. La mise en œuvre du principe de priorité de main d'œuvre nationale, lors de l'octroi de l'autorisation du travail, donne à l'administration de larges pouvoirs d'appréciation. Les pouvoirs de l'administration sont d'autant plus larges que le législateur n'a prévu aucune procédure à suivre ni délais à respecter. En pratique, la procédure est particulièrement longue et complexe, elle peut durer plusieurs mois. Il en résulte que l'étranger, « pourrait délaisser la voie légale et s'engager dans une relation de travail illicite¹⁷. »

- **La régularité de séjour** : la loi tunisienne établit un rapport étroit entre le séjour régulier et l'autorisation du travail. L'article 7 du code de travail Tunisien affirme que « l'emploi de travailleurs étrangers est régi par les dispositions réglementant l'entrée, le séjour et le travail des étrangers en Tunisie ». Ainsi, la réglementation tunisienne établit un rapport étroit entre le respect des conditions de séjour et l'exercice d'une activité rémunérée par les migrants.

Ceci dit, pour pouvoir occuper un poste d'emploi en Tunisie le migrant doit y résider d'une façon régulière et sa carte de séjour doit porter la mention « Autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie » par les services du Ministère de l'Intérieur (Article 258 du code du travail). Cette imbrication de deux titres différents à savoir le titre de séjour et le visa du travail est source de plusieurs problèmes qui rendent difficile l'accès des migrants au travail. « Le visa du travail se trouve scindé entre deux supports (le contrat du travail et le titre de séjour), deux autorités (ministère de l'emploi et celle de l'intérieur) et deux procédures.

Ensuite, le ministère de l'intérieur se voit octroyer des pouvoirs exorbitants pour s'immiscer dans des questions relevant naturellement des services de l'emploi. Ainsi, la politique d'immigration absorbe celle de l'emploi¹⁸ ». En effet, en raison de l'intervention du ministère de l'intérieur, l'accès des migrants au travail est difficile, car il peut y avoir des situations où les services dudit ministère peuvent attribuer au

¹⁷IBID p.68

¹⁸ HAKIM (A) op.cit. p.68

migrant une carte de séjour tout en oubliant d'y inscrire la mention « autorisé à exercer un travail rémunéré ». Ils peuvent également dans d'autres situations refuser d'accorder au migrant le séjour ou le renouvellement.

De toute évidence, nous pouvons conclure que les conditions d'accès des migrants à l'emploi sont très difficiles au point qu'elles peuvent les pousser à prendre la voie de l'emploi informel.

2.3. Principes généraux : Egalité des travailleurs migrants en situation régulière occupant un emploi formel avec les tunisiens

Selon le code du travail tunisien les travailleurs migrants en situation régulière employés d'une façon réglementaire et les travailleurs locaux ont les mêmes droits. C'est-à-dire qu'ils doivent être traités au même pied d'égalité que les travailleurs tunisiens. Ceci dit, le travailleur migrant en situation irrégulière ne peut pas aspirer à l'égalité de traitement avec les travailleurs nationaux ce qui ouvre la voie à différentes formes d'exploitation.

L'égalité de traitement mentionnée est prévue par l'article 263 du code de travail qui dispose que "le travailleur étranger bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations résultant des relations de travail et applicables au travailleur tunisien". Cette égalité de traitement concerne les éléments suivants :

- Le salaire.
- La protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- L'âge minimum de travail.
- La protection contre la discrimination et contre le travail forcé et le harcèlement.
- La formation professionnelle.

En outre, le code du travail et la convention collective cadre prévoient que le travailleur migrant régulier jouit de la liberté syndicale. La liberté syndicale est en effet accordée par la législation du travail (articles 242 à 257 du code du travail et article 5 de la convention collective cadre). Seules l'administration et la direction du syndicat sont subordonnées à la condition de nationalité tunisienne. L'article 251 du

code du travail, alinéa premier, dispose en effet que : "Les membres de tout syndicat professionnel, chargés de l'administration ou de la direction de ce syndicat, doivent être de nationalité tunisienne, originaire ou acquise depuis au moins cinq ans..."

Enfin, il est important de noter que les travailleurs migrant en séjour régulier et exerçant un emploi formel disposent des mêmes droits que leurs homologues tunisiens et sont également soumis aux mêmes obligations tel que définies par l'article 256 du code de travail tunisien.

En somme, nous pouvons conclure que l'accès des travailleurs migrants au travail en Tunisie est trop difficile, dans la mesure où il est soumis à un ensemble de procédures et est subordonné à la situation nationale de l'emploi et à la régularité de séjour. Toutes les procédures et les conditions prévues par la loi tunisienne ont un caractère protecteur de la main d'œuvre locale.

Toutefois, la législation tunisienne a prévu un ensemble de régimes spéciaux qui permettent l'emploi de travailleurs migrants sans considération de la disponibilité de compétence nationale, c'est ce que nous développons dans la section suivante.

2.5. Régimes spécifiques de recrutement de la main d'œuvre migrante en Tunisie

Le principe de la priorité accordée au recrutement de la main d'œuvre tunisienne connaît certains assouplissements justifiés par la nature de la zone dans laquelle le recruteur exerce son activité économique et par la nature du secteur d'activité.

Les entreprises installées dans les parcs d'activités économiques ont la liberté de recruter dans la limite de quatre agents d'encadrement et de maîtrise de nationalité étrangère par entreprise¹⁹. De leur part les entreprises totalement exportatrices peuvent recruter librement sur simple déclaration jusqu'à quatre cadres de nationalité étrangère.²⁰ Les entreprises agissant dans le secteur des mines et des hydrocarbures peuvent être autorisées par les autorités compétentes à employer temporairement des agents et des cadres étrangers.

¹⁹ L'article 24 de la Loi n° 92-81, relative aux parcs d'activités économiques telle que modifiée et complétée par la Loi n° 94-14 du 31/01/1994 et Loi n° 2001-76 du 17/07/2001

²⁰ L'article 18 du Code de l'Incitation à l'Investissement

Par ailleurs, dans le cas où l'entreprise concernée dans l'un des secteurs en question fait recours à la main d'œuvre étrangère, elle est tenue d'assurer la formation du personnel tunisien dans toutes les spécialités requises par son activité. L'objectif de cette formation est de permettre à moyen et à long terme « la tunisification » des compétences. Enfin il est important de mentionner que la loi de l'investissement n°2016 -74 du 30 septembre 2016 stipule dans son article 6 que « toute entreprise peut recruter des cadres de nationalité étrangère dans la limite de 30% du nombre total de ses cadres jusqu'à la fin de la troisième année de la date de la constitution juridique de l'entreprise ou de la date de l'entrée effective en activité au choix de l'entreprise. Ce taux doit être ramené à 10% à partir de la 4ème année à compter de ladite date. Dans tous les cas l'entreprise peut recruter quatre cadres de nationalité étrangère. Au-delà des taux ou limites prévus au paragraphe précédent, l'entreprise est soumise, quant au recrutement des cadres étrangers, à une autorisation préalable délivrée par le ministre chargé de l'emploi conformément aux dispositions du code de travail ».

3. L'apport des conventions bilatérales en matière d'accès des étrangers à l'emploi

3.1. L'apport des conventions avec les pays du Maghreb relatives à l'établissement et à l'emploi

Comme nous venons de le constater, l'emploi des migrants en Tunisie reste une exception. Cependant, en fonction des relations spéciales de la Tunisie avec les pays du Maghreb, plusieurs assouplissements ont été introduits pour améliorer les conditions d'établissement et d'emploi des ressortissants maghrébins sur le sol Tunisien. En effet, les conventions multilatérales et bilatérales ont introduit plusieurs dispositions spécifiques pour faciliter l'établissement et l'emploi de la main d'œuvre provenant de l'Algérie, du Maroc et de la Libye.

C'est dans cette optique que la Tunisie a conclu avec les trois pays mentionnés un cadre définissant ses rapports avec chacun deux, des rapports qui doivent servir les intérêts réciproques et l'égalité de traitement.

En effet, selon les dispositions de la convention conclue entre la Tunisie et le Maroc en Mai 1966, les ressortissants marocains qui désirent accéder à un emploi en

Tunisie, sont tenus d'être titulaires d'une carte de travail, ce qui est le cas pour tous les autres migrants, mais leur contrat de travail ne doit pas être visé par les autorités tunisiennes compétentes soit le MFPE. Toutefois, ils sont tenus d'avoir une attestation appelée « attestation de non soumission au visa du contrat de travail ». Il s'agit d'une attestation délivrée par le MFPE, nécessaire également pour l'obtention de la carte de séjour.

Concernant l'Algérie la convention d'établissement de Juillet 1963 stipule que les ressortissants de chacun des deux pays ont la liberté de circuler librement dans le territoire de l'autre pays. Ils ont également le libre accès à l'emploi et l'égal traitement avec les nationaux. Dans la pratique et jusqu'à 2012, les ressortissants algériens sont tenus comme il est le cas pour les marocains d'avoir une attestation de non soumission au visa de travail. Depuis juin 2012 les travailleurs Algériens en Tunisie ont été dispensés de l'attestation de non soumission au visa du contrat de travail requise pour les travailleurs marocains.

Pour ce qui est des libyens, la convention de 1974 reconnaît le droit des ressortissants de chaque pays à l'exercice d'une activité professionnelle dans les différents secteurs de l'activité économique. Cependant l'exercice de ce droit n'est pas totalement libre ; il dépend du marché du travail dans la mesure où la priorité est accordée aux nationaux. Pour exercer un emploi, le ressortissant doit disposer d'un contrat de travail qui lui servira pour l'obtention de la carte de séjour. Ces différentes dispositions consacrées dans les conventions bilatérales avec les pays du Maghreb ont été consolidées par l'accord de l'UMA signé le 19 février 1989.

3.2. Les conventions avec les pays européens (Cas de la France)

La Tunisie a également signé des conventions avec certains pays européens, dont notamment celle signée avec la France en mars 1988 ; cette convention accorde plusieurs avantages aux ressortissants français qui désirent séjourner et travailler en Tunisie. Selon cette convention, tout ressortissant français peut obtenir une carte de séjour valable pour une année renouvelable ; sur cette carte il est mentionné la possibilité d'exercer un travail salarié. D'autre part, la convention dispose que le ressortissant français qui réside plus que trois ans en Tunisie a le droit à une carte de séjour valable pour 10 ans.

Chapitre 2. Statistiques sur les immigrés en Tunisie

Les immigrés en Tunisie combien sont-ils aujourd'hui?, Quelle est la place qui leur est accordée?, Combien de travailleurs immigrés exercent en situation régulière en Tunisie?, Combien de migrants travaillent au noir?, Combien sont-ils en réalité dans les secteurs formel et informel ? Ce sont les principales questions auxquelles le présent chapitre tentera d'apporter des réponses.

1. La communauté des immigrés en 2014

La Tunisie demeure essentiellement un pays d'émigration avec une faible proportion des immigrés. Les chiffres des différents recensements de l'institut national de la statistique (INS) confirment ce constat.

Suite à l'arrivée massive des immigrés (libyens et subsahariens en particulier) de Libye après 2011, l'opinion subjective généralement perçue par les tunisiens convergeait vers le gonflement de la communauté des immigrés en Tunisie. Le recensement général de la population et de l'habitat de 2014 a infirmé cette idée. La part de la communauté des immigrés par rapport à la population tunisienne est restée très proche de celle observée en 2004. Une quasi-certitude, sa part n'a pas dépassé le 0,4% de la population totale.

Quant à la question spécifique à l'emploi, le nombre des immigrés bénéficiaires de contrats de travail en Tunisie est très faible, à peine 6174 immigrés exercent régulièrement en 2015. De là, il serait prétentieux de spéculer qu'ils puissent accroître la crise de l'emploi.

2. Migration et préoccupations sécuritaires et/ou humaines

La Tunisie post indépendance n'a jamais prétendue ou espéré devenir un pays d'immigration. Le séjour de la Banque Africaine de Développement (BAD) à Tunis durant la période de 2003-2014 a favorisé l'arrivée de travailleurs hautement qualifiés provenant du reste du continent africain.

Durant cette période, le nombre de ressortissants africains a augmenté, et ce pour plusieurs raisons. En premier lieu, les universités tunisiennes ont attiré un bon

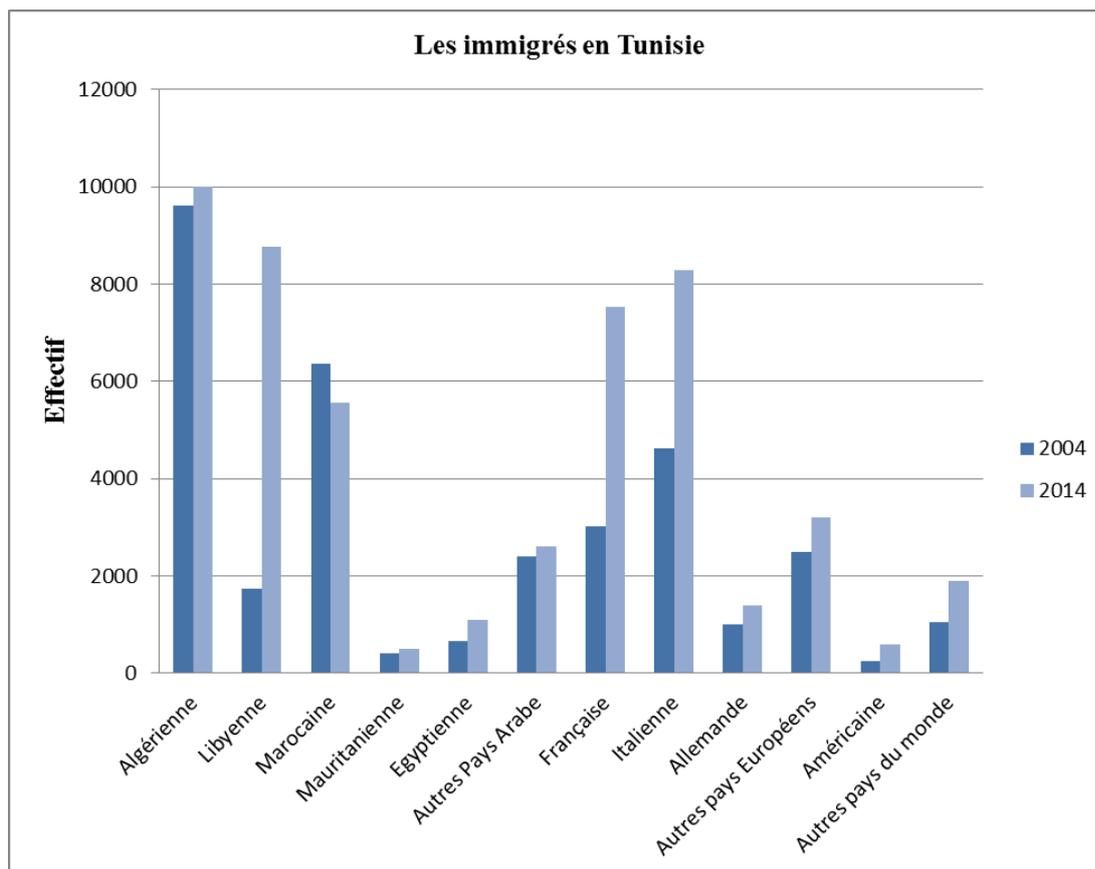
nombre d'étudiants africains. Mais, en parallèle, d'autres migrants ont opté pour le transit, en attente d'un éventuel passage vers l'Europe. Désormais, les organisations nationales et internationales s'intéressent à ce sujet et en particulier à celui de la migration subsaharienne.

Après 2011, la Tunisie semblait devenir un pays de transit pour une émigration vers l'Europe et issue de l'Afrique sub-saharienne. Cette migration est venue alimenter en tant-soi-peu davantage un marché d'emploi informel de plus en plus développé en Tunisie. Entre 2004 et 2014 le nombre des africains hors magrébins est passé de 3017 à 7524 soit une augmentation de 140%. Bien que le nombre des immigrés soit resté dans des limites raisonnables et gérables, le souci du gouvernement se focalise, de plus en plus, sur la migration informelle et davantage sur celle des subsahariens clandestins ou en transit.

3. Cartographie des immigrés en Tunisie

3. 1. Les immigrés selon les pays ou les régions d'origine

En 2014, la répartition des immigrés résidents en Tunisie selon la nationalité montre que les Algériens, libyens, Français et marocains constituent les communautés les plus présentes sur le territoire tunisien, suivies en cela par les italiens (Voir Annexe A1). Les données de l'INS de 2014 indiquent que 46.56% des immigrés qui vivent en Tunisie sont maghrébins (24.841) dont 8772 Libyens, 9996 Algériens, 5565 Marocains et 508 Mauritaniens.

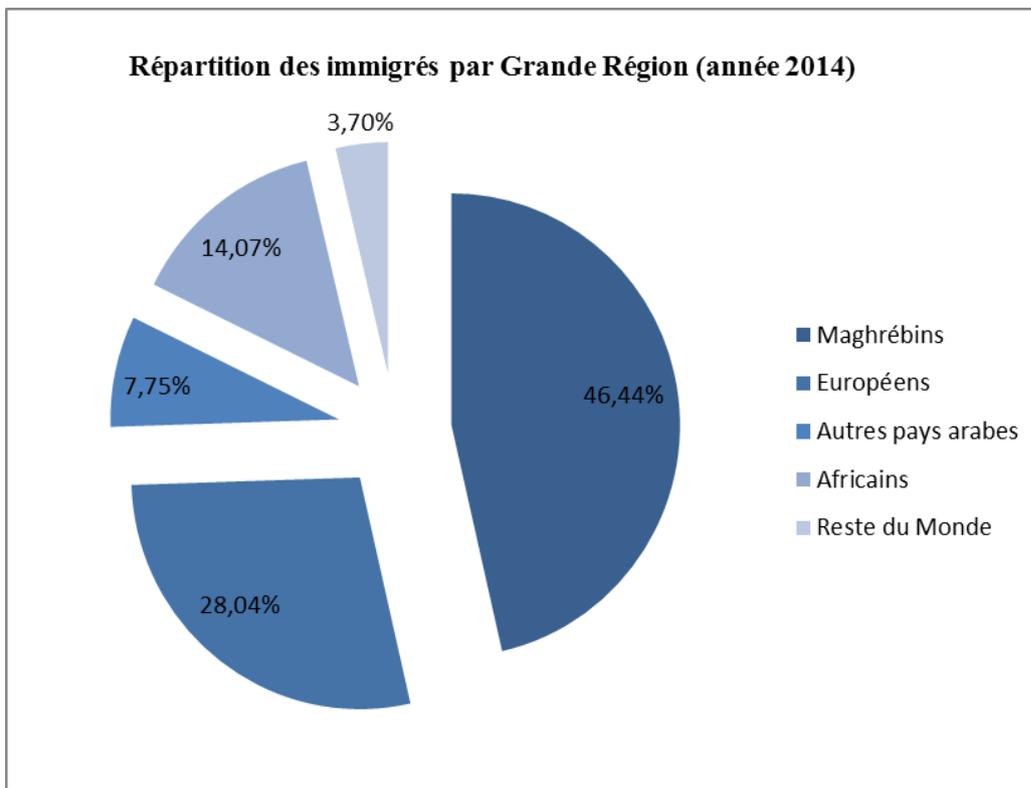


Les immigrés d'origine arabe (autre que la Maghreb) comptent 4147 personnes dont 64% sont de nationalités : égyptienne, syrienne et irakienne avec respectivement 1093, 1024 et 550 personnes. Le RGPH de 2014 a montré que 15000 européens résident en Tunisie dont 8284 Français, 2118 Italiens et 1393 Allemands. Quant à la communauté originaire de pays africains, elle compte 7494 personnes ; les Maliens détiennent la première place suivis par les Camerounais (689). On remarque ainsi que la communauté africaine subsaharienne représente environ deux fois la communauté arabe, hors Maghreb, avec respectivement 7524 et 4147 personnes.

Tableau 2²¹ : Répartition des immigrés par Grande Région (année 2014)

²¹ Source : INS RGPH 2014

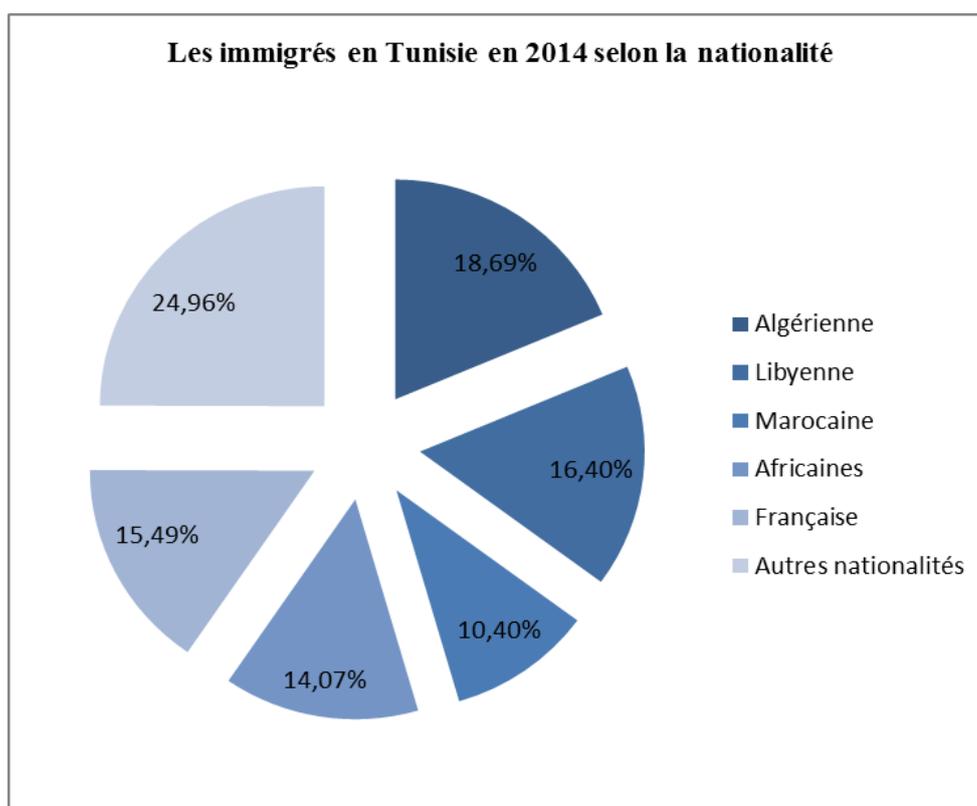
	Effectifs	Pourcentage
Maghrébins	24841	46.5
Européens	15000	28.0
Autres pays arabes	4147	7.7
Africains	7524	14.1
Reste du Monde	1978	3.7
Total	53490	100.0



Selon le recensement général de la population et de l'habitat réalisé par l'INS en 2014, 75% des immigrés sont issus d'Algérie (18.7%), Libye (16.4%), France (15.4%), Afrique (14.0%) et Maroc (10.4%).

Tableau 3 : Les immigrés en Tunisie selon le pays d'origine (2014)

Nationalité	nombre	%
Algérienne	9996	18,70
Libyenne	8772	16,40
Marocaine	5565	10,40
Africaines	7524	14,00
Française	8284	15,40
Autres nationalités	13349	25,00
Total	53490	100,00



3.2. Répartition des immigrés par genre

Globalement, entre 2004 et 2014, la répartition des immigrés selon le genre donne une légère supériorité des femmes par rapport aux hommes avec respectivement 51% et 49%. (Voir annexe A2)

Les femmes représentent en 2014, en moyenne 50.9% des immigrés qui résident en Tunisie. Arrivent en tête les britanniques (64.7%), suivies par les algériennes (64.5%), allemandes (57.6%) et françaises (57.4%).

Tableau 4 : Part des immigrés selon la nationalité (année 2014)

Nationalité	Part des femmes%
Algérienne	64.5
Libyenne	44.5
Marocaine	45.6
Mauritanienne	37.7
Autres pays arabes	39.2
Autres pays africains	35.6
Française	57.4
Italienne	45.9
Allemande	57.6
Britannique	64.7
Autres pays européens	63.7
Américaine	59.4
Autres	64.4
Total	50.9

Source : INS RGPH 2014

A l'exception des algériennes qui sont majoritaires dans de leur communauté, les marocaines, libyennes et mauritaniennes ne représentent que 45,6%, 44,5% et 37,7% de leurs communautés respectives. La communauté africaine, hors maghrébins, est à dominante masculine puisque les femmes représentent 35,6% contre 64,4% du côté hommes. Le même phénomène est observé dans la structure de la communauté des pays arabes hors maghrébins en 2014 puisque les hommes et les femmes représentent respectivement 61% et 39%.

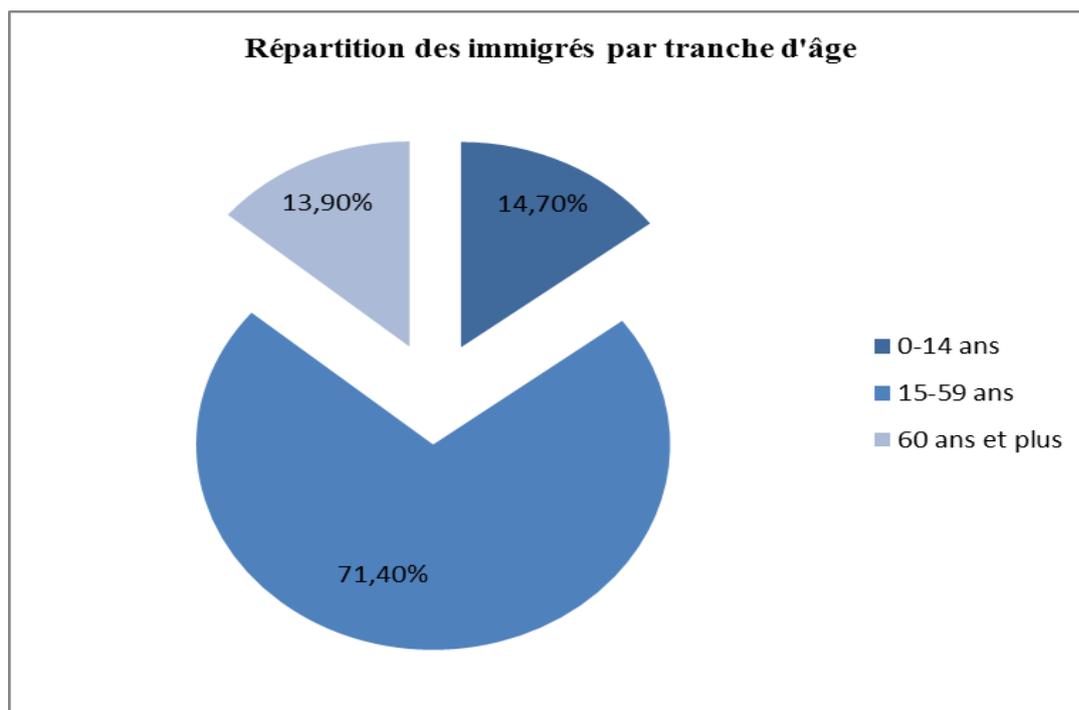
3.3. Répartition des immigrés selon la tranche d'âge

Les immigrés en Tunisie sont en grande majorité en âge actif. 71,4% d'entre eux appartiennent au groupe d'âge 15-60 ans, les personnes âgées de moins de 15 ans représentent 14,7% et les personnes de plus de 60 ans représentent 13,9%.

Tableau 5: Répartition des immigrés par grande tranche d'âge

Classes d'âge	Fréquences (en %)
0-14 ans	14,70%
15-59 ans	71,40%
60 ans et plus	13,90%
Total	100

Source : INS RGPH 2014

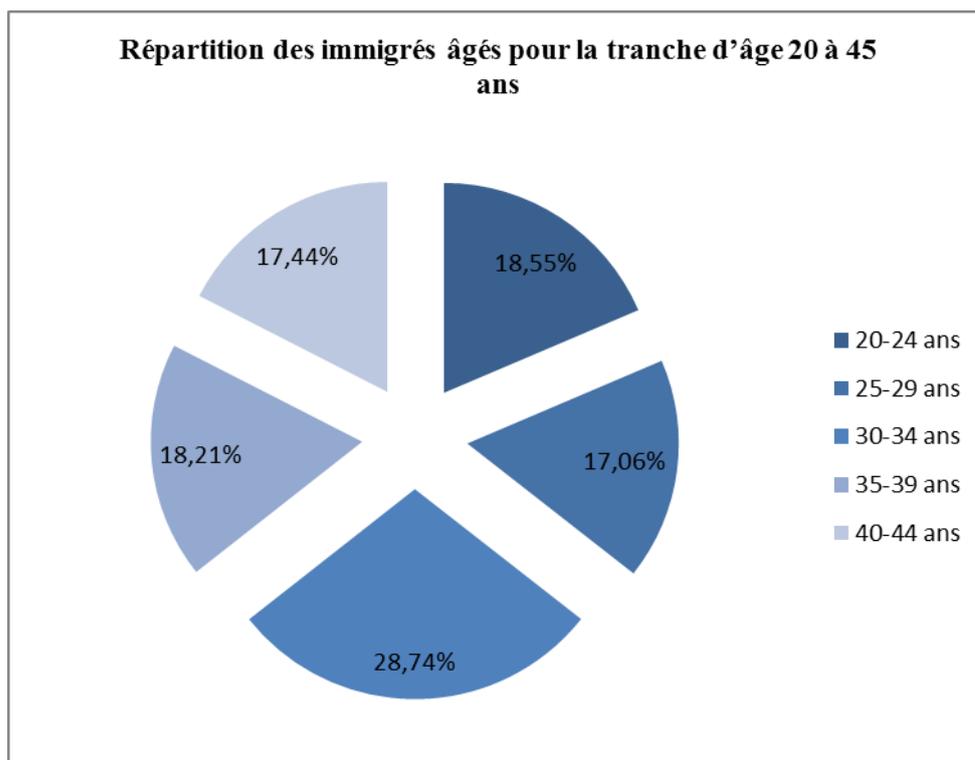


La tranche d'âge 30-34 ans constitue la classe modale puisque le nombre d'immigrés le plus élevé appartient à cette tranche d'âge avec un effectif de 7271 personnes. L'âge médian étant de 32 ans ce qui signifie que la moitié des immigrés est âgée de moins de 32 ans. (Voir Annexe A3).

Globalement, et indépendamment des ratios de tendances centrales qui ont tous montré que la communauté des immigrés est jeune, 25298 personnes se trouvent dans la tranche d'âge 20 à 45 ans, soit 47,3% de l'ensemble des immigrés en Tunisie.

Tableau 6 : Répartition des immigrés âgés pour la tranche d'âge 20 à 45 ans

Classes d'âge	Effectifs
20-24 ans	4694
25-29 ans	4315
30-34 ans	7271
35-39 ans	4607
40-44 ans	4411
Total	25298



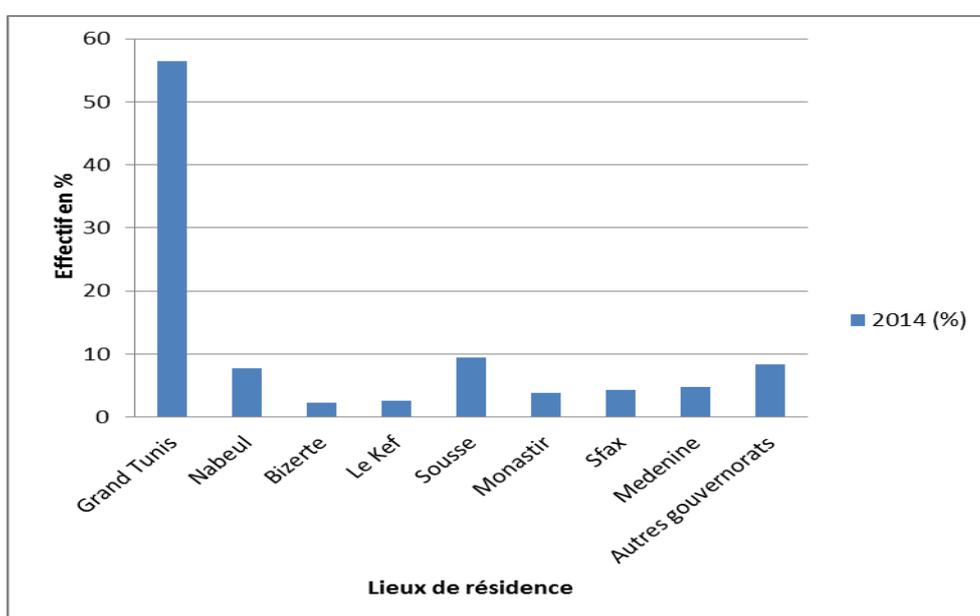
Source : INS RGPH 2014

3.4. Répartition spatiale des immigrés

Le découpage administratif tunisien donne une distribution spatiale déséquilibrée des immigrés en Tunisie. Les gouvernorats côtiers ainsi que le Grand Tunis constituent les principales zones d'accueil. (Voir Annexe A4). A lui seul, le Grand Tunis accueille 56.5% des immigrés, suivi respectivement par les gouvernorats de Sousse (9.5%), Nabeul (7.7%), Médenine (4.7%), Sfax (4.3%), Monastir (3.8%), Le Kef (2.6%) et Bizerte (2.3%). Dans l'ensemble, 11 gouvernorats accueillent 92.5% des étrangers dont 10 sont situés sur le littoral.

Tableau 7 : Répartition territoriale des immigrés en 2014

Lieux de résidence	%
Grand Tunis	56,50
Nabeul	7,70
Bizerte	2,30
Le Kef	2,60
Sousse	9,50
Monastir	3,80
Sfax	4,30
Médenine	4,70
Autres gouvernorats	8,4



Source : INS RGPH 2014

1. Forces et faiblesses du secteur et de l'emploi informels en Tunisie

Le secteur informel existe aussi bien dans les pays du Sud que les pays du Nord et contribue d'une façon importante à la création nette d'emplois dans beaucoup de pays en développement. Il se caractérise généralement par un grand dynamisme, une grande rapidité d'entrée et de sortie et une souplesse d'ajustement aux fluctuations de la demande.

C'est aussi, un régulateur social et économique car les exclus des activités économiques formelles trouveraient souvent refuge dans le secteur informel. Ce secteur, serait pour beaucoup de tunisiens, notamment les plus pauvres, la seule solution leur permettant d'exercer une activité économique rémunérante.

De l'autre côté, l'informel pourrait affaiblir les institutions économiques et limiterait la possibilité de tirer pleinement profit de l'intégration dans l'économie mondiale. Les travailleurs du secteur informel auraient du mal à acquérir les qualifications formelles de base qu'ils pourraient mettre à profit dans une large gamme d'emplois. De même, les entreprises de ce secteur, souvent de petite taille, se heurtent à des obstacles qui freinent leur croissance, et les empêchent d'offrir des biens et des services de qualité²². Ainsi, au niveau économique, ce secteur pourrait entraver le bon fonctionnement du secteur privé et constituer un frein à son développement.

2. Estimation de l'emploi informel en Tunisie

Pour Charmes J. (2016), le secteur informel a un poids important dans l'économie tunisienne, puisque le quart de la population occupée non agricole est actif dans l'informel. En 2012, Charmes J. a montré qu'il existe 666 milles emplois informels sur 2,725 millions emplois non agricoles qui exercent dans des micro-entreprises ne détenant pas de comptabilité soit 35 % des emplois dans les entreprises répertoriées par l'INS (1,909 million emplois dans les entreprises répertoriées), auxquels on ajoute 260 milles emplois informels exerçants dans d'autres secteurs. Le rapport de

²² Etude OIT-INTES, 2005, Lotfi BENNOUR, Mokhtar KOUKI « La promotion de la micro-entreprise et la création d'emplois en Tunisie »

2016 donne un total de 926 milles emplois informels soit 33.9% des emplois non agricoles en 2012 (Afrique Sub Saharienne environ 75,8%).

Selon N. Ben Sheikh (2015), l'emploi informel au sein de l'économie représente 32,2 % de la population active occupée en 2015, soit 1.092.000 travailleurs informels sur 3.392.000 actifs occupés. L'emploi informel est passé de 28 % en 2010 à 32 % en 2015. Cette hausse pourrait confirmer son rôle qualifié d'amortisseur de chocs pendant les périodes de récession de l'activité économique.

1. Présentation du marché du travail tunisien

Le marché du travail tunisien est hétérogène et fragmenté. Il connaît un chômage structurel depuis le milieu des années 1980, période de la mise en œuvre du plan d'ajustement structurel. Le taux de chômage, durant toute la période 1983-2016, a toujours connu des fluctuations entre un plancher de 13% et un plafond voisin de 16%. Le nombre des demandeurs d'emploi est de 622,7 milles pour une population active de 4,037 millions d'individus.

D'après les résultats de l'enquête nationale sur la population et l'emploi du premier trimestre de 2016, l'INS a avancé un taux de chômage moyen de 15,4%. Ce taux global cache beaucoup de contradictions. Il varie selon le genre, le niveau d'instruction, le milieu urbain ou rural, le gouvernorat et même l'âge. Pour ce qui est du genre, le taux du chômage des hommes est de 12.5% alors que celui des femmes, il est de 22.8%. Autre phénomène qui n'a cessé de s'amplifier est celui des chômeurs issus de l'enseignement supérieur. Le taux de chômage de cette catégorie de demandeurs d'emploi est supérieur à 31%.

De plus, la population active occupée n'a pas gardé la même structure par rapport aux trois secteurs économiques. Il y a eu un certain déversement entre l'agriculture, les services et l'industrie. Désormais, le premier secteur employeur est celui des services avec 51,9% des emplois, suivi par le secteur des industries manufacturières avec 18.4%, le secteur de l'agriculture et pêche 15.4% et le secteur des industries non manufacturières avec 14.5%.

Cette présentation courte du marché du travail tunisien témoigne de certaines difficultés structurelles mais aussi conjoncturelles. A court terme, en partant des prévisions et objectifs ciblés dans les plans quinquennaux de développement économique et social, l'administration tunisienne tente de veiller à une formalisation de l'économie informelle en Tunisie.

2. Estimation quantitative des emplois formels des migrants

Le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) est chargé d'accorder, de renouveler ou de refuser les autorisations d'activité professionnelle. Ces dernières sont souvent triées, suivies et contrôlées directement par le ministère de la formation professionnelle et de l'emploi (MFPE) et le ministère de l'intérieur.

En Tunisie, le code d'investissement et notamment la loi d'Avril 1972 ont ouvert le pays aux investisseurs étrangers à vocation exportatrice pour baisser le chômage dans le pays et relancer la croissance économique. Pour que cette expérience réussisse, et pour un rebond de l'activité économique, la Tunisie a fait appel aux compétences étrangères. Ainsi, le canal principal de l'immigration d'emploi résultait de l'application de la loi 1972 et de l'autorisation du gouvernement tunisien.

Statistiquement, les travailleurs immigrés exerçant dans la régularité en Tunisie représentent peu par rapport à la population active occupée (3,295 millions des emplois en 2014), ou même par rapport à la population à la recherche d'un emploi (572,1 milles chômeurs en 2014).

Un peu plus de 6000 travailleurs immigrés sont bénéficiaires d'autorisation de contrats d'exercer en Tunisie. Selon les statistiques du MFPE, les immigrés bénéficiaires d'autorisation de contrats d'activités professionnelles en Tunisie à la fin de l'année 2014 s'élèvent à 6174 personnes. Il s'agit de travailleurs dont les contrats ont été visés, en premier établissement ou en renouvellement, par le ministère de l'emploi. Entre 2009 et 2015, le stock des immigrés, exerçant en Tunisie dont les contrats ont été visés par le ministère de l'emploi ont baissé de 8099 à 6174.

3. Cartographie de l'emploi formel

3.1. Emploi formel selon les pays d'origine

Les travailleurs venant de France, Italie et Maroc comptent rassemblés 3122 personnes soit 50,56% de l'ensemble des immigrés qui exercent en Tunisie. Entre 2009 et 2015, ils ont gardé toujours les premiers rangs en termes d'autorisations ou de renouvellement de contrats de travail. Les travailleurs provenant de la Chine, des

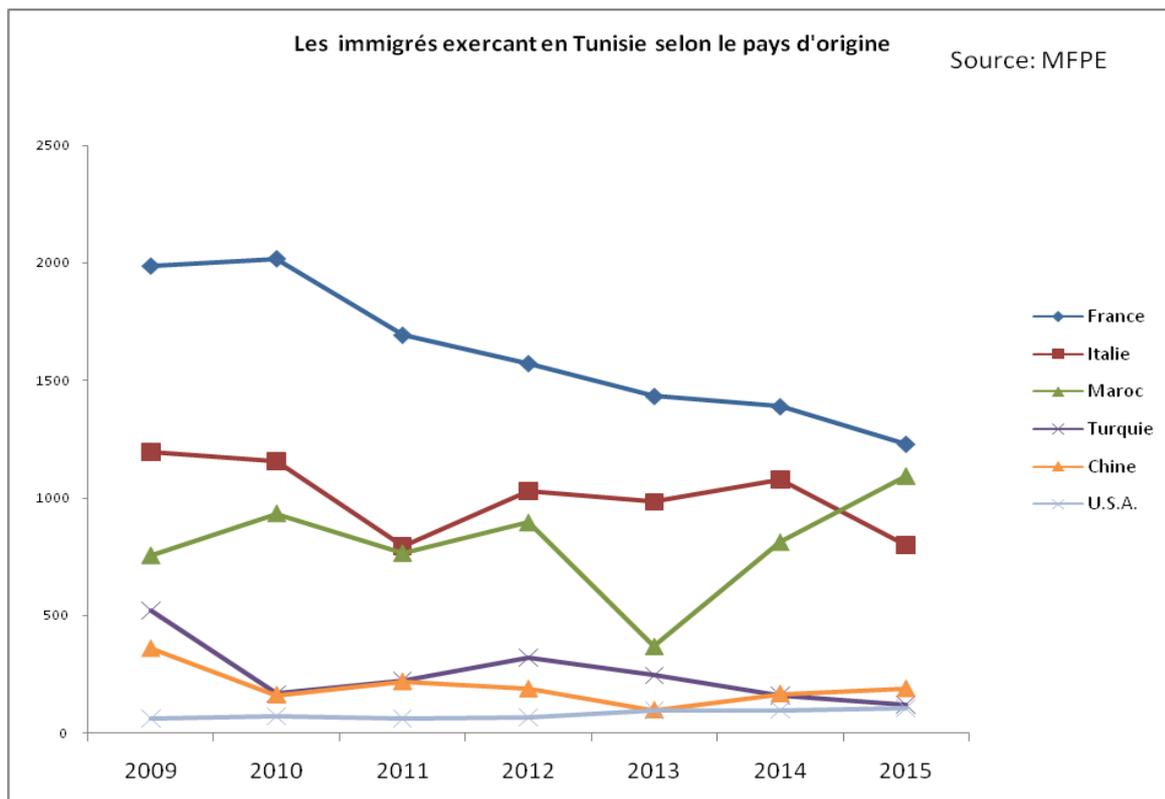
Etats-Unis et de la Russie ont des présences faibles en Tunisie avec respectivement des parts de 3,1%, 1,7% et 0,25%.

La communauté algérienne résidente en Tunisie, malgré son poids important, très peu d'algériens sont présents sur le marché du travail tunisien. En 2010, ils ne représentaient que 4%. Sans surprise, la présence des travailleurs subsahariens est très faible. En effet, historiquement, les échanges économiques ainsi que la circulation des hommes et des marchandises entre la Tunisie et les pays subsahariens étaient très faibles. (Annexe A5).

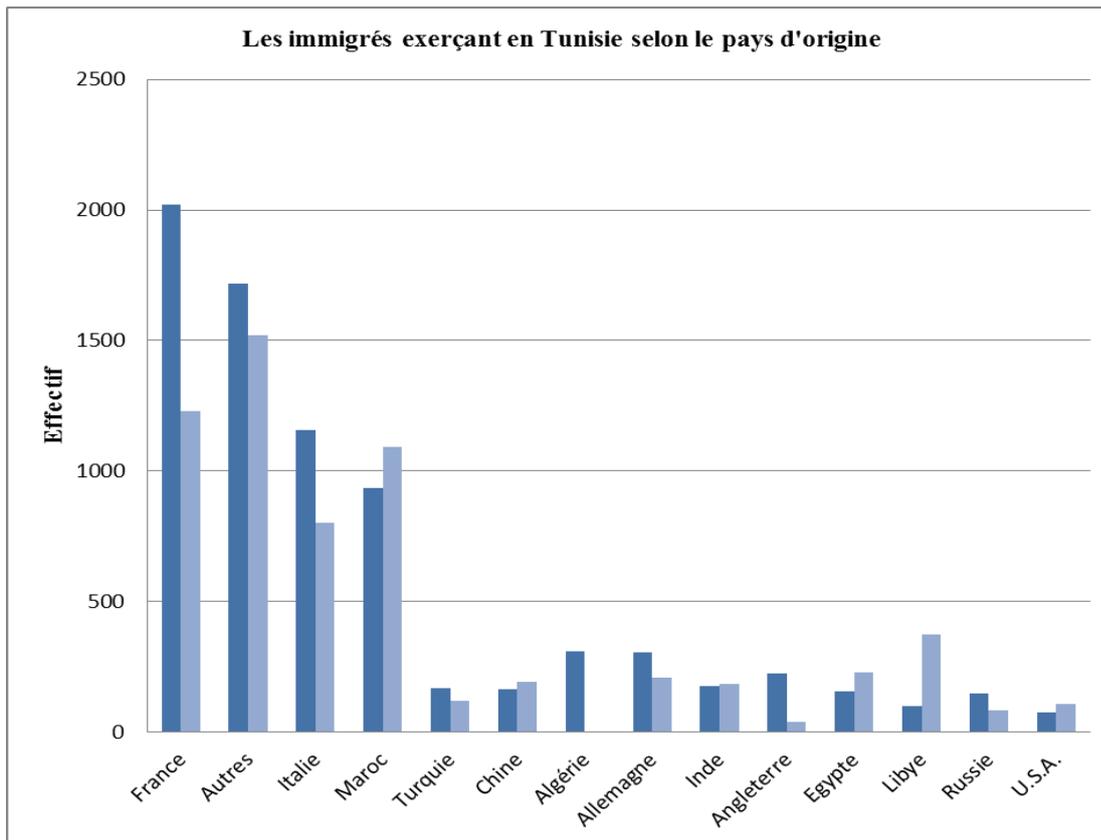
Tableau 8 : Flux migratoires : Répartition des immigrants selon le pays d'origine

Pays	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
France	1989	2020	1694	1573	1433	1389	1229
Italie	1197	1156	795	1031	984	1078	800
Maroc	756	934	766	895	369	812	1093
Turquie	522	168	225	322	246	161	121
Allemagne	274	306	234	262	235	212	210
Angleterre	189	223	183	196	113	53	39
Russie	96	146	74	140	121	132	81
Algérie	333	310	311	197	-	-	-
Libye	117	100	208	233	179	307	374
Egypte	157	156	152	213	215	223	227
Inde	197	176	140	164	186	228	182
Chine	363	164	221	190	99	169	191
U.S.A.	61	73	62	67	96	99	107
Autres	1848	1719	1308	1484	1596	1753	1520
Total	8099	7651	6373	6967	5872	6611	6174

Source : MFPE



Entre 2010 et 2015, période marquée par des grandes transitions politique, économique et sociale en Tunisie, le nombre des travailleurs européens (français, italiens, allemands, anglais...) exerçant en Tunisie a baissé. Par contre, celui des pays arabes, tels que les marocains, égyptiens et libyens, a augmenté. La présence des travailleurs originaires d'autres pays, tels que les USA, la Chine ou l'Inde, a gardé relativement le même niveau.

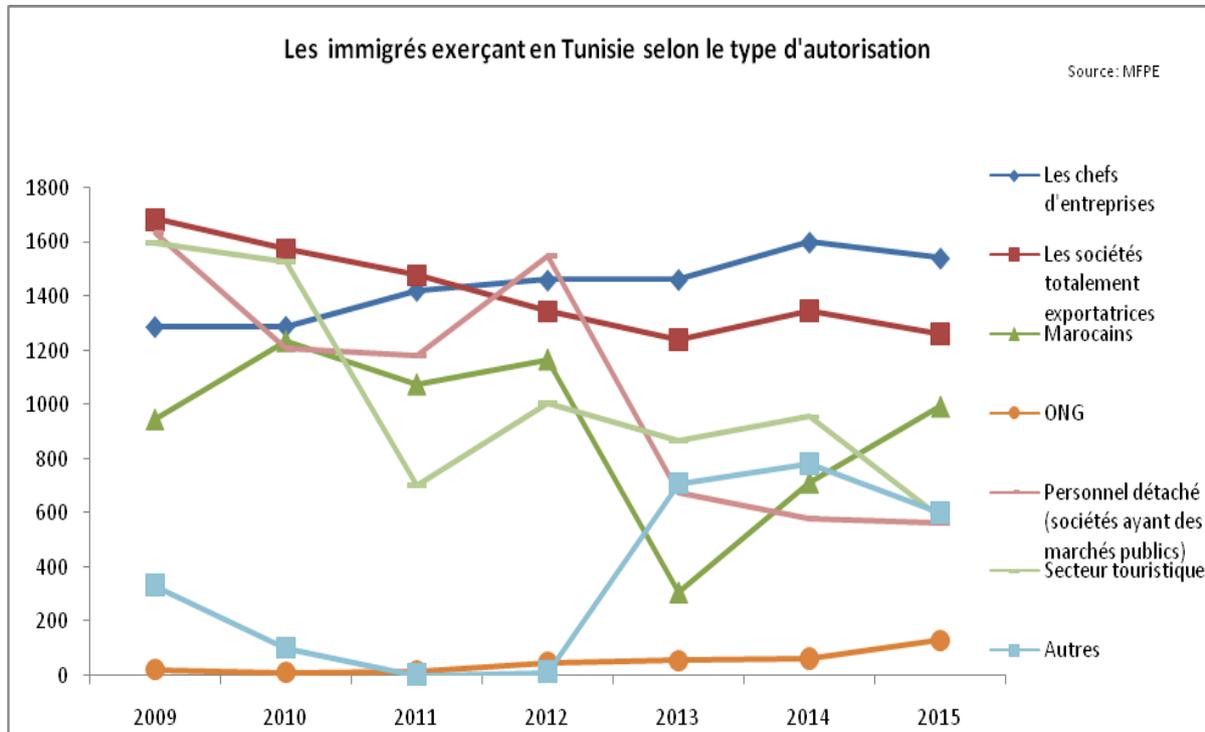


3.2. Immigrés exerçant en Tunisie selon le type d'autorisation

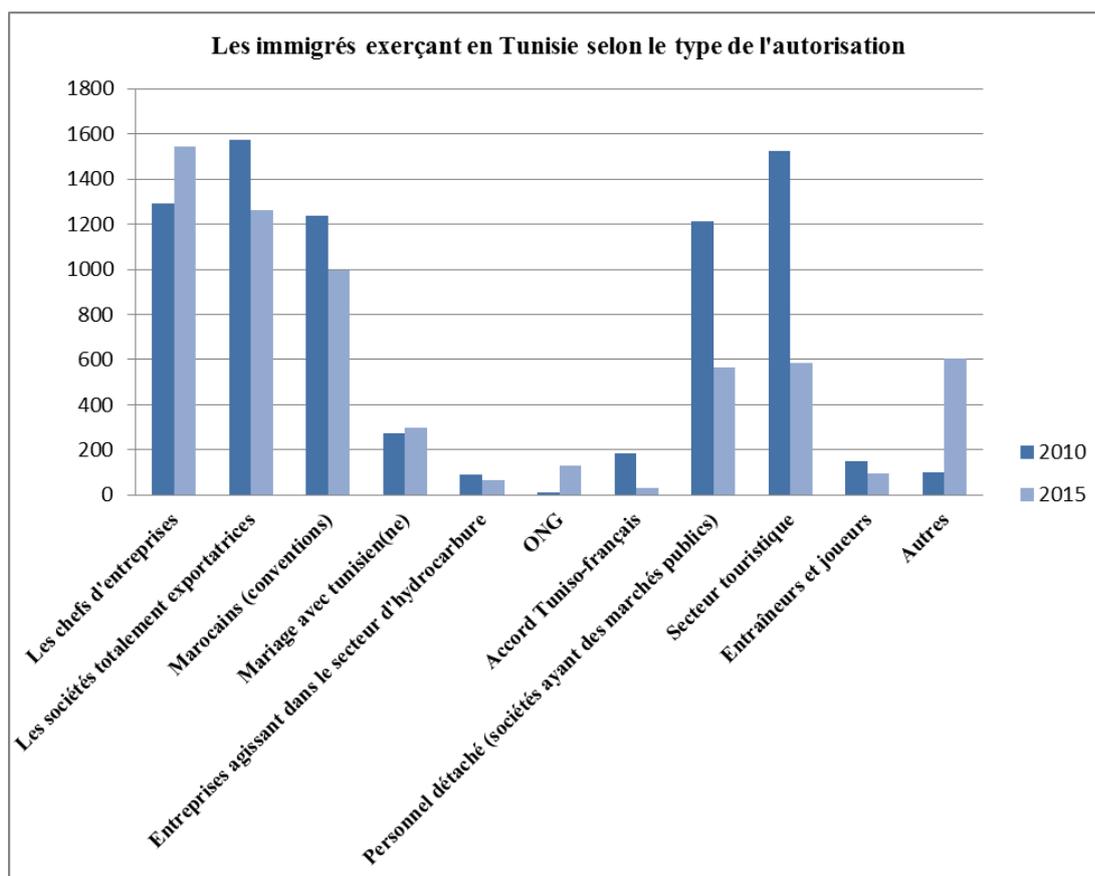
Entre 2009 et 2015 les parts de tous les types d'autorisation ont baissé à l'exception des autorisations des ONG dont la part est passée de 0.25% à 2.1% (Annexe A6).

- Les chefs d'entreprises 25%
- Les sociétés totalement exportatrices 20,4%
- Les conventions avec le Maroc : 16,1%
- Mariage : 4,8%
- Hydrocarbure : 1,1%
- ONG : 2,1%
- Accords tuniso-français : 0,5%
- Personnel détaché : 9,2%
- Secteur de tourisme : 9,4%
- Sport : 1,6%
- Autres : 9,8%

Sur toute la période 2010-2015, malgré les fluctuations qu'ont connu les différents types d'autorisations, c'est celui de la catégorie des chefs d'entreprises qui a gardé une tendance moyenne à la hausse. A l'exception des ONG, tous les autres types d'autorisations ont connu une tendance moyenne à la baisse.



Le graphique suivant confirme la baisse tendancielle des différentes catégories d'autorisations observée ci-dessus, puisque les seuls rectangles qui ont connu une hausse entre 2010 et 2015 sont ceux des chefs d'entreprises et des ONG.



3.3. Répartition spatiale des travailleurs immigrés

Pour tout type d'autorisation confondu, 61% des travailleurs sont concentrés dans le Grand Tunis avec 42,9% à Tunis, 8,9% à l'Ariana, 6% à Ben Arous et 3,2% à Manouba.

Avec le Grand Tunis, les travailleurs sont aussi présents essentiellement dans cinq gouvernorats du littoral, Sousse 10,4%, Nabeul 10%, Monastir 5,3%, Médenine 3,7% et Sfax 2,6%. (Annexes A7 et A8).

Tableau 9 : Répartition territoriale des travailleurs immigrés en 2015

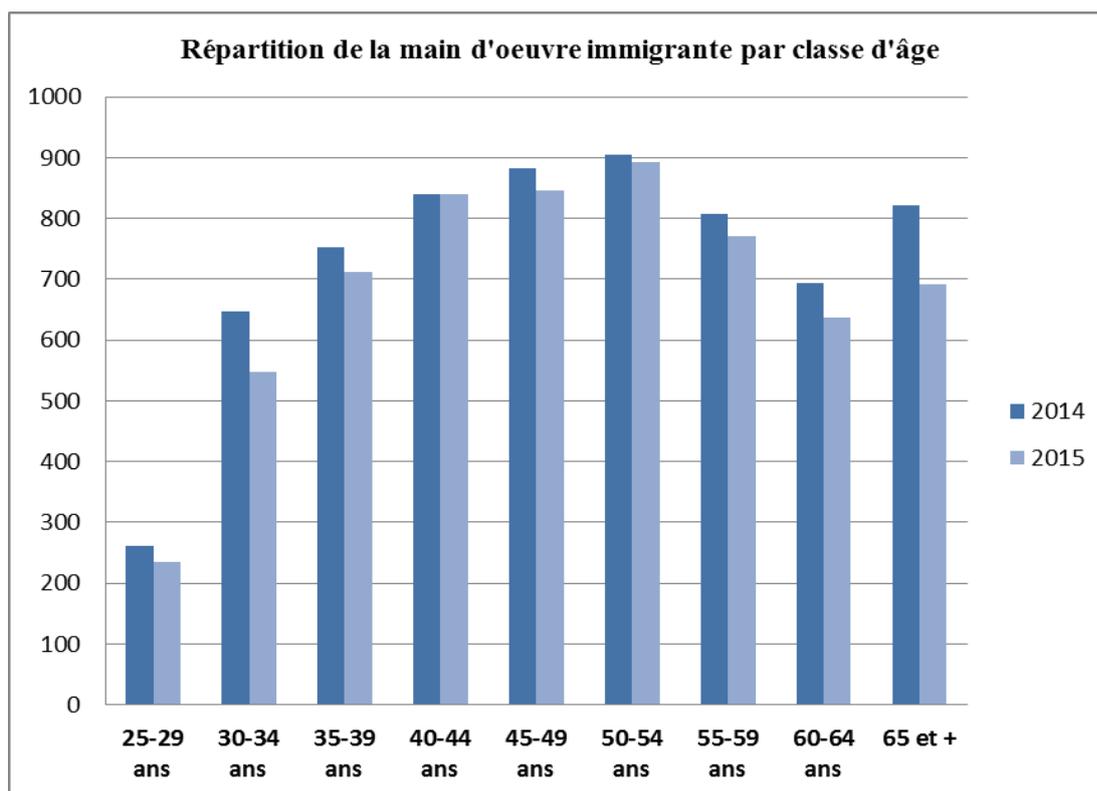
Gouvernorats de résidence	Pourcentage(%)
TUNIS	42,90
ARIANA	8,90
BEN AROUS	6,00
MANOUBA	3,17
NABEUL	10,00
SOUSSE	10,40
MONASTIR	5,30
SFAX	2,60
MEDENINE	3,70
Autres gouvernorats	7,03

3.4. Répartition de la main d'œuvre immigrante selon l'âge

Contrairement à la structure par âge des immigrés en Tunisie présentée précédemment comme une population jeune, les immigrés bénéficiaires d'autorisations de contrats d'activités sont relativement plus âgés. La classe d'âge modale est 50-54 ans avec un effectif de 893 personnes contre seulement 234 personnes âgées de 25 à 29 ans. De plus, 50% des travailleurs ont plus de 47 ans. Globalement, les travailleurs appartenant aux classes d'âge 40-44, 45-49 et 50-54 ans représentent 42% des immigrés exerçant d'une façon régulière en Tunisie.

Tableau 10 : Répartition des travailleurs immigrés disposant d'autorisations de contrats d'activités par classe d'âge

Classes d'âge	2013	2014	2015
25-29 ans	137	261	234
30-34 ans	519	647	547
35-39 ans	619	753	712
40-44 ans	771	839	839
45-49 ans	807	883	847
50-54 ans	814	906	893
55-59 ans	710	808	770
60-64 ans	630	693	636
65 et +	847	821	692
Total	5872	6611	6174

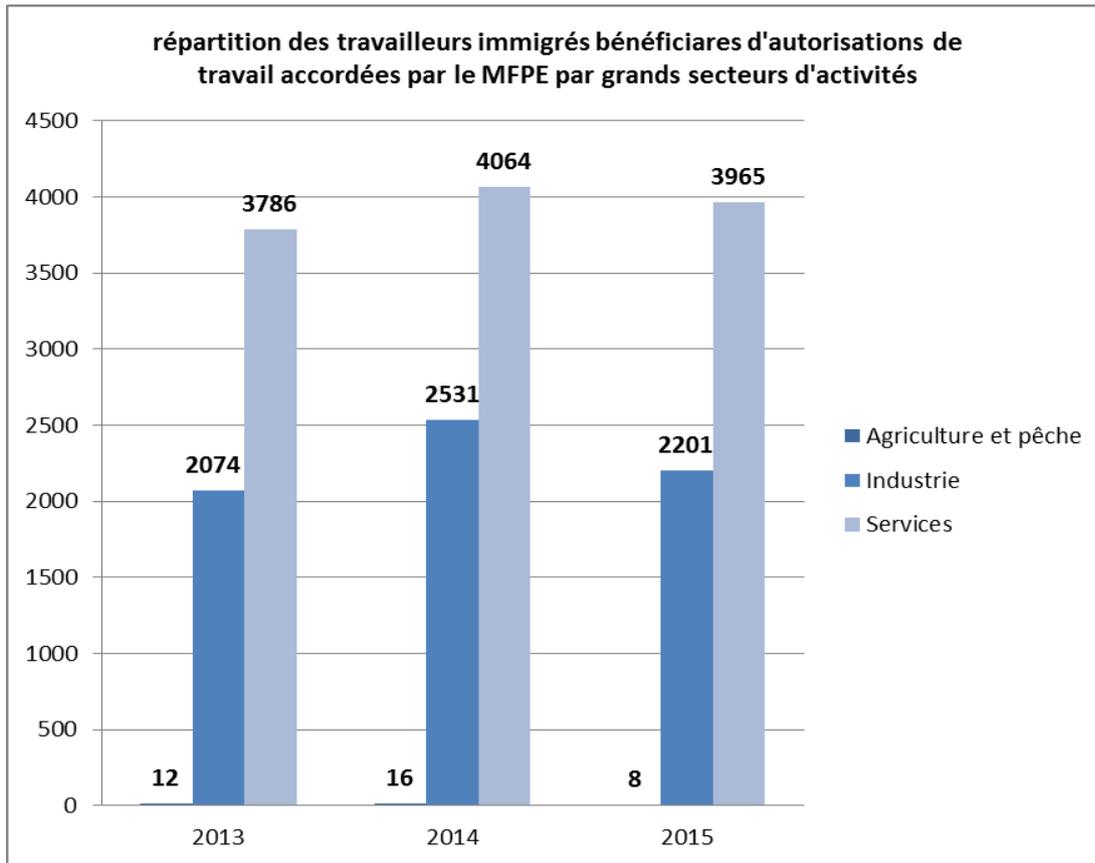


3.5. Répartition des travailleurs immigrés bénéficiaires des autorisations de travail accordées par le MFPE par secteurs et branches d'activités

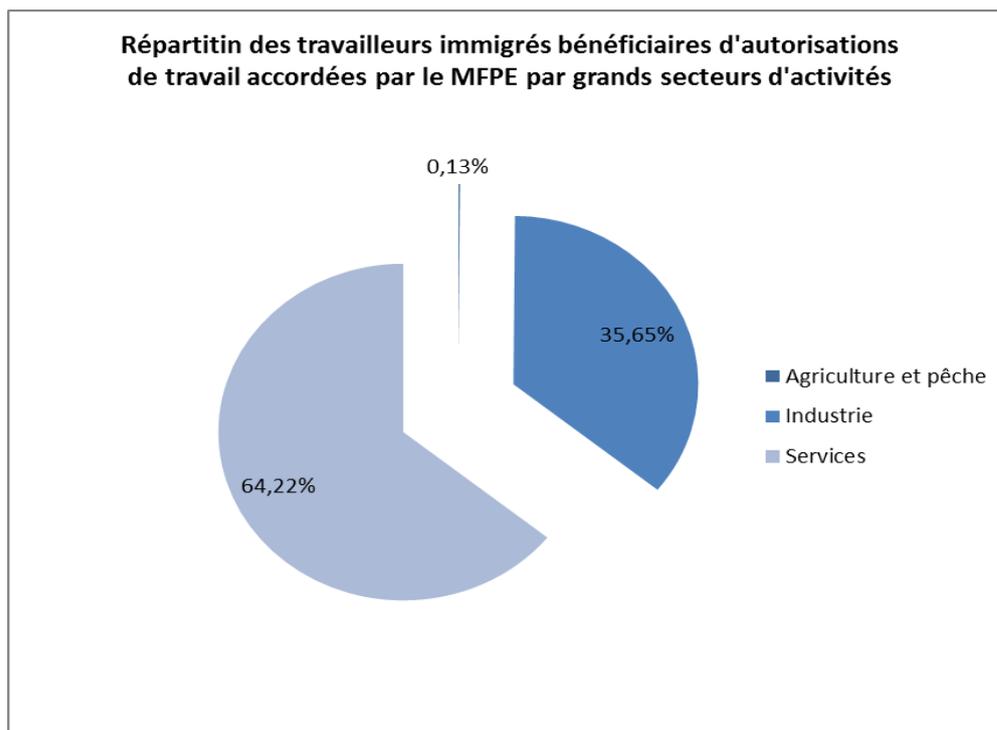
Le tableau et le graphique ci-après montrent que le secteur tertiaire constitue, entre 2013 et 2015, le premier secteur employeur des travailleurs immigrés. Le secteur industriel continue d'attirer entre 2013 et 2015 le tiers des migrants.

Tableau 11 : Evolution des travailleurs immigrés bénéficiaires d'autorisations de travail accordées par le MFPE par grands secteurs d'activités

	2013	2014	2015
Agriculture et pêche	12	16	8
Industrie	2074	2531	2201
Services	3786	4064	3965
Total	5872	6611	6174



L'évolution annuelle de la main d'oeuvre immigrante par secteur montre que les secteurs tertiaire et secondaire ont connu une légère fluctuation entre 2013 et 2015 tout en gardant un trend à la hausse. Le graphique suivant montre que la main d'oeuvre immigrante a été partagée par deux grands secteurs, les services et l'industrie avec respectivement un taux de 64% et de 35.65%.



3.6. Répartition des travailleurs autorisés à exercer par sous-secteurs d'activités

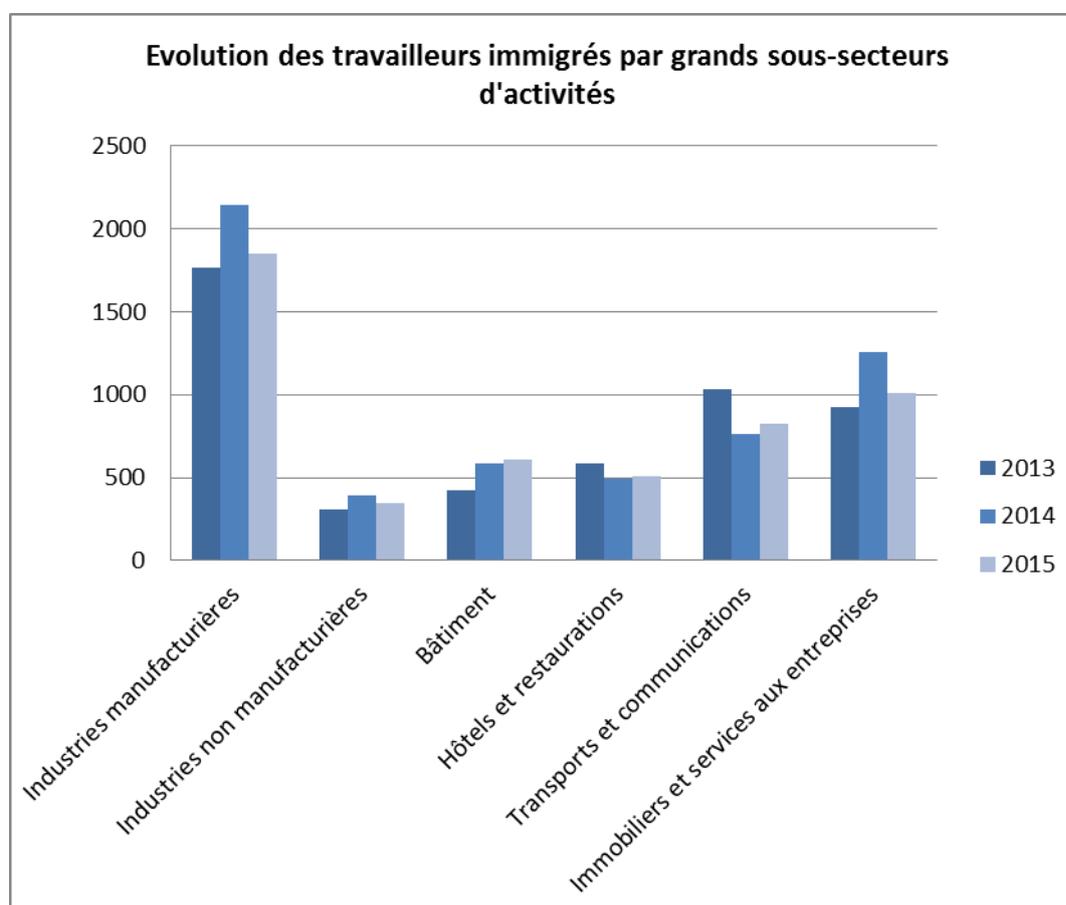
En 2013 on observe qu'environ 86% des emplois des immigrés sont concentrés dans six grands sous-secteurs d'activités. Les industries manufacturières occupent le premier rang avec 30%, suivis respectivement par les transports et communications avec 17.6%, les immobiliers et les services aux entreprises avec 15.8%, les hôtels et les restaurations avec 10%, le bâtiment avec 7.2% et les industries non manufacturières avec 5.3%.

En 2014 et 2015, les emplois des immigrés dans ces secteurs ont gardé relativement le même poids, soit environ 86% de l'ensemble des emplois. Toutefois, la structure de la population a connu un important changement.

Tableau 12 : Distribution des travailleurs immigrés par sous-secteurs d'activité (2013-2015)

	2013	2014	2015
Industries manufacturières	1763	2141	1852
Industries non manufacturières	311	390	349
Bâtiment	423	588	611
Hôtels et restaurations	587	496	506
Transports et communications	1033	767	827
Immobiliers et services aux entreprises	928	1256	1013
Autres	827	973	1016
Total	5872	6611	6174

Quoique, le secteur des industries manufacturières garde en 2014 et 2015 le premier rang, le secteur des transports et communications recule pour la troisième position en cédant la deuxième place au secteur des immobiliers et services aux entreprises. Le même changement a été observé dans le classement des secteurs des hôtels les restaurations et du secteur du bâtiment. Ce dernier devient désormais quatrième contre le cinquième rang pour le premier.



4. Ratio emplois formels/Effectifs des immigrés et Ratio Emploi formel/Population immigrée en âge actif

Comme dans cette étude qualitative sur l'emploi formel et informel des immigrés en Tunisie notre objectif ne cible pas en priorité la significativité statistique, mais on cherche plutôt de diagnostiquer et identifier la variation des travailleurs immigrés en fonction de nombreux critères, on se permet de calculer ces ratios entre les flux des emplois formels (source MFPE) et le stock des immigrés (source INS).

4.1. Ratio emplois formels/Effectifs des immigrés

Les flux des emplois formels des immigrés rapportés au stock de la population totale des immigrés donnent un ratio moyen de 12.4% en 2014, ce qui représente approximativement 1,24 emploi formel pour 10 immigrés.

Ce ratio varie selon les pays de provenance, les taux les plus élevés correspondent aux immigrés d'Italie (50.1%), Egypte (20.4%), USA (16.9%), France (16.7%) et Allemagne (15.2%).

Tableau 13 : Répartition des bénéficiaires des autorisations d'activités par pays d'origine (2014)

Pays	Bénéficiaires d'autorisations de travail 2014	Effectifs des immigrés année 2014	Bénéficiaires d'autorisations / Immigrés (en %)
France	1389	8284	16.7
Italie	1078	2118	50.1
Maroc	812	5565	14.6
Allemagne	212	1393	15.2
Algérie	-	9996	-
Autres européens	346	3212	10.7
Libye	307	8772	3.5
Egypte	223	1093	20.4
U.S.A.	99	584	16.9
Autres	2150	12473	17.2
Total	6611	53490	12.4

4.2. Ratio Emploi formel/Population immigrée en âge actif en 2014

Le ratio Emploi formel/Population immigrée en âge actif est estimé à 15,23% et ce, en rapportant les flux des immigrés occupant un emploi formel (6174 personnes) au stock de la population immigrée en âge actif de 15 ans et plus (40513 personnes).

Chapitre 2 : Position des acteurs institutionnels à l'égard de l'immigration de travail en Tunisie

Etant donné que la migration de travail en Tunisie est devenue de plus en plus présente ces dernières années, nous avons jugé pertinent d'explorer le point de vue des différents acteurs institutionnels sur cette question. En effet, selon les données recueillies, nous avons pu identifier différentes positions selon la nature de chaque institution et son rapport directe avec la question de l'emploi.

1. Position des acteurs associatifs et des organisations patronales

L'analyse des données issues de l'enquête de terrain, nous permet de constater que les associations et les organisations patronales à savoir l'UTICA et l'UTAP sont favorables à la migration de travail. Elles s'accordent sur certains points mais, chacune d'elles justifie son point de vue selon la nature spécifique de son champ d'intervention.

1.1. Le point commun

Les associations ayant participé à l'étude, l'UTICA et l'UTAP s'accordent que la migration de travail en Tunisie doit se faire dans le cadre du respect des droits des travailleurs immigrés et leur protection contre toutes les formes d'exploitation et de mauvais traitement. Ainsi, ils s'opposent à l'emploi informel des immigrés et aux textes rigides qui réglementent l'établissement et l'emploi des étrangers en Tunisie. D'après eux, l'emploi informel des immigrés peut créer une concurrence déloyale avec la main d'œuvre tunisienne, puisque les immigrés en situation précaire acceptent de travailler avec des salaires bas, dans des conditions difficiles et sans se soucier de leurs droits sociaux ; ainsi, la main d'œuvre immigrée devient plus sollicitée par les employeurs qui cherchent à réduire les coûts de production et à échapper à toute réglementation.

1.2. Raisons spécifiques à chaque type d'acteurs

Toutefois, chacun des acteurs totalement favorables à la migration de travail en Tunisie, fournit ses propres justificatifs :

a. Pour les acteurs associatifs : Les différents acteurs associatifs sont clairement favorables à la migration du travail en Tunisie, car pour eux il s'agit d'une question de droit en rapport humain. Certains pensent que la mobilité humaine, n'est pas une nouvelle question, mais c'est un droit qu'il faut défendre pour tout le monde.

Il s'agit selon eux d'une pratique humaine, depuis tous les temps les individus cherchent à se déplacer d'un territoire à l'autre pour différentes raisons et que dans le contexte mondial actuel, il n'y pas de pays où il n'ya pas de travailleurs immigrés. Un représentant d'une association nous dit dans ce sens « *aucun pays ne peut se fermer totalement, aucun pays aujourd'hui ne peut fonctionner sans les travailleurs immigrés* ».

Pour d'autres leur position favorable pour la migration s'explique par la réalité tunisienne où on trouve 11% de la population qui vit et travaille dans d'autres pays. En effet, selon eux, comme il est le cas pour les tunisiens qui immigreront pour travailler et vivre dans d'autres pays, il est logique que la Tunisie ouvre son marché de travail pour les immigrés. Il n'y pas de raisons d'empêcher les ressortissants d'autres pays de venir travailler en Tunisie tant qu'ils trouvent de l'emploi et qu'il y a des entreprises qui les recrutent : « *... les tunisiens travaillent dans d'autres pays et ont le droit de transférer leurs argent et leurs familles restées en Tunisie bénéficient de l'assurance maladie et lorsqu'ils partent à la retraite et décident de rentrer chez eux, ils peuvent transférer leurs pensions.* ». « *... comme nous défendons les droits des tunisiens à l'étranger, nous avons intérêt à reconnaître et défendre les droits des immigrés en Tunisie* ».

Dans cette logique, la question de droits n'a pas de frontières ; la Tunisie doit être conséquente avec soit même en assurant toutes les bonnes conditions pour accueillir les travailleurs immigrés, comme ses propres ressortissants sont accueillis dans d'autres pays.

Enfin, pour certains acteurs institutionnels associatifs, la migration de travail peut apporter un plus pour la Tunisie, selon eux la nouvelle approche du rapport de la migration au développement démontre que les immigrés peuvent beaucoup apporter aussi bien aux pays d'origine qu'aux pays d'accueil. Ainsi, la Tunisie a intérêt à intégrer la migration de travail dans la planification de son développement national

non pas uniquement en accordant de l'importance à la mobilisation des TRE pour contribuer au développement de leurs communautés d'origine, mais aussi en ouvrant la voie aux ressortissants d'autres pays qui peuvent servir l'économie tunisienne aussi bien au plan national, régional que local et dans les différents secteurs de l'activité économique.

b. Pour les deux organisations patronales (UTICA et UTAP) : Elles justifient leur position favorable à l'immigration de travail par des données objectives et en rapport direct avec la réalité qu'elles affrontent d'une manière quotidienne. En effet ces deux organisations pensent que la Tunisie a besoin d'accueillir des travailleurs immigrés par ce que l'économie tunisienne en éprouve le besoin pour différentes raisons. Selon eux qu'on soit dans le secteur de l'agriculture, dans le BTP, dans certains secteurs industriels ou dans le secteur des services, il y a un besoin de plus en plus important en main d'œuvre même s'il y a du chômage en Tunisie.

Pour l'UTAP, les investisseurs agricoles éprouvent surtout pendant les grandes saisons beaucoup de difficultés à trouver les ouvriers non qualifiés et les ouvriers qualifiés. Certains promoteurs agricoles ne trouvent pas la main d'œuvre féminine, leurs entreprises agricoles ne peuvent pas honorer ses engagements.

Selon l'UTICA, et en se référant à l'étude faite par l'IACE, il y a 120.000 postes d'emploi non satisfaits dans les différents secteurs et à titre d'exemple, le secteur du BTP à une capacité d'emploi de 500.000 postes mais vu le manque de main d'œuvre, il ne fonctionne qu'avec 250.000.

Pour l'UTICA, qui est « *bien consciente de l'ampleur du chômage en Tunisie* », elle se trouve face à des postes d'emplois insatisfaits car, les diplômés de certains centres de formation professionnelle et ceux de certains établissements universitaires ne répondent pas aux besoins réels des entreprises. En d'autres termes, il y a une inadéquation entre la formation et l'emploi.

D'autre part, selon l'UTICA, il y a une mauvaise répartition des centres de formation professionnelle, d'autant plus que certains centres fonctionnent en dessous de leur capacité d'accueil vu que les métiers auxquels ils préparent les apprenants attirent de moins en moins les jeunes.

En plus des raisons mentionnées, les deux organisations patronales sont favorables à l'immigration de travail en Tunisie, car elles pensent qu'il y a depuis quelques années un déclin sans précédent de la culture de travail chez les tunisiens. Selon

elles, certains hommes d'affaires ne parviennent pas parfois à honorer leurs engagements soit parce qu'ils ne trouvent pas le nombre suffisant de travailleurs, soit en raison du manque d'assiduité et d'implication au travail. Ces deux types de comportement au travail se traduisent par des retards et de l'absentéisme qui peuvent nuire au fonctionnement de l'entreprise et réduire sa compétitivité. A cela, s'ajoutent les grèves, les différents conflits au travail et les revendications qu'elles soient fondées ou non fondées.

Enfin, pour l'UTICA, la position favorable à l'immigration de travail en Tunisie peut se justifier par la nécessité de mettre le travailleur tunisien dans un climat de concurrence pour qu'il redonne au travail sa vraie valeur et pour qu'il soit plus assidu et plus productif. Du côté des entreprises, l'immigration du travail va lui permettre de « chasser les bonnes têtes » et opter pour les personnes plus compétentes, plus productives et plus assidues.

Les deux organisations patronales s'accordent sur le fait que l'immigration de travail en Tunisie peut être à l'origine de la découverte d'autres marchés et le développement de nouvelles relations économiques avec les pays d'origine des immigrés.

2. Position des acteurs gouvernementaux

Selon le représentant du MFPE, l'emploi des immigrés en Tunisie est en fonction de la situation de l'investissement dans le pays. Dans le cas où on enregistre d'importants investissements, il y aura création de postes d'emplois et c'est à l'entreprise de sélectionner ses travailleurs selon ses propres besoins et selon les compétences disponibles.

Les instances publiques n'interviennent pas dans les décisions de recrutement qui restent du ressort de l'entreprise. Le MFPE, a accordé en 2009, 8500 visas de travail pour des étrangers, alors que ces dernières années le nombre des visas accordées varie entre 5500 et 6500 étant donné la baisse de la dynamique des investissements en Tunisie. Ainsi, l'immigration de travail en Tunisie ne peut se réaliser que dans un bon contexte économique même si elle sera de plus en plus encouragée avec le nouveau cadre juridique encourageant les investissements. En effet, selon la loi de l'investissement n°2016 -74 du 30 septembre 2016, les entreprises peuvent recruter jusqu'à 30% de leurs cadres parmi la main d'œuvre étrangère.

Pour le représentant du MAS, objectivement il n'y pas de besoin pour l'immigration de travail en Tunisie. Mais il est important de composer avec la réalité car, l'immigration de travail peut contribuer à lutter contre toutes les formes d'exploitation qui peuvent se développer dans le cadre de l'emploi informel ; elle peut également lutter contre le travail des enfants et le travail des femmes domestiques. Mais cela doit se faire d'une manière bien étudiée et nécessite de revoir le code de travail. Cependant, la révision du code de travail est une question qui doit faire l'objet d'un dialogue social d'où la nécessité de créer le conseil supérieur de dialogue social.

3. Position de l'UGTT

Pour l'UGTT, compte tenu du taux de chômage élevé en Tunisie, et compte tenu des conditions de vie difficiles, il n'est pas question d'une ouverture totale et sans limites du marché de travail tunisien face à la main d'œuvre étrangère. Toute immigration de travail, doit être sous contrôle et bien cadrée à l'aide d'un ensemble de mécanismes et dispositifs pouvant assurer l'accès des tunisiens à l'emploi et l'accès des travailleurs immigrés à leur droit à la protection. S'il est possible d'ouvrir le marché de travail à la main d'œuvre étrangère cela devrait être fait « au compte-gouttes et selon les besoins urgents » et dans le cadre d'une approche fondée sur les droits de l'Homme et qui favorise le travail décent. Une immigration sans limites bien définies peut « perturber le climat social et les négociations sociales ». Elle peut également être à l'origine de différentes formes d'exploitation et d'atteinte aux droits de l'Homme.

Les données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels concernés par l'emploi informel des immigrés nous ont permis de constater des perceptions différentes sur l'ampleur du phénomène et des positions divergentes à son égard.

1. Perception de l'ampleur du phénomène de l'emploi informel des immigrés en Tunisie

Etant donné la nouveauté du phénomène de l'emploi informel des immigrés en Tunisie, et étant donné le rapport qu'entretient chaque acteur institutionnel avec la population concernée, nous avons pu dégager trois types de perception à propos de l'ampleur du phénomène mentionné.

1.1. L'emploi informel des immigrés est insignifiant

Certains acteurs institutionnels, particulièrement ceux appartenant au secteur public tels que le MFPE, la CNSS et la DGITC, considèrent que l'emploi informel des immigrés est insignifiant dans la mesure où il n'est représenté que par quelques cas isolés ne méritant aucune attention particulière. Selon eux, la main d'œuvre tunisienne reste très visible et fortement présente dans tous les secteurs. Ils pensent qu'on ne peut pas se fier aux simples observations de la vie quotidienne pour dire qu'il s'agit d'un phénomène important. Mais il faut faire des études quantitatives approfondies et suffisamment étendues pour juger objectivement du poids de l'emploi informel des étrangers en Tunisie.

Certains considèrent qu'il s'agit d'un faux problème qui ne mérite pas de faire l'objet d'une réflexion scientifique ou d'une intervention publique et par conséquent ils ne lui accordent aucune attention. Pour ce groupe d'acteurs, lorsqu'on parle d'emploi des immigrés c'est particulièrement l'emploi formel qui est régi par des règles juridiques claires et bien définies qui les intéresse. Cependant même pour ce dernier type d'emploi, la CNSS n'a pas de données spécifiques se rapportant aux immigrés occupant des emplois formels. Le formulaire de demande d'adhésion au régime de la sécurité comprend une donnée se rapportant à la nationalité du travailleur ; mais cette

donnée n'est pas exploitée pendant l'opération de saisie des données et par conséquent, on ne peut pas avoir d'information sur la nationalité des employés étrangers affiliés au régime privé de la sécurité sociale.

Mentionnons de passage que l'absence d'un dispositif de collecte de données sur la main d'œuvre migrante, en dehors de celui qui passe par les procédures du MFPE n'est pas spécifique à la CNSS, nous la retrouvons aussi chez d'autres acteurs gouvernementaux, chez des partenaires sociaux ainsi que chez des acteurs associatifs.

1.2. L'emploi informel des immigrés est en train de prendre de l'ampleur

Pour les principaux partenaires sociaux, soit l'UTICA, l'UGTT et l'UTAP, directement concernés par les questions relatives à la main d'œuvre, l'emploi informel des immigrés est entrain de prendre de l'ampleur. Ce phénomène n'est pas spécifique aux immigrés mais son développement va en parallèle avec le développement sans précédent de l'emploi informel des nationaux.

Selon ces organisations, sous la pression du contexte socioéconomique qui s'est développé suite à la révolution du 14 janvier 2011, certains employeurs ont de plus en plus tendance à satisfaire leurs besoins en main d'œuvre en ayant recours à l'emploi informel. Parmi cette catégorie d'employeurs, on trouve ceux qui pour de multiples raisons optent pour la main d'œuvre étrangère. C'est ainsi que l'emploi informel des immigrés ne cesse de se développer pour toucher différents secteurs, non pas uniquement dans les grandes villes considérées comme des pôles d'attraction économique mais aussi dans certaines villes à l'intérieur du pays.

1.3. L'emploi informel des immigrés est important

Pour les associations concernées par la migration, l'emploi informel des immigrés en Tunisie est important particulièrement dans les grandes villes telles que le grand Tunis et Sfax. Contrairement aux acteurs institutionnels publics, les acteurs associatifs ont comme vocation la défense des droits des immigrés et leur assistance pour faire face aux problèmes rencontrés.

2. Positions des acteurs institutionnels à l'égard de l'emploi informel des immigrés

Conscients des inconvénients de l'emploi informel des immigrés, les différents acteurs institutionnels interviewés ont exprimé leur refus catégorique de ce type d'emploi tout en ayant chacun ses propres raisons.

D'abord en ce qui concerne les acteurs gouvernementaux (CNSS, MFPE, DGITC), ils s'opposent à l'emploi informel des immigrés et des tunisiens. D'après eux, ce type d'emploi échappe au contrôle, est nuisible à l'économie tunisienne et expose les employés concernés aux différents risques sociaux, puisqu'il ne respecte pas les normes basiques du droit du travail. Pour cette catégorie d'acteurs institutionnels, l'emploi informel devrait être maîtrisé car il fait qu'une masse salariale importante échappe à la sécurité sociale.

En ce qui concerne les partenaires sociaux, l'UTICA et l'UTAP s'opposent à l'emploi informel des immigrés même si le secteur privé a besoin de la main d'œuvre et même s'il y a des postes d'emploi non satisfaits. Pour l'UTAP, l'emploi informel ouvre la voie à l'exploitation et aux différentes formes de mauvais traitement. L'UTAP, refuse l'emploi informel des immigrés et ce malgré le besoin en main d'œuvre constaté dans le secteur agricole, car elle considère que les grandes entreprises agricoles doivent respecter la loi et assurer le minimum de protection à ses employés qu'ils soient tunisiens ou étrangers. Ces entreprises agricoles, doivent donner une nouvelle image du secteur agricole et contribuer à sa modernisation par le respect de la loi et la contribution à la révision de la plateforme juridique qui encadre ce secteur.

Pour, l'UTICA, aucune raison ne peut justifier le recours à l'emploi informel des immigrés. C'est dans ce sens que le représentant de l'UTICA déclare que leur organisation est « contre l'informel, elle est contre tout ce qui est contraire à la loi ». Pour l'UTICA, le principe s'est le respect de la loi, c'est pour cela qu'elle s'oppose à l'emploi informel des immigrés. Elle considère que cette pratique peut être à l'origine d'une concurrence déloyale entre les employeurs. Car ceux qui recrutent des immigrés pour occuper des postes informels dans leurs entreprises supportent

moins de charges comparés à ceux qui respectent la loi, offrent des salaires réglementaires et payent toutes les charges.

Pour ce qui est de l'UGTT, elle refuse l'emploi informel des immigrés, car cette pratique conduit à l'exploitation et au non-respect des droits d'une catégorie de personnes qui vit déjà dans la précarité.

Enfin, les acteurs associatifs refusent l'emploi informel des immigrés. Ils considèrent que cette pratique expose les personnes concernées aux différentes formes d'exploitation et de violence et peut prendre dans certains cas la forme d'un esclavage. D'ailleurs, la majorité des bénéficiaires de services fournis par les associations intervenants auprès des migrants sont des employés occupant des postes informels et qui viennent chercher des aides juridiques, psychologiques, matérielles et médicales.

Chapitre 2 : Raisons de l'emploi informel des immigrés

Pour analyser le développement du phénomène de l'emploi informel des immigrés, nous allons dans un premier temps nous intéresser aux raisons qui ont été à l'origine du choix qu'ont fait certains employeurs pour recruter des travailleurs immigrés pour occuper des postes d'emploi informels. Dans un second temps il sera question d'analyser les raisons qui ont poussé les personnes concernées elles-mêmes à être embauchées pour travailler d'une façon informelle.

1. Les raisons du recours de certains employeurs à l'emploi informel des immigrés

Selon les données recueillies à travers les entretiens avec les différents acteurs institutionnels, de multiples raisons poussent certains employeurs à recruter des immigrés pour occuper des emplois informels. Ces raisons peuvent être classées en deux types complémentaires. Le premier se rapporte au contexte de la Tunisie avec ses dimensions économique et juridique ; quant au deuxième type il est en rapport avec l'image et les caractéristiques spécifiques de la main d'œuvre immigrée particulièrement subsaharienne.

1.1. Les raisons d'ordre contextuel

Certains employeurs se trouvent attirés par le recrutement des immigrés pour occuper des postes d'emploi informels, car le contexte dans lequel ils agissent, est, selon certains interlocuteurs, favorable à cette pratique pour les différentes raisons suivantes :

- **Le développement sans précédent et généralisé du secteur informel** : Après la révolution tunisienne, la Tunisie a connu une extension très importante de « l'informel » dans tous les domaines, considéré comme étant plus rentable. C'est ainsi, que certains employeurs, animés par le désir de réduire les coûts, n'hésitent pas à embaucher des immigrés pour occuper des postes informels.

- **Une main d'œuvre bon marché** : Selon les données recueillies, en plus des différentes caractéristiques de la main d'œuvre immigrée certains employeurs lui font recours, car il s'agit d'une main d'œuvre à bon marché. C'est à dire qu'elle n'est pas coûteuse, pour différentes raisons, parmi lesquelles nous citons le fait qu'elle

accepte des salaires inférieurs à ceux demandés par la main d'œuvre locale et que l'employeur n'est pas obligé de supporter des charges sociales.

- La rigidité des textes organisant l'emploi formel de la main d'œuvre étrangère : L'emploi des immigrés en Tunisie est régi par un cadre juridique qui prévoit des procédures rigoureuses voire mêmes rigides et qui n'a pas été révisé pour convenir aux nouvelles conditions du marché du travail tunisien et pour répondre aux nouvelles exigences économiques du pays. Pour faire face à leurs besoins en main d'œuvre, certains employeurs ne respectent pas la loi en vigueur sur l'emploi des étrangers et procèdent au recrutement des travailleurs immigrés d'une façon informelle sans même se soucier de leur statut et de la nature de leur résidence en Tunisie. De leur part, les immigrés subsahariens ne peuvent pas trouver des emplois formels dans le cadre du respect total des normes en vigueur donc ils se trouvent obligés d'occuper des emplois informels.

- L'absence de contrôle et d'inspection : Les données de l'enquête nous ont permis de nous rendre compte que les opérations de contrôle et d'inspection sur les lieux de travail font généralement défaut, et ce que ce soit pour la CNSS ou pour les inspecteurs de travail. Les opérations de contrôle et d'inspection sont habituellement orientées vers les grandes entreprises où la main d'œuvre étrangère est employée selon la réglementation en vigueur, alors que les travailleurs immigrés sont généralement recrutés par les petites et moyennes entreprises. A titre d'exemple, en 2015, la DGITC a effectué, 442830 inspections. Ces dernières lui ont permis de constater la présence de 160 travailleurs immigrés employés d'une façon réglementaire ; parmi lesquels uniquement il y a quatre travailleurs identifiés comme ayant un manque de respect des procédures de l'emploi des étrangers. Il s'agit de cas de personnes que leurs employeurs ne les ont pas inscrites sur un registre particulier.

1.2. Les raisons relatives à l'image et aux caractéristiques de la main d'œuvre immigrée subsaharienne

Selon les données de l'enquête, le recours de certains employeurs à la main d'œuvre immigrée se justifie par l'image positive et les caractéristiques spécifiques à cette main d'œuvre, comparée à la main d'œuvre locale. En effet, à partir des premières expériences vécues par certains employeurs ayant recruté pour la première fois des immigrés, une bonne réputation de cette main d'œuvre a commencé à se

propager attirant ainsi de plus en plus d'employeurs : il s'agit d'une main d'œuvre qui se caractérise par ce qui suit :

- **Une main d'œuvre assidue** : Etant donné leur statut particulier et leur besoin d'avoir un revenu, les immigrés se distinguent par leur assiduité au travail. Ils respectent bien les horaires de travail et ne s'absentent pas même s'ils souffrent d'un problème de santé. C'est dans ce sens qu'un interlocuteur participant à l'étude nous dit « Ce ne sont pas comme les tunisiens qui travaillent durant une journée et s'absentent pour deux journées sans parler des retards et des pauses ». N'ayant pas de famille et pas ou peu d'amis, les immigrés se mobilisent uniquement pour le travail surtout qu'ils n'ont pas beaucoup de facilités pour être embauchés et changer fréquemment d'employeur d'autant plus qu'ils cherchent une certaine stabilité au travail vu leur statut particulier.

- **Une main non exigeante et non revendicative** : La main d'œuvre immigrée est recherchée par les employeurs car elle n'est pas exigeante et ne revendique pas ses droits étant donné son statut précaire. C'est dans ce sens qu'une personne ressource appartenant au monde associatif nous a dit « *les travailleurs immigrés sont recherchés car ils ne connaissent rien à propos de leurs droits et n'ont pas les yeux ouverts...* ». Cette main d'œuvre ne pouvant aussi être syndiquée évite tous les problèmes et essaye de gagner sa vie sans provoquer le moindre incident avec son employeur ou avec ses collègues de travail. Etant donné la précarité de ses conditions, la main d'œuvre immigrée est une main d'œuvre docile et obéissante et par conséquent elle peut bien répondre aux exigences et au rythme des travaux qui peuvent lui être imposés par les employeurs. Quelques soient les conditions difficiles dans lesquelles elle exerce son travail et quelques soient les mauvais traitements qu'elle peut subir ladite main d'œuvre en situation irrégulière ne pouvait porter plainte auprès des autorités compétentes. Car elle craint la perte de son poste d'emploi et le risque de devenir objet de poursuite administrative et judiciaire et éventuellement la rétention puis le refoulement.

- **Une main d'œuvre disponible** : Les données recueillies démontrent également que certains employeurs s'orientent vers le recrutement des immigrés parce qu'il s'agit d'une main d'œuvre qui est devenue de plus en plus disponible. Certains employeurs sont devenus connus par leur recours aux immigrés soit à travers leurs propres

réseaux ou encore à travers les réseaux qui se sont développés à l'intérieur de la communauté des immigrés. La disponibilité de la main d'œuvre immigrée peut être plus concrète dans les cas où les employeurs offrent aux travailleurs immigrés embauchés l'hébergement sur le lieu du travail. Dans de tels cas les travailleurs immigrés seront à la disposition totale de leurs employeurs.

- **Une main d'œuvre rentable :** Certains employeurs font recours à la main d'œuvre immigrée car ils pensent qu'il s'agit d'une main d'œuvre plus rentable. En effet, une idée est de plus en plus répandue, selon laquelle la dite main d'œuvre particulièrement celle provenant de l'Afrique Subsaharienne dispose d'une bonne force physique qui lui permet d'être plus productive. Cette force physique est surtout valorisée et indispensable pour l'exercice de travaux manuels durs et non qualifiés, dans les différents secteurs.

2. Raisons du recours des immigrés à l'emploi informel

Comme il est le cas pour les employeurs, les immigrés acceptent d'être embauchés pour occuper des postes d'emploi informels pour différentes raisons que nous classons en deux catégories :

2.1. Les raisons d'ordre juridique

Les raisons juridiques qui poussent les immigrés à occuper des postes d'emploi informels sont celles relatives aux dispositions réglementant l'établissement et l'emploi des immigrés en Tunisie à l'exception de ceux provenant des pays du Maghreb.

- **Le cumul des pénalités et le désir de la régularisation de séjour :** Comme nous l'avons pu le déduire à travers les données recueillies à l'aide des focus groupes, plusieurs immigrés se sont orientés vers l'emploi informel pour payer les pénalités dues à une résidence non réglementaire. Comme nous l'avons analysé, une fois la personne étrangère perd son statut de résident réglementaire (carte de séjour non valable), elle est obligée de payer des pénalités. Rappelons que selon la réglementation tunisienne, les étrangers qui résident en Tunisie pour une période qui dépasse la validité de leur visa ou de leur carte de séjour s'exposent à des amendes qui varient en fonction de la durée de l'irrégularité de leur séjour:

- Amende de 300 dinars pour les frais de renouvellement hors délai de la carte de séjour.
- Amende de 20 dinars pour toute semaine de retard.

Selon les données de notre enquête, pour manque d'informations pour certaines personnes et en raison des retards dans le traitement de leurs dossiers par les services compétents au Ministère de l'Intérieur pour d'autres, il est facile de se trouver dans l'irrégularité et donc être obligé de payer les amendes. Bien sûr, si certaines personnes ont à leur disposition de quoi payer les amendes, d'autres n'ayant pas prévu cette dépense se trouvent obligés de se tourner vers l'emploi informel pour gagner de l'argent et régulariser leur situation auprès des services du Ministère des Finances puis des services du Ministère de l'Intérieur. Mais, sans se rendre compte, en optant pour le travail informel les personnes concernées vont voir leurs pénalités augmenter d'une semaine à l'autre. Alors elles s'enfoncent dans l'emploi informel en espérant qu'elles puissent un jour trouver une solution à leur situation qui est devenue de plus en plus précaire marquée par :

- des amendes dont le montant augmente d'une semaine à une autre
- un emploi informel qui s'exerce dans de mauvaises conditions de travail et sans aucune protection sociale.
- un séjour irrégulier et le risque permanent d'être retenue et refoulé.

- L'interdiction d'accès à l'emploi formel : Pour faire face à une réglementation rigide, certains immigrés se trouvent obligés de s'orienter vers les emplois informels. Il s'agit pour eux de la seule solution pour avoir un revenu qui leur permet de satisfaire leurs besoins ou pour préparer leur retour. Un participant à l'étude nous dit dans ce sens « *Nous n'avons pas le choix, toutes les portes sont fermées pour travailler d'une façon réglementaire, même avec nos diplômes tunisiens, rien n'est permis, si c'est pour laisser du travail aux tunisiens, c'est une fausse question. Voilà ils nous interdisent de travailler mais est-ce que cela résout le problème de chômage, non jamais, ils oublient aussi qu'en nous donnant la possibilité d'occuper des postes d'emploi formel, nous pouvons apporter le plus* ».

2.2. Les raisons relatives aux conditions de vie

Le travail informel représente pour les immigrés la seule et unique solution pour subvenir à leurs besoins de la vie quotidienne et pour réaliser leur équilibre psychosocial ou encore pour faire face aux dépenses que peut nécessiter leur état de santé. Les données relatives aux conditions de vie nous ont permis de distinguer les raisons d'ordre financier et les raisons que nous qualifions de psychosociaux.

- **Les raisons financières :** Pour faire face aux difficultés financières qui caractérisent leur quotidien, certains membres de la communauté des immigrés provenant particulièrement de l'Afrique Subsaharienne prennent le chemin vers l'emploi informel. L'analyse des raisons financières nous a permis de distinguer entre deux types de personnes :

- les personnes disposant déjà d'un revenu limité et qui s'orientent vers le travail informel pour améliorer leurs revenus et par conséquent améliorer leurs conditions de vie. Parmi ces personnes nous trouvons particulièrement les étudiants et les stagiaires dont la bourse d'étude ou le montant envoyé par la famille est trop faible. A titre d'exemple, certains étudiants inscrits à l'Université la Zitouna reçoivent une bourse de 900 dinars tunisiens par année, donc le travail informel devient pour eux indispensable.
- les personnes que nous considérons totalement pauvres, et qui sont dans l'obligation de travailler pour pouvoir disposer d'un revenu pour survivre. Pour cette dernière catégorie, le travail informel est vital, un participant à l'étude nous dit dans ce sens « *si on ne travaille pas on meurt de faim, on n'a pas le choix, on ne pensait pas que la vie en Tunisie est aussi difficile.* ». Le représentant de l'Association Médecins du Monde nous a indiqué qu'il leur est arrivé d'accueillir des immigrés qui n'ont pas mangé pendant deux ou trois jours. Par ailleurs, les personnes que nous considérons totalement pauvres, sont aussi obligées de travailler dans l'informel pour faire des économies qui leur permettent de payer leurs billets et faire des achats pour leurs familles. Il est pour eux inconcevable de rentrer chez eux « *les mains vides* », et déclarer par conséquent l'échec de leur projet migratoire. Ils veulent comme il est le cas pour tous les immigrés faire des achats pour eux et pour leurs proches.

- **Les raisons psychosociales** : Pour certains étudiants et stagiaires n'ayant pas d'activités culturelles ou d'activités sportives pour occuper leur temps libre pendant les jours fériés et les périodes de vacances et n'ayant pas de réseaux d'amis parmi leurs collègues tunisiens, rencontrent des problèmes d'ennui et de solitude. Ces problèmes viennent parfois s'ajouter aux problèmes financiers cités auparavant. C'est ainsi qu'ils trouvent dans le travail informel de quoi meubler leur temps vide et éviter par conséquent tout sentiment de solitude et d'ennui qui peut mettre en péril leur équilibre psychosocial.

2.3. Autres raisons

En plus des raisons que nous venons d'évoquer, certains immigrés particulièrement ceux provenant de l'Afrique Subsaharienne avancent les raisons suivantes :

- **L'aventure et le manque d'information ou « la migration de travail non organisée »** : Certains ressortissants subsahariens ont décidé sous la pression de leurs mauvaises conditions de vie dans leur pays d'origine d'opter pour la Tunisie pour réaliser leur projet de migration de travail. Ils avaient l'idée qu'il s'agit d'une destination où ils peuvent résider sans inquiétude et où il leur est facile d'accéder à un emploi stable et bien rémunéré. L'image qu'ils avaient de la Tunisie c'est qu'il s'agit d'un pays d'accueil où le revenu de travail salarié ou indépendant leur permet de mener une belle vie et de faire des économies pour aider leurs familles à améliorer leurs conditions de vie. Mais une fois sur les lieux et après les premières semaines de découverte et d'exploration, ils découvrent progressivement la réalité avec ses différentes facettes totalement à l'opposé des idées reçues. C'est ainsi qu'ils se rendent compte qu'ils ne peuvent pas accéder à un emploi formel d'une manière aussi simple qu'ils le pensent. D'autre part, au fur et à mesure que le temps passe, ils perdent la validité de leurs documents de séjour et découvrent qu'il leur est de plus en plus compliqué de régulariser leur situation. Pour faire face à cette réalité, déçus et désespérés, les personnes concernées se trouvent dans l'obligation d'aller, en utilisant différents moyens, vers l'emploi informel.

- **Etre victime de réseaux d'arnaque ou « la migration de travail organisée dans l'informel »** : Certains ressortissants de l'Afrique Subsaharienne ont fait recours depuis leur pays d'origine à un intermédiaire qui agissait comme une agence de

placement en Tunisie. Cette dernière, avec qui, ils ont signé un contrat de travail, les a rassurés des bonnes conditions d'établissement et d'emploi en Tunisie. Mais, à l'instar des personnes ayant immigré seule, une fois sur le territoire tunisien, ils découvrent que leur contrat n'a aucune valeur juridique et qu'ils ont été objet d'escroquerie. Ainsi, ils se trouvent en plein emploi informel sans aucun droit et sans aucun salaire pour une période qui peut aller jusqu'à cinq mois et même plus. Car, ils doivent rembourser le prix des billets d'avion que leurs employeurs ont versé à la personne intermédiaire.

Chapitre 3 : Caractéristiques socioéconomiques des travailleurs immigrés occupant des emplois informels

A partir des données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels, nous avons dégagé certaines convergences et similitudes sur certaines caractéristiques et certaines divergences à propos d'autres selon le statut de chaque acteur et selon la nature du rapport qu'il entretient avec la population des immigrés.

1. Appartenance géographique et nationalité

D'abord, les différents acteurs qu'ils soient publics, partenaires sociaux ou associatifs sont unanimes que la majorité des immigrés qui occupent des postes d'emploi informel proviennent de la région de l'Afrique Subsaharienne. Cela nous semble évident car, vu l'absence de données et d'études approfondies sur le sujet, cette population peut être facilement observable et ce comparé aux ressortissants provenant des pays du Maghreb qui ont plus de facilités d'accès à des emplois formels.

La forte présence des immigrés provenant de l'Afrique Subsaharienne est aussi confirmée par les données fournies par la recherche faite par l'UGTT²³ au sujet de la syndicalisation des travailleurs immigrés et qui nous permet de constater que 78% des migrants sont des subsahariens. L'Association Tunisie Terre d'Asile qui note que l'Afrique Subsaharienne constitue la principale zone d'origine des immigrés bénéficiaires de ses services avec un taux qui a atteint 85%. Cette donnée est aussi confirmée par l'Association Médecins du Monde qui nous révèle que les personnes originaires de l'Afrique Subsaharienne représentent 78.45% parmi les immigrés accueillis par ses services.

Enfin en plus des immigrés provenant de la région de l'Afrique Subsaharienne un effectif très limité d'immigrés occupant des postes d'emploi informel provient de la région du Moyen orient et particulièrement de la Syrie. Pour ce qui est des libyens, selon les données recueillies, les acteurs gouvernementaux en se référant à leur

²³ UGTT , Conférence 14 décembre 2016 : Développement d'une Stratégie Syndicale Pour Améliorer la Protection Des Droits Des Travailleurs Migrants en Tunisie. Présentation des résultats de l'enquête: **Amorcer un dialogue entre l'UGTT et les travailleurs migrants.**

expérience professionnelle et à l'image qu'ils ont des libyens s'accordent sur le fait que cette catégorie d'immigrés ne travaille pas généralement comme salarié et préfère toujours monter des projets et travailler pour son propre compte.

Par ailleurs l'analyse des données se rapportant aux nationalités des immigrés occupant des emplois informels nous a permis de se rendre compte que mis à part les acteurs institutionnels publics qui disent ne pas avoir d'information exactes et détaillées sur le sujet, les différents autres acteurs s'accordent à dire que les immigrés provenant de la Côte d'Ivoire sont les plus nombreux parmi la population qui nous intéresse.

Selon les estimations de l'association des étudiants et des stagiaires africains la proportion des immigrés provenant de la Côte d'Ivoire et occupant des emplois informels, dépasse les 70%. Cette forte présence des ivoiriens est également observée par d'autres acteurs institutionnels.

Selon la même étude de l'UGTT, les ivoiriens représentent la population la plus importante des subsahariens avec une proportion de 54%. Cette donnée est très proche des données qui nous sont fournies par d'autres acteurs associatifs même s'ils ne distinguent pas entre ceux occupant des emplois formels et ceux occupant des emplois informels. En effet, pour l'Association Médecins du Monde, 52% des subsahariens bénéficiaires de ses interventions proviennent de la Côte d'Ivoire. Pour Terre d'Asile Tunisie, la Côte d'Ivoire constitue le premier pays d'origine des immigrés ayant bénéficiés de ses services avec un taux de 43%. S'agissant des autres nationalités, les différents acteurs particulièrement associatifs s'accordent sur le fait que le reste des immigrés occupant des emplois informels sont originaires de différents pays africains, parmi lesquels nous citons: Le Cameroun, Le Gabon, Le RCD, Le Tchad, Le Togo, Le Sénégal, Le Mali, Le Nigéria, Le Niger, La Guinée, Le soudan, La Somalie, L'Érytrie, L'Éthiopie, L'Algérie et Le Maroc.

Par ailleurs, En plus des pays africains, certains immigrés comme nous l'avons déjà mentionné proviennent de la Syrie. Selon le président de l'Association des Syriens en Tunisie, certains syriens qu'ils aient obtenu la carte de réfugié ou non arrivent à survivre en ayant recours à des emplois informels. Enfin, en plus des syriens, nous trouvons un nombre très limité d'irakiens.

2. Age, genre et statut matrimonial des immigrés occupant des emplois informels

Selon les différents acteurs institutionnels intervenant directement en faveur des immigrés et selon les participants aux différents focus groupes, la population des immigrés occupant des emplois informels est composée beaucoup plus d'hommes que de femmes. La répartition selon le genre à partir des données quantitative indique une présence plus marquée des hommes 60.8% contre 39.2% des femmes.

S'agissant de la répartition selon l'âge, les données qualitatives s'accordent avec les données quantitatives pour indiquer qu'il s'agit d'une population composée dans sa grande majorité de jeunes dont l'âge varie entre 18 et 40 ans avec une importante concentration dans la classe d'âge comprise entre 20 et 39 ans. En effet, en se référant aux données obtenues à l'aide du questionnaire on constate que la population des immigrés objet de notre attention est essentiellement constituée d'une population très jeune avec un taux de 55% pour la tranche d'âge 20-29 ans et 30% pour la tranche d'âge 30-39 ans. Les immigrés dépassants les 40 ans ne dépassent pas 5.7% de l'échantillon. Cela va de pair avec l'âge des personnes ayant participé aux différents focus-groupes 71% d'entre eux sont célibataires et 13.6% sont mariés ; certains d'entre eux ont laissé leur conjoint et leurs enfants dans leurs pays d'origine.

En ce qui concerne le statut matrimonial, les données que nous avons recueillies auprès des acteurs institutionnels (Terre d'Asile Tunisie, Caritas, MDM, l'OIM, le HCR) et à partir des données recueillies à l'aide des focus groupes, la fraction la plus importante des immigrés occupants des emplois informels est composée de célibataires parmi lesquels nous trouvons un nombre très réduit de mères célibataires assumant dans la totalité des cas la prise en charge d'un enfant unique. En se référant aux résultats de l'enquête quantitative, ils nous indiquent que les célibataires représentent 72.9% parmi la population enquêtée. En plus des célibataires, quelques immigrés parmi la population objet de notre attention sont mariés et accompagnés de leurs conjoints, leur taux est de 13.6%. Parmi le reste de la population on trouve 6.8% de divorcés, 3.4% de veufs et le même taux de séparés.

3. Niveau scolaire

Etant donné la diversité des pays d'origine et la diversité des trajectoires migratoires et des raisons ayant poussé la population qui nous intéresse, les données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels associatifs, des organisations internationales et auprès des focus groupes de migrants, nous ont permis de nous rendre compte que les immigrés occupant des emplois informels en Tunisie ont des niveaux scolaires très variés allant du niveau de l'école coranique et du primaire jusqu'au niveau universitaire. En effet, les personnes ayant un niveau scolaire bas ne dépassant pas le secondaire et dont le taux représente selon les données de l'enquête quantitatives 45.9%, sont celles qui sont venues en Tunisie dans le cadre d'un projet individuel de migration de travail. En d'autres termes, il s'agit de personnes qui sont venues offrir leur force de travail pour améliorer leurs conditions de vie dans leur pays d'origine. Nous trouvons parmi cette population les personnes qui sont venues exercer un emploi dans le jardinage, le gardiennage, le bâtiment ; dans le secteur de services ou dans le secteur agricole et dans le travail domestique particulièrement pour les femmes. S'agissant des personnes ayant un diplôme professionnel et dont le taux est de 39.2% ou un diplôme universitaire dont le taux est de 15%, elles peuvent être réparties en deux catégories :

- La première catégorie concerne particulièrement les ressortissants subsahariens. Elle est constituée des personnes qui se sont installés en Tunisie pour poursuivre leurs études universitaires ou professionnelles. Mais pour de multiples raisons elles se sont orientées vers l'emploi informel pour se retrouver à côté d'autres immigrés occupant les mêmes postes mais sans avoir le même niveau d'éducation. Ceci nous mène à déduire que pour le cas des immigrés occupant des emplois informels, le niveau scolaire n'agit plus en tant que facteur de différenciation entre les travailleurs permettant à ceux ayant un niveau élevé d'occuper des postes plus élevés dans l'échelle des professions et à ceux ayant des niveaux bas d'occuper des postes moins valorisant et par conséquent moins payant.

- La deuxième catégorie, concerne aussi bien les ressortissants subsahariens que certains réfugiés venants particulièrement de la Syrie. Elle est constituée de personnes ayant des diplômes universitaires ou des diplômes de formation professionnelle obtenus dans le pays d'origine.

Chapitre 4 : Analyse du statut actuel des immigrés exerçant des emplois informels

Comme nous l'avons pu constater à travers les données recueillies auprès des différents acteurs institutionnels et celles recueillies à l'aide des focus groupes, les immigrés occupant des emplois informels ont des statuts très variés. Ces statuts sont les suivants :

1. Statut d'étudiant ou d'élève dans les centres de formation professionnelle

Une fraction importante des immigrés provenant des pays subsahariens est soit des étudiants inscrits dans les universités tunisiennes privées ou publiques, soit des élèves poursuivant des cycles de formation professionnelle relevant du Ministère de la formation professionnelle. Ces étudiants et ces élèves choisissent pour améliorer leurs ressources financières et faire face aux différentes dépenses que nécessitent leurs études et leur vie quotidienne choisissent d'exercer des emplois informels dans des périodes de temps qui s'adaptent à leur emploi de temps. En effet, certains choisissent de travailler pendant quelques heures au cours de la soirée, d'autres travaillent les fins de semaines et pendant les journées où ils n'ont pas de cours. En plus de ces périodes, ils consacrent une grande partie de leurs vacances pour se livrer à des travaux informels qui leur permettent non pas uniquement d'avoir un revenu supplémentaire mais aussi de combattre l'ennui et la solitude que peut créer l'absence de la dynamique d'interaction sociale que créent la vie universitaire et/ou la formation professionnelle.

2. Statut d'ancien étudiant ou stagiaire en formation professionnelle

Certains immigrés occupant des postes d'emploi informel sont des anciens étudiants ou des anciens élèves des centres de formation professionnelle. Selon l'analyse approfondie des données, nous avons dégagé deux situations différentes :

- La première est celle représentée par ceux ayant achevé leurs études ou leur formation professionnelle et ayant obtenu leurs diplômes et qui pour différentes raisons, se sont trouvés obligés de travailler dans l'informel.
- La deuxième situation, elle concerne ceux et celles ayant interrompu leurs études ou leur formation professionnelle pour se consacrer au travail informel

et ce dans l'espoir de reprendre leur projet de formation universitaire ou professionnelle une fois qu'ils jugent que leurs conditions se sont nettement améliorées.

3. Statut de travailleur disposant d'un « contrat de travail²⁴ »

Parmi les immigrants occupant des emplois informels, certains sont venus en Tunisie tout en ayant à leur disposition « un contrat de travail » qu'elles ont signé depuis leur pays d'origine avec la personne qui a agi comme intermédiaire avec l'employeur tunisien. Selon les données recueillies, cette situation s'applique particulièrement pour le cas de certaines femmes exerçant comme femme de ménage et pour le cas de certains jeunes footballeurs. Ces personnes une fois en Tunisie à la disposition de leur employeur se rendent compte dès les premiers jours ou dès les premières semaines qu'elles ont été victimes d'un acte d'escroquerie. Dans ce cas, elles se trouvent en face de choix très limités :

- Les femmes venues avec un contrat pour faire un travail domestique, soit qu'elles se mettent au travail et subir les conditions qui leurs sont imposées par l'employeur, soit qu'elles renoncent au contrat de travail et se mettent à la recherche d'un autre emploi dans le travail domestique ou autre selon les possibilités qu'elles peuvent trouver.
- Les jeunes footballeurs, déçus et désespérés se mettent à la recherche d'un club sportif se rendent compte après avoir exploré toutes les pistes possibles que le recours à l'emploi informel constitue la meilleure voie de sortie. Donc ils se mettent au travail en saisissant la première opportunité qui leur est offerte tout en espérant toujours réintégrer le monde de football. Certains pensent même qu'en travaillant dans le secteur de services, ils peuvent trouver un réseau en mesure de les mettre en contact avec un club de foot.

²⁴ Nous avons mis contrat entre parenthèse car le document à la disposition de la personne n'a pas de valeur juridique.

4. Statut de « chercheur d'emploi dans la catégorie des professions intermédiaire et supérieure » en Tunisie

Comme nous l'avons analysé auparavant, certains réfugiés syriens ainsi que certains ressortissants subsahariens ont choisi de s'installer en Tunisie dans le grand espoir de disposer de meilleur revenu pour améliorer leurs conditions de vie et celles des membres de leurs familles. Mais une fois sur les lieux ils découvrent qu'il leur est impossible d'occuper des postes d'emploi bien rémunérés selon leur niveau de qualification et dans leur domaine de spécialité et d'expertise. C'est-à-dire qu'ils se rendent compte qu'il leur est difficile d'occuper des postes en tant que personnel d'encadrement ou en tant que technicien qualifié. Alors, ils s'orientent vers des postes d'emplois élémentaires situés en bas de l'échelle des professions et ne nécessitant aucun niveau de qualification. En parallèle avec le travail occupé généralement en tant que manœuvre, les personnes concernées continuent à chercher des emplois supérieurs et qualifiés adaptés à leur formation universitaire ou professionnelle. Car ce n'est qu'avec ce genre de postes qu'ils puissent disposer de revenu meilleur en mesure d'améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs familles restées au pays.

5. Statut de conjoint rejoignant son partenaire en Tunisie²⁵

En plus des statuts mentionnés, la collecte des données nous a permis de nous rendre compte qu'il existe parmi les immigrés occupant des postes informels des personnes qui sont venues rejoindre leurs conjoints déjà installés et travaillant dans l'informel en Tunisie. Il s'agit de cas qui sont venus dans l'espoir de retrouver leur vie de couple et de mener des conditions de vie meilleures.

6. Statut de « petit entrepreneur » visiteur ou réfugié à la recherche de création de son petit projet en Tunisie

Comme il est le cas pour certains réfugiés et pour les travailleurs visitant la Tunisie dans l'espoir de trouver un emploi, certains immigrants et réfugiés particulièrement

²⁵ Nous avons préféré ne pas utiliser le terme de regroupement familial, car la personne est venue rejoindre son conjoint d'une façon individuelle et sans qu'il est réellement un cadre juridique qui organise cette opération et qui donne au conjoint venant rejoindre l'autre certains droits.

les syriens ayant l'esprit entrepreneurial et une certaine expérience dans la création et la gestion des petits projets dans leurs pays d'origine ont choisi de venir s'installer en Tunisie dans l'objectif de monter leur propre projet. Mais à l'instar des travailleurs, les « petits entrepreneurs » se heurtent à un contexte difficile et sans aucune issue. Ainsi, ils se retrouvent après quelque temps obligés de se retourner vers les emplois informels.

7. Statut de travailleur indépendant promoteur de son microprojet dans l'informel

Ayant une certaine expérience dans tel ou tel domaine, certains immigrés, demandeurs d'asile ou réfugiés après avoir passé une bonne période de temps en Tunisie et après avoir été employés dans l'informel, ont choisi de monter leurs propres microprojets au sein de leur domicile. Selon les données recueillies, les domaines concernés par ces microprojets sont la pâtisserie et la confiserie traditionnelle, la couture particulièrement des rideaux pour les syriens, la coiffure et le commerce.

8. Le statut de travailleur visiteur ou réfugié en attente d'immigrer vers l'Europe

Si certains immigrés occupant un emploi informel ont le statut de travailleur visitant la Tunisie à la recherche d'un travail, d'autres se sont installés non pas pour trouver un travail stable et y résider mais pour immigrer vers l'Europe. Donc leur espoir ou encore leur projet n'est pas de trouver un travail stable et bien rémunéré mais de trouver une opportunité pour immigrer vers l'Europe. La décision qu'ils ont prise a été basée sur l'idée répandue dans leurs entourages que la Tunisie, en raison de sa proximité de l'Europe et en raison du contexte qui la caractérise après 2011 constitue un terrain favorable pour trouver des réseaux pouvant leur faciliter le passage vers un pays européen.

Chapitre 5 : Antécédents professionnels et migratoires des immigrés occupant des emplois informels

Pour comprendre davantage le profil des immigrés occupants des emplois informels nous nous sommes demandés s'ils ont des expériences professionnelles dans le même type d'activité qu'ils sont entrain de pratiquer actuellement ou encore, ils se sont livrés à des professions et des spécialités sans aucun rapport avec leurs expériences professionnelles antérieures.

Selon les données recueillies nous nous sommes rendu compte que les acteurs institutionnels n'ont pas beaucoup d'information à nous apporter à ce sujet, car ils s'intéressent tous aux droits des immigrés et à leurs problèmes actuels. Cependant, les données recueillies auprès des focus groupes, des entretiens individuels avec les migrants et à l'aide du questionnaire nous ont été d'une grande richesse à ce niveau. En effet, selon ces données nous avons pu distinguer différentes catégories d'immigrants travaillant dans l'informel quant à leurs antécédents professionnels :

1. Sans aucune expérience professionnelle

Les personnes exerçant dans l'informel ayant ou ayant eu le statut d'étudiant ou d'élève dans un centre de formation professionnelle en Tunisie n'ont aucune expérience professionnelle. Elles sont venues en Tunisie pour poursuivre leurs études après avoir achevé le cycle d'enseignement secondaire dans leur pays d'origine. Durant toute leur vie antérieure, elles se sont consacrées pour réussir leur scolarité. Mais une fois en Tunisie, elles se sont trouvés obligés de se livrer à différents travaux informels dans lesquels certaines disent avoir acquis une bonne expérience et n'excluant pas l'idée qu'une fois rentrées au pays qu'elles exploreront la possibilité de monter un projet dans le même secteur. Tel est le cas des migrants qui travaillent dans le secteur de bâtiment et ceux qui exercent en tant qu'agent de services dans les cafés, dans les restaurants et les salons de thé. C'est dans ce sens qu'un participant travaillant comme serveur dans un salon de thé dans la zone du Lac nous dit ce qui suit « *Avant, je n'ai jamais fait ce travail, mais maintenant ça va je me sens bien j'ai fait une bonne expérience et mon patron est très satisfait de mon rendement, et j'ai commencé à penser sérieusement qu'une fois rentré au pays peut être je serai tenté pour créer un projet comme celui dans lequel je travaille* ».

Enfin, notons qu'en plus des étudiants et des stagiaires mentionnés, l'analyse des données nous a permis d'observer que certaines filles exerçant un travail domestique, n'ont aucune expérience professionnelle que ce soit dans le travail domestique ou autre. Il s'agit de jeunes filles qui ont interrompu leurs études au pays et qui ont saisi la première occasion qui leur est offerte pour tenter leur chance et travailler pour améliorer les conditions de vie de leurs familles.

2. Ayant une expérience professionnelle dans une autre spécialité

A la différence de la catégorie précédente, il y a des immigrés qui occupent actuellement des emplois informels dans des spécialités qui n'ont aucun rapport avec les expériences professionnelles qu'ils ont acquises dans telle ou telle spécialité avant de venir s'installer en Tunisie. A titre d'exemple nous pouvons citer les cas suivants :

- Le cas de la Femme de ménage qui était aide-soignante dans une infirmerie avant de venir en Tunisie
- Le cas de l'ingénieur agronome qui travaillait dans le bâtiment.
- Le cas du technicien en mécanique industrielle qui travaille comme ouvrier dans un atelier de confection.
- Le cas du spécialiste en marketing qui exerce un travail domestique et en tant que gardien.
- Le cas du propriétaire d'un commerce qui travaille en tant que serveur dans un salon de thé.

Cette catégorie est composée des immigrés pour des raisons économiques et des réfugiés à la recherche d'un emploi en Tunisie et ceux ayant le statut de « petit entrepreneur » visiteur ou réfugié à la recherche de création de son petit projet en Tunisie.

Enfin, pour cette catégorie nous pouvons conclure que l'immigration en Tunisie s'est traduite par une « conversion » professionnelle qui demande un grand effort d'adaptation et de mise à niveau pour être à la hauteur des attentes de l'employeur. Mais, si certaines personnes ont la capacité d'adaptation d'autres ne l'ont pas c'est ainsi qu'elles rencontrent plusieurs problèmes avec leurs employeurs qui ne peuvent les maintenir dans leurs entreprises que si elles sont suffisamment rentables. Nous

pouvons citer à titre d'exemple le cas de l'immigré qui a une expérience en mécanique industrielle et qui exerce en tant qu'ouvrier dans un atelier de confection et qui a été licencié par son employeur car il n'a pas pu réaliser le nombre de pièces fixé par le chef d'atelier. Il nous a dit dans ce sens « *Dès le début je leur ai dit que ce n'ai pas mon travail, mais chaque fois ils augmentent le nombre de pièces mais malgré mes efforts, ce n'est pas mon domaine, mais eux ils ne comprennent pas, donc ils m'ont dit de ne plus venir....* »

Ainsi, pouvons-nous conclure que pour ces différents cas l'effort d'adaptation est double puisque les personnes concernées sont appelées à s'adapter au contexte socioculturel de la société d'accueil et elles doivent aussi dépenser de l'énergie pour s'adapter aux gestes et au rythme d'un travail qu'elles n'ont jamais pratiqué.

3. Ayant une expérience professionnelle dans la même spécialité

Contrairement aux deux catégories précédentes, l'analyse des données recueillies nous a permis de nous rendre compte de quelques cas rares d'immigrés qui sont parvenus à trouver la possibilité d'exercer la profession qu'ils ont déjà pratiquée dans leur pays. Nous pouvons citer à titre d'exemple les cas suivants :

- Les femmes qui travaillent dans les salons de coiffure.
- Certaines femmes qui font du travail domestique.
- Le cas des deux femmes qui travaillent dans les petites entreprises de peinture et de design.
- Les syriens qui travaillent dans les restaurants et dans les ateliers de couture.

Pour ces différents cas, le fait d'occuper un emploi informel dans le même domaine représente en quelque sorte un signe de réussite de leur projet migratoire. L'emploi qu'ils occupent leur donne la chance d'enrichir davantage leur expérience professionnelle et n'introduit pas une rupture avec leur histoire dans le monde du travail.

4. Antécédents migratoires

Lorsqu'on immigré pour s'installer dans un autre pays, ce n'est pas uniquement l'antécédent professionnel qui compte mais parfois, l'antécédent migratoire peut intervenir comme un facteur qui facilite l'intégration dans la société d'accueil. C'est ainsi que nous avons jugé pertinent d'analyser les antécédents migratoires des personnes objet de notre étude. En effet, selon les données recueillies, nous avons pu constater que la majorité des immigrés occupant un poste d'emploi informel n'ont pas d'antécédents migratoires. Ils sont dans leur grande majorité à leur première expérience de vie à l'extérieur de leur pays d'origine. Selon les données de l'enquête quantitative, 63.2% n'ont aucun antécédent migratoire. Alors que 30% ont un antécédent migratoire dans un pays africain ou dans un pays arabe, alors qu'uniquement 5% ont vécu une expérience migratoire en Europe.

Chapitre 6 : Répartition régionale et sectorielle des immigrés occupant des emplois informels en Tunisie

1. Répartition régionale

A partir de l'ensemble des données recueillies à l'aide des entretiens avec les personnes ressources et à l'aide des focus groupes nous avons pu nous rendre compte que la présence des immigrés particulièrement ceux qui exercent des emplois informels sur le territoire tunisien ne se limite pas uniquement à la capitale Tunis ni encore à la ville de Sfax en sa qualité de grand pôle d'attraction économique pour les régions du sud. Cette catégorie d'immigrés est devenue de plus en plus présente dans différentes régions de la Tunisie sans pour autant concerner tous les gouvernorats. Pour présenter la répartition des immigrés occupant des emplois informels selon les régions nous proposons le tableau suivant et qui concerne les gouvernorats avec les zones où il y a une importante présence des immigrés occupant des emplois informels.

Tableau 15 : Répartition régionale selon les grandes zones de concentration des immigrés occupants des emplois informels.

Gouvernorat	Villes, cités zones (les plus fréquentées)
Tunis	Laouina/ Bhar Lazreg
	La Marsa/ Gammarth
	Carthage
	Les berges du Lac
	Les cités Ennassar/Elmenzeh/ Elmanar
	Centre-ville
L'Ariana	Ariana ville
	Raoued (Jaafar/ Cité la Ghazelle..)
	Borj Louzir/ Cité Essaha/ LaSoukra
Ben Arous	Ben Arous ville
	Elmourouj
	Bir ilkasaa
Sfax	Sfax ville
	Sakiet Ezzit
	Echchihia
Sousse	Sousse Boujaafar
	Elkantaoui
	Hamam Sousse
Mednine	Ville de Mednine
	Ben Gureden
	Zarsis
	Jerba
Nabeul	Ville de Nabeul
	Hammamet (Nord et Sud)

En plus des gouvernorats connaissant une importante présence des immigrés exerçant des emplois informels, ces dernières années, certains comme nous avons pu le dégager à travers l'analyse des données ont choisi d'aller à la découverte d'autres opportunités de travail informel dans d'autres régions. Toutefois, selon une personne ressource, le nombre des personnes ayant choisi de faire un exode vers d'autres régions reste très limité, ne permettant pas pour l'instant de rendre visible la communauté des immigrés dans ces régions. D'autre part, les données recueillies, nous ont permis de conclure qu'avant d'aller vers les « nouvelles destinations » certains immigrés ont déjà fait un passage dans l'une des grandes villes particulièrement le Grand Tunis et Sfax ou encore dans la ville de Mednine. Pour

présenter la répartition des immigrés occupants des emplois informels dans les nouveaux gouvernorats de destination, nous proposons le tableau suivant :

Tableau 16 : Répartition des immigrés travaillant dans l’informel selon les nouvelles régions de destination

Gouvernorat du Nord Est	Gouvernorat du centre	Gouvernorat du Sud
Mehida	Sidi Bouzid	Gabes
Monastir	-----	Gafsa
Bizerte	-----	-----

1. Répartition sectorielle des emplois informels occupés par les immigrés

L’analyse approfondie des données se rapportant aux postes occupés par les immigrés travaillant dans l’informel, nous a permis de répartir ces différents postes en fonction des secteurs de l’activité économique en Tunisie. Pour atteindre cet objectif, nous proposons le tableau récapitulatif suivant qui met en lumière les principaux secteurs d’activité concernés par le sujet objet de notre attention tel que révélé par notre travail de terrain :

Tableau 17 : Principaux secteurs d’activités des emplois informels des immigrés

Secteurs	Sous-secteur
L’agriculture	L’élevage
	La culture maraichère
	L’horticulture
Le bâtiment et les travaux publics	Le bâtiment
Les services	Services aux particuliers à domicile
	Services généraux aux particuliers
	Restauration et hôtellerie
Le commerce	Le commerce en gros
	Le commerce en détail
L’industrie, la métallurgie, la mécanique	La métallurgie
	La mécanique
	Le textile et l’habillement
La technologie de l’information et de la communication	La télécommunication
L’artisanat	La pâtisserie/ La confiserie/ La broderie.

Comme il apparaît clairement du tableau, les secteurs où les immigrés occupent des emplois informels, peuvent être répartis en trois groupes différents :

- Le premier groupe est celui composé des secteurs de l'agriculture, du secteur du bâtiment et du sous-secteur des services aux particuliers à domicile. Les deux premiers secteurs sont connus depuis quelques années par leur besoin en main d'œuvre qu'elle soit qualifiée ou non. Ils sont également les secteurs où on trouve beaucoup d'entreprises familiales. Ce type d'entreprises exerce ses activités dans l'informel et n'hésite pas à embaucher des immigrés lorsqu'il se trouve en situation de besoin en main d'œuvre. S'agissant du sous-secteur des services aux particuliers à domicile, il s'est développé suite à l'accès de la femme à son droit au travail salarié et son incapacité de concilier entre ses activités professionnelles et ses fonctions traditionnelles au sein de sa famille. Pour comprendre la réalité et le besoin de main d'œuvre dans ce sous-secteur en Tunisie nous n'avons qu'à observer le travail des filles en âge scolaire en tant qu'aide-ménagère. D'autre part avec le vieillissement de la population tunisienne et suite aux maladies chroniques et à la perte d'autonomie dont peuvent être victimes certaines personnes en âge avancé, des familles tunisiennes se trouvent dans l'impossibilité de prendre en charge leur membre âgé. Pour faire face à ce problème et ne pas manquer à leurs obligations familiales, les enfants font appel à des auxiliaires de vie ou à des femmes de gardes de personnes âgées à domicile. Mais étant donné la pénurie des personnes en mesure de faire le travail domestique ou d'assurer la garde des personnes âgées, certaines familles tunisiennes font recours à la main d'œuvre immigrée. D'autre part, à l'instar du secteur de l'agriculture et du bâtiment l'emploi dans le sous-secteur des services aux particuliers à domicile se fait toujours dans l'informel. Ceci dit, les personnes travaillant dans ce sous-secteur ne bénéficient d'aucune protection sociale et n'ont aucun droit.

- Le deuxième groupe est composé des secteurs et des sous-secteurs où nous pensons sur la base de nos propres observations, que le besoin en main d'œuvre n'est pas aussi grand que le premier groupe et où l'informalité est limitée et peut être maîtrisable. Selon les données recueillies, ce groupe comprend le sous-secteur de la restauration et de l'hôtellerie, le sous-secteur des services généraux aux particuliers et le secteur du commerce.

- Le troisième groupe est composé du secteur de l'industrie où nous pensons, sur la base des données recueillies auprès des organisations patronales, que son besoin en main d'œuvre qualifiée reste très limité et où l'informalité peut être maîtrisée.

En guise de conclusion, nous pouvons avancer que la répartition des immigrants occupants des emplois informels par secteurs nous permet de voir que le recours à cette main d'œuvre se fait d'abord dans les secteurs et les sous-secteurs qui souffrent déjà du besoin de la main d'œuvre et qui échappent à la formalité. Ceci dit, la population mentionnée malgré son effectif limité est en train de contribuer à l'économie tunisienne même si cette contribution reste méconnue et encore très insignifiante.

Pour analyser le profil des emplois informels occupés par les immigrés, nous allons nous intéresser à la nature de ces emplois en termes de leur durabilité. En raison des différents statuts des immigrés, les emplois qu'ils occupent sont de deux natures que nous analysons comme suit :

1. Des emplois occasionnels et très précaires

Les données à notre disposition nous ont permis de distinguer différents types de travail temporaire.

- Le premier type est celui des emplois occupés par les étudiants travailleurs qui même en ayant la possibilité de pratiquer un travail pour une période durable, choisissent de travailler pour le temps et la période qu'ils jugent conformes à leurs propres conditions. C'est pour cette raison que les emplois qu'ils occupent pendant les fins de semaines dans le secteur des services ou pendant les vacances dans le secteur de bâtiment ou dans l'hôtellerie sont des emplois occasionnels de courte durée. Ces immigrés choisissent de travailler chaque fois où ils ont besoin d'avoir un revenu supplémentaire.

- Le deuxième type est celui des emplois occupés par des personnes qui ne sont pas encore confirmées dans l'activité qu'ils exercent, l'emploi qu'ils occupent actuellement est un emploi occasionnel dans l'attente qu'elles puissent trouver une meilleure offre. Ceci est le cas du travail domestique qu'exercent certaines femmes qui attendent la fin de leur « contrat » ou le paiement de leur dette pour se libérer et aller à la recherche d'un autre emploi dans le secteur des services et du commerce tels que le fait d'exercer en tant que serveuse dans un restaurant ou dans un salon de thé. C'est le cas aussi des emplois occupés par les joueurs de foot dans le secteur de la restauration ou du bâtiment en attendant l'occasion pour être recruté par telle ou telle équipe.

2. Des emplois «Stables conditionnés»

Pour certains immigrés, en raison de l'expérience qu'ils ont acquise et en raison du niveau de professionnalisme qu'ils ont atteint, le poste qu'ils occupent s'est au fil du

temps transformé en poste presque stable ou encore en poste que nous qualifions de « stable conditionné²⁶ ». En aucun cas nous pouvons parler de poste stable d'autant plus qu'il n'y a pas un contrat de travail conclu selon les dispositions de l'article 258.2 du code du travail. Ceci est le cas de certaines personnes qui travaillent dans le secteur des services particulièrement la restauration (salon de thé, cafés luxueux, grands restaurants), et la coiffure. Parmi cette population nous trouvons une bonne fraction d'étudiants qui ont commencé par des emplois occasionnels de courte durée pendant leurs études ou pendant leur formation professionnelle pour, une fois libérés des obligations et du rythme de la vie estudiantine, leur poste se transforme en un poste de « longue durée ».

Selon les données recueillies, certains immigrés occupent leur poste d'emploi actuel depuis plus de 4ans. Mais ils sont conscients que le jour où telle ou telle chose ne marche pas comme l'employeur le désire, il ne va pas hésiter à mettre son employé « dehors » et le remplace facilement par quelqu'un d'autre. Ainsi, il ne s'agit pas réellement de postes d'emploi stables mais de postes stables conditionnés car la personne est tenue d'être toujours à la hauteur des attentes de son employeur et à sa disposition totale. En d'autres termes, nous pouvons parler d'un poste d'emploi qui offre une stabilité « précaire » car la personne concernée peut être licenciée si elle commet une quelconque faute professionnelle ou si son lieu de travail peut faire l'objet de visites fréquentes des agents de la police.

²⁶ « stable conditionné » c'est notre propre définition de la nature de l'emploi identifié. Il ne s'agit pas d'une définition développée par une institution.

Si on se réfère à la Nomenclature Nationale des Professions en Tunisie tel qu'élaborée par l'INS en 2014, et à partir des données recueillies aussi bien à l'aide des focus groupe qu'à l'aide des entretiens avec les acteurs institutionnels, nous pouvons classer les postes d'emplois informels occupés par les immigrés selon les deux catégories de professions suivantes :

1. Postes appartenant à la catégorie des professions élémentaires

La catégorie des professions élémentaires selon la NNP, comprend un ensemble de métiers dont l'exercice ne nécessite aucun niveau de qualification, et que généralement ce sont les personnes ayant uniquement fréquenté l'école primaire qui exercent ces métiers. Il s'agit en fait de métiers situés en bas de l'échelle sociale des métiers. Dans cette catégorie, nous trouvons que les immigrés objet de notre attention, indépendamment de leur statut exercent les métiers suivants :

- **Aides ménagères et agents d'entretien à domicile** : Plusieurs femmes ressortissantes de certains pays subsahariens sont devenues très connues par leur spécialisation dans le travail d'entretien à domicile. A travers des personnes intermédiaires, plusieurs femmes ivoiriennes exercent en tant que travailleuse domestique dans les villes de Sfax, la Marsa, Carthage et Tunis (les zones d'Ennasar, d'Elmenzah et d'Elmanar.). Mais ce n'est pas uniquement, les femmes qui font le travail d'aide-ménagère à partir des données recueillies à l'aide des focus groupes nous avons même trouvé que la profession mentionnée est également pratiquée par des hommes.

- **Agent d'entretien dans les cafés, les restaurants et dans les hôtels** : Qu'on soit à Tunis, à Sfax à Sousse ou à Nabeul, certains immigrés aussi bien des femmes que des hommes travaillent en tant qu'agent d'entretien dans les cafés, les restaurants et parfois dans les hôtels pendant la grande saison touristique. En occupant ce genre de postes les personnes concernées se mettent à l'abri des yeux des agents de la police, car elles font leur travail sans être obligées d'être bien exposées au public et en contact direct avec lui.

- **Laveur de vaisselle et nettoyeur** : Dans les restaurants et dans les hôtels pendant les grandes périodes d'activités, certains immigrés exercent en tant que laveur de vaisselle et en tant que nettoyeur. Certains bénéficient en plus du travail offert de l'hébergement sur les lieux. Cependant, il est important de distinguer entre deux types de laveurs de vaisselle :

- Les laveurs de vaisselles mécaniques : C'est le cas qu'on peut trouver dans les grands restaurants luxueux et dans les hôtels.

- Les laveurs de vaisselles manuels : C'est qu'on peut trouver dans les petits et les moyens restaurants. C'est ce que nous trouvons également dans les familles dans la région du Sud qui font recours à certaines personnes parmi celles qui se sont réfugiées en Tunisie depuis 2011 suite à la révolution libyenne et qui sont encore à la recherche d'une protection internationale pour qu'ils fassent le travail de laveur de vaisselle manuel. Comme nous l'avons pu dégager à travers l'analyse des données recueillies, les réfugiés, qui sont devenus presque connus par la population locale, sont de temps à autre employés comme des laveurs de vaisselles et nettoyeurs manuels pendant les grandes fêtes familiales telles que les mariages, les circoncisions, les fiançailles ou autre n'importe quel autre événement pour lequel la famille organise de grands repas nécessitant une importante main d'œuvre. Bien sûr cette activité peut se faire pour certaines personnes d'une façon indissociable des autres activités telles que le travail d'assistant de préparation d'aliments et d'aide cuisinier.

- **Laveurs de véhicules** : Certains immigrés particulièrement des hommes provenant des pays subsahariens exercent en tant que laveurs de véhicules dans les stations de lavage ou dans les stations de services. A titre d'exemple, et comme nous l'a signalé une personne ressource interviewée, une simple observation dans certaines stations de lavage dans le grand Tunis nous permet de constater que dans certaines stations nous pouvons trouver un ou deux employés qui font laver et nettoyer les véhicules.

- **Laveurs de vitres** : Même si le lavage des vitres dans les grands immeubles administratifs et commerciaux n'est pas encore très développé en Tunisie, une personne ressource nous a indiqué qu'il lui est arrivé de connaître une entreprise de lavage de vitre qui emploie un immigré

- **Manœuvre de bâtiment** : Exercer en tant que manœuvre de bâtiment attire certains immigrés qui choisissent de se livrer à des emplois informels. En effet, en raison de l'offre d'emploi abondante dans le secteur de bâtiment, de sa proximité des

principales zones de résidence de la population des immigrés, il n'est pas difficile pour un immigré quelque soit son statut de trouver l'opportunité d'exercer le métier de manœuvre dans les chantiers privés de bâtiment. Il lui suffit juste d'être en bonne santé et ayant les capacités physiques nécessaires. Selon notre enquête de terrain l'ensemble des acteurs institutionnels et les différents focus groupes semblent être d'accord que le métier de manœuvre de bâtiment attire un bon nombre d'immigrés. Certains nous ont même affirmé que le métier de manœuvre de bâtiment est le métier préféré pour les immigrés qui veulent travailler dans l'anonymat et être invisible à l'abri de tout contrôle policier qui peut rendre leur séjour plus difficile voire même parfois impossible. Ce métier est aussi attirant pour certains immigrés car il peut parfois leur permettre d'avoir la possibilité d'être hébergé sur le lieu de travail et donc saisir l'occasion de faire des économies.

- **Manœuvre de l'agriculture** : Selon les données recueillies auprès des acteurs institutionnels et à partir des focus groupes particulièrement celui de Ben Guerden dans le sud tunisien, certains immigrés exercent en tant que manœuvre de l'agriculture dans les grandes fermes ou entreprises agricoles dans les gouvernorats de Mednine, de Sfax, de Sidi Bouzid et de Mehdia. Selon le représentant de l'UTAP, le recours aux immigrés pour occuper le poste de manœuvre d'élevage, de culture maraichère et de l'horticulture est devenu de plus en plus fréquent. A l'instar des immigrés qui occupent le poste de manœuvre de bâtiment, ceux qui exercent en tant que manœuvre de l'agriculture peuvent trouver dans ce poste la possibilité de bénéficier d'un hébergement sur les lieux tout en étant à l'abri des brigades de contrôle des papiers que peuvent subir ceux qui travaillent dans les grandes villes.

- **Manœuvre polyvalent** : Certains immigrés n'ayant pas eu la chance de pouvoir trouver un emploi rassurant et plus ou moins stable dans l'agriculture ou dans le bâtiment, optent pour travailler en tant que manœuvre polyvalent. C'est-à-dire qu'ils exercent en tant qu'ouvrier capable de tout faire et dans les différents domaines. Cette catégorie d'employés informels offre ses services soit sur les lieux ou par l'intermédiaire de son propre réseau. C'est ainsi que les personnes concernées changent beaucoup d'employeur et de lieu de travail et travaillent soit à l'heure soit à la tâche. En effet, parfois, ils travaillent en tant qu'ouvrier dans un grand garage de réparation mécanique, parfois dans le bâtiment ou dans l'agriculture, parfois chez un grand commerçant. Ils peuvent également être parfois appelés par les familles pour les aider à faire des travaux de différents types.

- **Manutentionnaires** : Ce poste consiste à charger et faire vider les véhicules de transport de marchandises de différents genres (produits alimentaires, matériaux de construction, bois,..). Selon les données recueillies, le poste de manutentionnaire peut être occupé selon deux types différents. Le premier est celui que nous pouvons qualifier de **manutentionnaire ambulant** et qu'on trouve particulièrement au Sud dans le gouvernorat de Mednine. Il s'agit des situations où les immigrés vont à la recherche du travail mentionné et guettent les occasions sur les lieux où ils savent qu'il y a de l'offre. C'est ainsi qu'ils peuvent exercer occasionnellement bien sûr, le travail mentionné dans les marchés municipaux, dans les marchés hebdomadaires, dans les lieux qui servent comme dépôt de marchandises ou autre.

Quant au deuxième type que nous qualifions de **manutentionnaire fixe**, il s'agit des cas où l'immigré est recruté pour travailler dans un dépôt de marchandises ou dans un local de vente en gros. Ce genre de poste est offert dans les grandes villes, tel que l'Ariana, Ben Arous, Sfax. Les immigrés qui ont la chance d'occuper le type de poste en question bénéficient dans selon les cas de l'hébergement sur le lieu de travail tout en assumant au même temps le rôle de gardien des lieux. A titre d'exemple, dans la zone de la Soukra, il y a un local de vente de bois en gros et un autre de vente de produits alimentaires en gros qui emploient chacun deux un immigré héberger sur place pour assurer avec d'autres employeurs tunisiens la manutention pendant le jour et pour garder le local pendant la nuit. Mentionnons que ce genre de travail, offre une certaine stabilité à l'immigré, car il lui donne la chance d'être « invisible » et par conséquent échapper, comme il est le cas des manœuvres agricoles et des manœuvres de bâtiment aux opérations de contrôle des papiers.

- **Assistant de préparation d'aliments et aide cuisinier** : Dans les grands restaurants et dans les hôtels particulièrement dans le grand Tunis et dans les principales régions touristiques (Sousse, Hammamet, Jerba) et surtout pendant les périodes de grande affluence de la clientèle certains immigrés sont employés comme des assistants de préparation d'aliments ou comme aides cuisiniers. En occupant ce genre de postes que ce soit dans les restaurants ou dans les hôtels, les personnes concernées font les tâches qui leur sont attribuées dans des espaces reculés au fond du local. Ce qui leur donne la chance d'être loin de toute opération de contrôle de papier et ce à l'image des manœuvres agricoles et des manutentionnaires dans les locaux de vente en gros ou servant de dépôt.

Par ailleurs pour certains immigrés au Sud et qui sont à la recherche d'une protection internationale, devenus connus et familiarisés avec la population d'accueil, chaque fois où une famille organise une grande fête de mariage ou de fiançailles ou autre, ils sont appelés à travailler durant toute la période de fêtes en tant qu'assistant de préparation d'aliments et d'aide cuisinier. Bien sûr ce poste occupé de façon très occasionnelle est généralement offert surtout pendant la saison estivale.

- **Jardinier ou ouvrier d'entretien de jardin** : A Tunis, comme à Sfax, certains immigrés exercent en tant que jardinier. Par l'intermédiaire de leur réseau tunisien ou communautaire, certains immigrés font le travail de jardinage de façon régulière chez certains propriétaires selon leurs besoins. Pour quelques rares cas, le travail de jardinage est limité à un seul propriétaire qui offre à l'immigré concerné l'hébergement en contrepartie des autres travaux qu'il lui confie tel que le lavage des voitures et le gardiennage.

- **Vendeurs** : Même si le travail de commerce n'est pas bien remarquable chez les immigrés dans la vie quotidienne des tunisiens, nous avons trouvé qu'une faible fraction de cette catégorie de la population, exerce le travail de vendeurs selon trois types différents :

- Le premier type est représenté par les vendeurs dans les petits magasins. Il s'agit particulièrement de réfugiés syriens qui ont pu avoir un emploi comme vendeur chez certains commerçants tunisiens spécialisés dans la vente du prêt à porter ou du tissu et ce dans le grand Tunis ou dans d'autres villes. Traditionnellement connus par leur professionnalisme dans le commerce, certains syriens ont pu être recrutés pour travailler en tant que vendeur même dans les petits magasins. Leur peau et leur maîtrise de la langue arabe les ont beaucoup aidés à pénétrer le champ du commerce même si cela reste encore d'une manière très timide.

- Le deuxième type est celui que représentent les vendeurs ambulants mais non observables sur les lieux publics. Tel est le cas des immigrés subsahariens qui vendent dans le grand Tunis ou à Sfax aux membres de leurs communautés des produits alimentaires, vestimentaires ou de beauté et aux commerçants tunisiens des produits de l'artisanat provenant d'un pays subsaharien.

- S'agissant du troisième type de vendeurs, il n'est observable que dans la région de Médenine et est représenté par les vendeurs ambulants et pratiquants la vente sur le

trottoir. Il s'agit d'immigrés qui mettent en vente des vêtements neufs ou usagés qu'ils ont été offerts soit par les familles tunisiennes ou par les passagers libyens. Enfin, notons qu'il s'agit pour les immigrés pratiquant le premier type de vendeurs ou 'il s'agit pour ceux qui se livrent au deuxième type, le travail reste occasionnel car il dépend de plusieurs facteurs dont certains échappent à la personne concernée.

2. Postes appartenant à la catégorie « personnels de services directs aux particuliers »

Si on se réfère à la NNP, l'occupation d'un poste de travail appartenant à la catégorie « personnels de services directs aux particuliers » nécessite soit le CAP soit le BTP ou encore le certificat de fin d'étude de l'enseignement de base. Dans cette catégorie qui comprend une vingtaine de postes, selon les données recueillies, les immigrés occupant des emplois informels ne se trouvent que dans trois postes, celui de serveur, celui de coiffure- esthéticienne et celui de garde aux personnes âgées.

Serveur : Certains immigrés aussi bien des hommes que des femmes particulièrement dans le grand Tunis tout au long de l'année, à Sousse et à Hammamet surtout pendant la grande saison touristique travaillent dans des hôtels, dans des grands restaurants, dans des cafés et salons de thé luxueux comme serveurs. Ils occupent ce poste qui les mets en contact direct avec la clientèle tunisienne et étrangère et les rend visibles sur la scène publique. Mais en occupant le poste en question les immigrés concernés ne prennent-ils pas le risque d'être soumis à des opérations de contrôles de papiers ? Mais selon les données recueillies, les personnes participantes à l'étude nous ont livré qu'elles se sentent à l'aise et que leurs lieux de travail sont presque fortifiés contre tout genre de contrôle. Les propriétaires des lieux de travail où est occupé le poste de serveur disposent de leurs propres réseaux qui leur permettent d'employer des immigrés sans souci.

Cuisiniers : Certains immigrés particulièrement des immigrés syriens travaillent en tant que cuisiniers et ce, soit dans des restaurants tunisiens ou dans des restaurants syriens spécialisés dans la cuisine orientale.

Coiffeurs et esthéticiens : Selon les données à notre disposition, certaines femmes immigrées, particulièrement celles provenant de l'Afrique Subsaharienne travaillent

comme coiffeuses et esthéticiennes. Pour ce genre de métier, nous avons pu dégager deux types de pratique. Le premier type concerne les femmes immigrées qui exercent dans les quelques salons de coiffures qui reçoivent en plus de la clientèle tunisienne une clientèle subsaharienne composée des étudiantes, des stagiaires, des coopérantes techniques ou de femmes provenant des milieux diplomatique et consulaire. S'agissant du deuxième type, il est composé de quelques femmes qui ont choisi de faire le travail de coiffeuse et esthéticienne chez elle, c'est-à-dire pour son propre compte. Comme nous l'a livré une personne ressource participante à l'étude, elle n'a pas uniquement une clientèle subsaharienne provenant de son propre réseau communautaire, mais elle reçoit également une clientèle tunisienne ce qui lui a permis de bien s'en sortir.

En plus des immigrés subsahariens qui travaillent dans la coiffure, certains immigrés particulièrement ceux d'origine syrienne exercent également en Tant que coiffeur dans les salons de coiffure pour homme dans les cités d'El Manar, et d'Annasser.

Garde aux personnes âgées ou auxiliaire de vie : Parmi les postes occupés par les immigrés travaillant dans l' informel en Tunisie, l'enquête de terrain nous a permis de trouver que parmi les postes que les femmes immigrées exercent figure le poste de garde aux personnes âgées ou d'auxiliaire de vie. Il s'agit de prendre soin d'une personne âgée en perte d'autonomie totale ou partielle en veillant à son alimentation, à son hygiène et à ses traitements médicaux et ce durant toute la journée. Dans le cas où la personne âgée vit dans son propre domicile, l'auxiliaire de vie ne s'occupe que d'elle, mais dans le cas où la personne âgée est prise en charge par l'un de ses enfants, l'auxiliaire de vie peut être amenée à faire d'autres tâches ménagères.

Pompiste : Parmi les postes qu'occupent les immigrés figurent celui de pompiste, certains acteurs institutionnels interviewés nous ont livré qu'il leur est arrivé à quelques reprises d'être servis par un pompiste subsaharien dans certaines stations de services dans le grand Tunis.

3. Postes appartenant à la catégorie des métiers qualifiés

Selon la nomenclature nationale des professions, les différents métiers qualifiés, sont les métiers qui nécessitent une certaine qualification telle le CAP, ou le BTP. Selon les données obtenues, nous avons pu identifier les différents métiers qualifiés suivants exercés par les immigrés employés d'une façon informelle :

3.1. Métiers qualifiés de la métallurgie et de la réparation mécanique

Dans la région du sud tunisien, certains demandeurs d'asile, et étant devenus presque intégrés à la communauté d'origine, ont pu tisser différentes relations avec la population locale. Grâce à ces relations, certains, particulièrement ceux qui ont déjà une expérience professionnelle sont employés comme : Soudeur, Mécanicien réparateur des moteurs de véhicules, Forgeron et Charpentier métallique.

3.2. Métiers qualifiés du textile et de l'habillement : Dans cette catégorie de professions, l'analyse des données nous a permis d'identifier les deux postes de métiers suivants :

Agent de coupe de vêtement : Selon les données obtenues à l'aide du focus groupe réalisé dans la région de Sfax, certains immigrés dans cette région sont employés dans les ateliers de confection en tant qu'agent de coupe.

Tailleur et couturier : Selon le représentant de l'association des syriens en Tunisie, certains réfugiés syriens qui sont venus s'installer en Tunisie, exercent dans certains ateliers tunisiens le métier de tailleur et de couturier. Nous pensons que l'orientation de certains syriens vers l'habillement n'est pas à dissocier de leur rapport avec le commerce de tissu et des vêtements. Cependant ce qui est important à mentionner c'est que les syriens se spécialisent beaucoup plus dans la couture des rideaux et des couvre-lits.

3.3. Métiers de l'artisanat

Brodeur et couseur : Certaines femmes immigrées particulièrement celles provenant de la Syrie et de l'Irak se sont livrées au travail de brodeur et de couseur pour pouvoir subvenir à leurs besoins.

Pâtissier et confiseur traditionnel : Certains syriens sont embauchés d'une façon informelle pour travailler en tant que pâtissier et confiseur traditionnel étant donné que leur pays d'origine est bien connu par ses délicieux gâteaux traditionnels.

3.4 Métiers qualifiés du meuble en bois : Certains immigrés particulièrement ceux appartenant à la communauté syrienne, étant donné leur qualification dans le domaine du meuble en bois, ont été recrutés pour exercer d'une façon informelle comme technicien de peinture de meuble, graveur et polisseur de bois pour meuble.

3.5. Métiers qualifiés du bâtiment : En plus des immigrés qui occupent le poste de manœuvre de bâtiment, d'autres ayant certaines qualifications qu'ils ont apprises avant de s'installer en Tunisie ou qu'ils ont apprises sur le tas occupent les postes suivants :

Plâtrier : L'étude nous a démontré que certains immigrés particulièrement les marocains sont employés par des micro-entreprises tunisiennes spécialisées dans le montage du plâtre pour travailler en tant que plâtriers. Bien sûr ceci nous semble évident puisque les marocains sont connus par leur professionnalisme dans la fabrication et le montage des plafonds en plâtre.

Ouvriers peintres : Certains immigrés subsahariens sont employés d'une façon informelle pour exercer en tant que peintre dans les micro-entreprises tunisiennes. Selon les données recueillies, parfois certains ont pu exercer dans des entreprises qui exercent dans le formel.

Ouvrier de menuiserie du bâtiment : Le secteur de bâtiment n'offre pas uniquement aux immigrés la possibilité d'exercer en tant que manœuvre de bâtiment pour assister les intervenants qualifiés dans le domaine, mais il leur offre aussi la possibilité d'exercer en tant que manœuvre de menuiserie. Selon les données de l'étude certains immigrés sont embauchés par les ateliers de menuiserie aussi bien en bois qu'en aluminium et qui sont engagés à satisfaire des demandes urgentes de grands chantiers.

4. Postes appartenant à la catégorie des professions intermédiaires

En se référant à la NNP, les métiers qui s'intègrent dans cette catégorie nécessitent le niveau de BTS ou d'un diplôme délivré par un ISET. Selon les données recueillies et malgré le fait que cette catégorie de professions comprend la plus grande diversité de métiers, nous n'avons pu identifier que les deux postes suivant :

Décorateurs et designers : Deux femmes immigrées l'une à Tunis et l'autre à Sfax travaillent comme décoratrices et designers dans des moyennes entreprises spécialisées dans la peinture et la décoration intérieures.

Technicien en télécommunication : Selon les données recueillies, un seul cas d'immigré exerçant un emploi informel est employé en tant que technicien en télécommunication. Il s'agit d'un réfugié syrien recruté par une entreprise privée tunisienne.

Technicien en maintenance des paraboles : Etant donné le besoin en service de maintenance des paraboles, un immigré ivoirien a pu occuper le poste de technicien de maintenance des paraboles dans une petite entreprise spécialisée dans le domaine.

5. Principaux enseignements à retenir

A partir de l'analyse précédente, nous pouvons dégager les principales conclusions suivantes :

- La majorité des postes occupés par les immigrés se situent dans la catégorie des professions élémentaires qui ne nécessitent aucune qualification.
- Une fraction importante des femmes immigrées exercent le travail domestique et de garde.
- Grâce à leurs capacités physiques les hommes immigrés ont plus de choix et de chance pour trouver de l'emploi pour occuper le poste de manœuvre ou de manutentionnaire dans le secteur de bâtiment, de l'agriculture et du commerce en gros.
- Au fur et à mesure qu'on grimpe dans l'échelle des professions les chances des immigrés pour occuper un poste de travail socialement valorisé diminuent

jusqu'à ce qu'elles deviennent nulles dans les postes d'emploi nécessitant un diplôme universitaire.

- En raison de leur situation précaire, dans la majorité des cas, les immigrés occupent des postes qui leur donnent la chance d'être moins visibles au public et donc des postes qui leur permettent de se protéger au maximum des opérations de contrôle de papiers.

Chapitre 9 : Création de microprojets ou emploi indépendant des immigrés

Selon les données recueillies, nous pouvons classer l'installation des immigrés pour leur propre compte en procédant à la création de leurs microprojets selon les deux catégories suivantes :

1. Catégorie de microprojets formels

Selon les données recueillies, nous avons pu observer deux types de microprojets formels créés par les immigrés.

a. Le premier type de projets est celui représenté par des membres de la communauté algérienne et libyenne en Tunisie qui sont parvenus à monter leurs microprojets dans différents domaines tels que la maintenance informatique, les études le conseil et la formation et la restauration. Bien sûr, étant donné la facilité d'installation qu'accorde la législation tunisienne aux ressortissants maghrébins, nous pensons qu'il ne leur a été pas difficile de s'installer d'une façon formelle.

b. Le deuxième type est composé des microprojets créés par les syriens ayant le statut de réfugié et qui ont été soutenus et accompagnés par l'association ADRA pour s'installer à leur propre compte. Les quelques projets ont été créés dans le domaine de la restauration (Restaurant et pizzeria), dans le domaine de la pâtisserie traditionnelle, dans la construction métallique et dans la maintenance informatique. La même association a également soutenu un algérien ayant le statut de réfugié depuis longtemps pour monter son conservatoire de musique. L'association mentionnée est également entrain de soutenir d'autres projets en faveur de réfugiés syriens dans le domaine de la peinture et la décoration des meubles et dans le domaine de la coiffure.

Enfin, ce qui est important pour cette première catégorie de microprojets c'est qu'elle est uniquement l'affaire des hommes. Selon les données obtenues, aucun projet n'a été créé par une femme.

2- Catégorie des microprojets informels

Si certains immigrés ont choisi d'occuper des emplois informels, d'autres qu'ils soient immigrés, demandeurs d'asile ou ayant déjà obtenu le statut de réfugié, se sont lancés dans la création de leurs propres microprojets informels dans différents domaines. La création de ce type de microprojets n'a pas été limitée à une communauté particulière d'immigrés mais nous la trouvons auprès des immigrés subsahariens, auprès des syriens, auprès des maghrébins et auprès des irakiens. Elle n'est pas non plus l'affaire des hommes, mais aussi certaines femmes se sont aussi aventurées pour créer leurs propres microprojets et ce contrairement aux microprojets formels créés exclusivement par des hommes. Mais dans quels domaines ou secteurs se situent les projets créés ?

Selon les données de l'enquête, les projets informels créés se situent dans les domaines suivants :

- La pâtisserie et la confiserie traditionnelle
- La broderie et la couture
- La coiffure
- La couture des rideaux et couvres – lits
- La construction et le montage des plâtres.

En analysant d'une façon approfondie les données à notre disposition, nous sommes parvenus aux deux conclusions suivantes :

- Les immigrés ont généralement tendance à créer des microprojets dans les secteurs ou les sous- secteurs dont lesquels, traditionnellement leur pays d'origine à une bonne réputation auprès de la communauté d'accueil. A titre d'exemple, les marocains sont réputés par leur professionnalisme dans la plâtrerie. Alors que les syriens se distinguent par leur spécialisation et leur habilité dans la pâtisserie traditionnelle et la couture des rideaux et des couvres- lits. Pour les subsahariens, particulièrement les femmes elles sont réputées par leur habilité et leur maîtrise de la tresse africaine.

- En se lançant dans des microprojets pour lesquels ils sont réputés les immigrants trouveront plus de facilités pour écouler leurs marchandises ou pour trouver des clients.

Par ailleurs, il est important de noter comme il nous a été révélé par les données recueillies, que les immigrants ayant créé leurs propres microprojets, en cas de besoin de main d'œuvre, ils font recours particulièrement à des personnes provenant de leur propre communauté.

1. Conditions de logement : Les types du logement, leurs caractéristiques et leurs problèmes spécifiques

Qu'on soit dans son pays d'origine, ou dans un pays d'accueil, le logement avec ses différentes composantes est un facteur important qui intervient pour définir la qualité de notre vie. Toutes les recherches²⁷ qui ont traité de cette question ont mis en évidence que le logement et le cadre générale dans lequel il se situe, sont au centre de la vie de la personne, contribuant d'une manière considérable à marquer ses caractéristiques personnelles et ses relations sociales. C'est ainsi que nous pensons que le logement pour l'immigré peut être un pilier fondamental qui contribue à son intégration dans la société d'accueil et par conséquent à son équilibre psychosocial. Toutefois, ce ne sont pas tous les immigrés qui peuvent avoir accès à un logement décent leur garantissant une bonne qualité de vie. Selon les données à notre disposition, la population des immigrés qui nous intéresse éprouve beaucoup de difficultés quant aux conditions dans lesquelles elle habite. C'est ainsi que nous allons essayer d'analyser dans les sections suivantes, les types de logement, leurs caractéristiques ainsi que les difficultés que rencontrent les immigrés qui nous intéressent en rapport avec la question du logement.

Etant donné leurs différents profils et étant donné la variété des conditions de leur travail, les immigrés concernés par l'emploi informel, nous fournissent une diversité des modes d'occupation du logement. En effet selon les données à notre disposition nous avons pu identifier deux principaux types de logement, à savoir le logement à travers la location, le logement dans les foyers publics et le logement sur le lieu de travail. En plus de ces trois types, nous avons pu identifier une minorité qui n'a pas de logement et que nous avons qualifiée de SDF. Dans l'analyse suivante, nous allons essayer de présenter les spécificités de chaque type de logement et ses problèmes.

1.1. Logement à travers la location : La grande majorité des immigrés que nous avons rencontrés sont locataires des logements dans lesquels ils résident. Cependant,

²⁷ Lassaad LABIDI « L'habitat des personnes âgées pauvres en Tunisie » in Le Sociographe : Les nébuleuses du logement social en France et en Afrique du Nord. N°44 – Décembre 2013. p-p 59-64.

selon les données obtenues, nous avons pu identifier deux types de location. Le premier est de la colocation et le deuxième c'est la location personnelle ou familiale.

a. Colocation : Il s'agit des cas où la personne loue le logement avec d'autres personnes pour partager les frais ensemble. Ce mode d'occupation est le plus répandu particulièrement auprès des célibataires ayant des revenus moyens ou faibles, car il constitue une stratégie qui aide les concernés à faire des économies et à être parmi les membres de leur communauté d'origine. Cependant, l'analyse approfondie des données nous a permis de distinguer entre deux types de colocation à savoir :

- la colocation en chambre simple : Il s'agit du cas où les personnes qui louent ensemble occupent chacune d'elles seule une chambre. Ceci est le cas des personnes disposant d'un revenu leur permettant de se payer le coût d'une chambre qui peut varier entre 100 et 200 dinars selon la zone géographique. Bien sûr cette formule est avantageuse pour les concernés dans la mesure où elle leur permet de disposer d'une certaine intimité. Elle permet également aux étudiants de pouvoir concilier entre le travail et les études.

- la colocation en chambre double : Dans ce cas de figure, le logement loué devient presque un foyer, les chambres ne sont pas occupées en simple mais en double et si nécessaire parfois, elles peuvent être occupées en triple. Ainsi, on peut se trouver dans un logement occupé par 6, 7 voire même 8 personnes et plus selon les situations et les circonstances. Une personne interviewée, nous a même dit « il nous est arrivé d'être 10, dans la même maison, on n'a pas d'autres solutions puisque chacun a ses propres problèmes : problème de papiers pour les uns, problèmes d'argent pour les autres qui ne trouvent pas du travail ou qui sont très mal payés ou qui attendent d'être payés». Bien sûr cette forme de colocation exprime aussi l'esprit de solidarité qui se développe entre les immigrés. Etant donné qu'ils affrontent les mêmes problèmes, en vivant ensemble sous le même toit ils se soutiennent mutuellement et éprouvent le sentiment d'être en sécurité puisqu'ils sont entourés par les membres de leur communauté avec qui ils partagent le même destin. Cependant, les personnes qui optent pour ce mode de partage de logement ne peuvent pas avoir de vie personnelle intime et autonome étant donné qu'elles restent soumises au rythme de vie de tout le groupe.

b. Logement personnel : Ce type de logement qui peut être considéré comme un logement en famille est très limité comparé au mode de la colocation. Il se trouve auprès des quelques couples qui se sont installés dans un logement simple pour mener leur propre vie de couple. Nous le trouvons aussi dans le cas des frères ou des sœurs ou des membres de la parenté qui ont choisi de vivre ensemble en famille. Bien sûr, dans ce cas, c'est la dynamique familiale et parentale qui l'emporte et la question du partage des frais ne se pose pas de la même façon que celle que nous trouvons dans le cas de la colocation.

c. Nature des logements en location : Etant donné leur revenu limité, les immigrés concernés par l'emploi informel optent généralement pour loger dans des appartements et des maisons de type ordinaire ou moyen et dans des studios. Selon les données de notre enquête quantitative, 76.7% des immigrés vivent dans les logements mentionnés. Il s'agit de logements, généralement situés dans des zones moyennes où le loyer reste un peu cher comparé à leur revenu. Un participant à l'étude qui nous a dit dans ce sens: « c'est cher pour nous, mais c'est mieux de supporter le loyer élevé dans ces zones que vivre dans les quartiers très populaires avec un loyer bas mais dans des conditions difficiles et des agressions au quotidien et une absence totale de la sécurité, quelques-uns de mes amis ont essayé un quartier très populaires, mais ils l'ont quitté sans même terminer un mois.. ». Enfin, il est important de mentionner que dans certaines situations, les conditions de logement restent insatisfaisantes voire même difficiles pour certaines personnes qui n'ont pas les moyens de se permettre de payer un logement plus ou moins confortable. Selon un acteur institutionnel associatif, dans certaines situations, des immigrés habitent dans des maisons ou dans studios qui ne sont pas suffisamment aménagés et où dans vieilles maisons humides et qui n'ont pas été entretenues depuis longtemps.

d. Problèmes des logements en location : Les immigrés qui résident dans un logement en colocation qu'il soit en chambre simple ou en chambre double et ceux qui logent d'une façon personnelle et familiale rencontrent beaucoup de problèmes qui perturbent leur rythme de vie et portent atteinte à leur stabilité. D'abord pour trouver le logement, et comme nous l'ont signalé plusieurs participants certains propriétaires refusent de louer aux étrangers surtout s'ils ont un problème de papiers, d'autres veulent imposer des prix de loyers trop chers croyant que les immigrés sont

très riches. Par ailleurs certaines personnes nous ont aussi fait part du comportement abusif de certains propriétaires qui n'hésitent pas à demander des augmentations de loyers sans délais et sans avis préalables. Ils les mettent devant le fait accompli et les menacent d'aller déposer une plainte auprès des autorités policières s'ils n'acceptent pas de répondre à leur demande ou s'ils ne quittent pas le logement dans le plus bref délai qu'ils leur accordent. En plus de ce type de comportement abusif d'autres personnes nous ont aussi signalé qu'ils sont parfois obligés de payer des factures de l'eau et de l'électricité qui ne correspondent pas à leur consommation réelle. Un participant à l'étude nous disait dans ce sens « Nous recevons toujours des factures à payer (eau, électricité), et le montant à payer est trop élevé, on n'a pas de jardin à arroser, ni de voiture à laver, de plus nous passons toute la journée à l'extérieur de la maison, je n'arrive pas à comprendre pourquoi ils veulent nous faire payer tout, c'est de l'escroquerie, ils pensent qu'on est milliardaire ou quoi... »

1.2. Logement dans les foyers : Certains immigrés particulièrement les étudiants et les stagiaires dans les centres de formation professionnelle qui sont venus dans le cadre de la coopération bilatérale entre la Tunisie et leur pays d'origine résident dans les foyers publics relevant du Ministère concerné. Dans ce cas de figure, les personnes bénéficiaires de ce type de logement rencontrent beaucoup de difficulté d'intégration avec les résidents tunisiens et manquent d'information étant donné que toutes les annonces et les affiches sont faites en langue arabe. Pendant les vacances, ils sont obligés de changer de foyer pour être tous regroupés dans un seul foyer. Ce qui représente pour eux une certaine instabilité.

1.3. Logement sur le lieu de travail : Comme nous l'avons annoncé auparavant, l'un des avantages qui poussent certains employeurs et certains particuliers à embaucher un immigré pour occuper un poste d'emploi informel, c'est la possibilité de l'avoir à leur disposition totale en lui offrant le logement sur le lieu du travail. Selon les déclarations des participants, ce mode de logement offre des conditions différentes en fonction de la nature du travail et que nous nous pouvons analyser comme suit :

- Des conditions plus ou moins satisfaisantes : Les femmes qui travaillent comme aide-ménagère, les personnes qui travaillent dans les hôtels et les quelques travailleurs dans le secteur de l'agriculture, bénéficient généralement des conditions

de logement minimales qui leur permettent de disposer d'un espace qui leur est réservé. A titre d'exemple, les femmes de ménages disposent de leur propre chambre alors que dans les hôtels, l'occupation des chambres se fait en double en ou triple selon les cas. Pour ceux qui travaillent dans le secteur de l'agriculture, une chambre plus ou moins aménagée est mise à leur disposition. Dans toutes ces différentes situations, les personnes concernées trouvent les possibilités pour faire leur toilette et pour prendre soin de leurs propres affaires. Cependant, particulièrement pour certaines travailleuses domestiques, ce n'est pas des conditions matérielles de logement qu'elles souffrent mais beaucoup plus du traitement qui peut leur être infligé par les membres de la famille.

- Des conditions trop peu satisfaisantes : Dans le cas où les personnes immigrés exercent en tant que manutentionnaire, en tant que manœuvre polyvalent ou en tant qu'ouvrier et sont hébergé dans l'usine, dans le magasin ou dans le dépôt, leurs conditions de logement sont difficiles, car elles ne disposent pas réellement d'un espace qui leur est propre. Mais elles ont uniquement un simple coin où elles peuvent mettre leur lit et leurs propres affaires entre les marchandises et les outils de travail. Ceci dit, elles n'ont aucune intimité et vivent presque exposées parfois non pas uniquement à leurs collègues de travail mais même aux clients.

-Des conditions pas du tout satisfaisantes : Dans les cas des personnes qui travaillent dans le secteur du bâtiment et qui sont hébergées sur le chantier, leurs conditions d'hébergement sont totalement insatisfaisantes, car l'espace qu'elles utilisent est en cours de construction et donc, il ne leur offre aucun confort.

1.4. Les SDF : Pour certains immigrés vivant au Sud dans le gouvernorat de Mednine et qui espèrent encore trouver une protection internationale, ils n'ont aucun logement et vivent sans domicile fixe, sans espace qui les protège et qui leur permet de disposer d'un minimum d'intimité et de protection. En d'autres termes ils vivent dans la nature et se déplacent d'un espace public à un autre pour faire leur toilette. Les participants à l'étude que nous avons rencontrés nous ont fait part de leur situation lamentable surtout qu'ils n'ont aucune solution en vue et qu'ils vivent au quotidien et dans l'incertain sans perspectives claires.

2. Accès aux services sociaux et de santé

Selon les données de l'enquête quantitative, il s'avère que les immigrés concernés par l'emploi informel n'ont pas un accès facile aux services sociaux et de santé lorsqu'ils en éprouvent le besoin.

D'abord, s'agissant du recours à l'aide sociale, les données obtenues nous ont permis de constater qu'en cas de besoin d'aide sociale quelconque, les personnes concernées font recours en premier lieu à leur communauté d'origine avec un taux de 62.7%, puis à leurs amis et à leurs collègues de travail avec un taux de 18.7%. Certains nous ont aussi déclaré qu'ils font recours aux ONG avec un taux de 4%. Selon les données recueillies à l'aide des focus groupe certaines personnes nous ont fait part de leur ignorance des associations qui peuvent les aider en cas de besoin. Enfin, pour certains réfugiés syriens, ils ont pu bénéficier de l'aide sociale auprès des unités locales de promotion sociale relevant du MAS, particulièrement pendant la rentrée scolaire. De leur part, certains immigrés au Sud, n'hésitent pas en cas de besoin pour faire recours aux travailleurs sociaux pour pouvoir bénéficier d'une intervention urgente.

En ce qui concerne la santé, les données de notre enquête quantitative nous ont permis d'observer que généralement les immigrés en rapport avec la question de l'emploi informel sont en bonne santé dans la mesure où 45% parmi eux ne souffrent d'aucun problème de santé et 50.8% rencontrent des problèmes de santé ordinaire, tandis que 4.2% souffrent d'une maladie chronique. Quant à l'accès aux services de santé relevant des établissements publics, les participants à l'étude surtout ceux qui résident depuis quelques années en Tunisie nous ont déclaré qu'ils ont constaté une nette amélioration à ce niveau dans les milieux hospitalier surtout dans le grand Tunis. Notons de passage que l'ONPF a invité toutes ses directions et ses bureaux régionaux à fournir leurs services en matière de santé reproductive en tant que droit aux tunisiens et aux étrangers. En effet, suite aux différentes actions de sensibilisation faite par la société civile, et suite à l'intervention directe de certaines associations pour accompagner les immigrés aux hôpitaux publics, le personnel de la santé est devenu de plus en plus favorable à l'accueil d'une personne immigrée atteinte d'une maladie quelconque. S'agissant de l'accès aux soins dans le secteur privé, tous les participants s'accordent qu'il suffit juste d'avoir de quoi payer les

honoraires du professionnel de la santé pour avoir accès à ses services. Mais comment, la population objet de notre attention payait-elle les frais des services de santé obtenus ?

Selon notre enquête quantitative, 85.8% des personnes ayant utilisé des services de santé les ont payés par leurs propres moyens, alors que 4% se sont servis de leur assurance qu'elle soit privée ou qu'elle soit obtenue grâce à leur statut d'étudiant dans un établissement d'enseignement supérieur ou dans un centre de formation professionnelle relevant tous les deux du secteur public. Enfin, 2% ont bénéficié des soins gratuits grâce à l'intervention d'une structure associative. Enfin, s'agissant des problèmes d'accès aux soins de santé, 87.5% des participants à l'étude quantitative, nous ont déclaré avoir rencontré des problèmes. Parmi ces problèmes vient en premier lieu le problème de statut auquel font face selon l'enquête quantitative 53.3% des enquêtés. Rappelons que ce type de problème se pose qu'on la personne n'est plus en de résidence régulière vu la fin de la validité de son visa ou de sa carte de séjour. Dans ce cas, il peut se voir refuser l'accès aux services de santé particulièrement dans les établissements publics. C'est pour cette raison, que plusieurs associations intervenant auprès des immigrés telles que Médecins du Monde (MDM) et Terre d'Asile Tunisie, en plus des services directs qu'elles fournissent aux concernés entreprennent plusieurs actions pour défendre les droits des immigrés aux soins et à la couverture sociale. Quant au deuxième problème que rencontrent les immigrés concernés par l'emploi informel, c'est celui du manque de moyens et de l'absence de couverture sociale avec un taux de 16.3%. Bien sûr sans couverture et sans moyens, même les services privés de la santé deviennent difficiles. Enfin, le troisième problème qui limite l'accès aux soins est celui de la langue, en effet, ne maîtrisant pas la langue arabe, il n'est pas facile pour l'immigré bénéficiant d'un service de santé de comprendre ce que le personnel de santé peut lui dire verbalement, mais il se trouve limité à l'ordonnance médicale mais il n'arrive pas à bien saisir les consignes que peut lui donner le médecin.

3. Relation avec l'administration

La relation avec l'administration concerne en particulier la question des papiers nécessaires à la régularisation de la situation des immigrés en Tunisie. Cette relation est en effet affectée par un ensemble d'entraves dont notamment ce que les immigrés

appellent « *une discrimination* à leur égard », les pénalités et les difficultés de communication.

(a) En effet, les participants sont exaspérés par le fait que la Tunisie applique une politique de migration basée sur une discrimination plus sévère que celle appliquée par les pays européens à l'égard des migrants tunisiens vers l'Europe, ce qui paraît paradoxal à leurs yeux. Ils citent notamment le droit des immigrés au travail ; un droit soumis à des conditions trop restrictives et éliminatoires, ce qui les amènent à travailler dans le marché parallèle et informel, et ouvre la voie à toutes les formes d'exploitation et d'injustice.

(b) Vient ensuite la question des pénalités jugées exagérées et injustes ; en effet, l'immigré se trouve pris dans un dilemme sans issue : l'immigré est contraint de rentrer chez lui, or il ne peut le faire, de force ou de bon gré, sans qu'il se fasse d'abord un petit épargne avant le retour au pays. Ceci paraît impossible vu que son droit au travail n'est pas reconnu et que le travail dans le secteur informel le prive de salaire équitable et de la couverture sociale. Rentrer au pays avec des mains vides ou expulsé, le place dans une position déshonorante vis-à-vis de sa famille et de sa communauté.

De l'autre côté, même si l'immigré réussit à se faire une petite épargne, il est contraint de la verser à l'Etat quand il s'apprête à quitter le territoire tunisien. Une pénalité de vingt dinars par semaine et presque mille dinars par an ne fait que spolier l'immigré de ses biens et de tous ses droits ; selon tous les participants, cela « *paraît extrêmement répressif et décevant d'un pays qui prétend appartenir au continent africain* ».

(c) L'injustice constatée dans le cadre juridique régissant la question de l'immigration est conjugué selon les participants à la rigidité de l'administration et aux interminables procédures administratives pour accéder à un droit ou avoir un papier quelconque. L'accueil dans l'administration et l'accès à l'information sont qualifiés de moyen avec des taux respectifs de 61.9% et 33% et sont qualifiés de mauvais avec des taux respectifs de 32.2% et de 64.2%.

Tableau 18 : Accueil dans l'administration

	Effectifs	%
1 Bon	7	5,8
2 Moyen	73	60,8
3 Mauvais	38	31,7
Total	118	98,3
Système manquant	2	1,7
Total	120	100,0

L'accueil et l'accès à l'information sont entravés essentiellement par un problème de communication. L'administration est peu sensible à celui qui ne parle pas l'arabe et le dialecte tunisien. Une indifférence totale à l'égard de leur situation et de leurs conditions de vie en Tunisie est bien installée et les autorités publiques ne leur accordent aucun intérêt particulier.

Tableau 19 : Accès à l'information

	Effectifs	%
1 Facile	3	2,5
2 Moyen	36	30,0
3 Difficile	70	58,3
Total	109	90,8
Système manquant	11	9,2
Total	120	100,0

4. Relations avec le milieu social

La deuxième question qui a marqué beaucoup le discours des participants et qui a constitué le plus grand problème qui affecte selon eux leur vie quotidienne en Tunisie, c'est le racisme de certains tunisiens, l'absence de sécurité dans les espaces publics et le manque de communication avec la société tunisienne.

4.1. Problème de racisme : Les participants déclarent avoir été l'objet d'incidents racistes de la part d'individus, de groupes ou même de familles; des insultes, des humiliations, des violences verbales et physiques qui renvoient directement à leur couleur sont enregistrés quotidiennement, et ont atteint des proportions inadmissibles mettant carrément la vie des subsahariens en danger.

Beaucoup de témoignages relatent ainsi des expériences vécues par les participants eux-mêmes ou par « des frères » selon leur expression. La question de sécurité occupe une place centrale dans leurs préoccupations et les amènent à prendre des décisions qui affectent directement leur niveau et train de vie; à ce titre, par exemple, ils ne peuvent pas se déplacer ou se manifester individuellement dans les espaces publics, ils optent plutôt pour des déplacements en groupe. Ils ne peuvent pas non plus s'installer dans des quartiers populaires, où le loyer est plus modéré; ils sont contraints donc de louer des maisons ou des appartements dans des quartiers où le coût de la vie est plus cher que celui qu'on trouve dans les quartiers populaires, juste pour pouvoir se sentir en sécurité, etc.

L'agression se manifeste aussi dans des pratiques d'exploitation très courantes mais plus softs : à titre d'exemples, les immigrés se trouvent souvent contraints de payer un loyer plus cher que celui payé généralement par le tunisien pour le même logement, les chauffeurs de taxis préfèrent servir le tunisien même s'il a été sollicité par l'immigré d'abord, etc.

« L'hypocrisie de la société tunisienne » selon les uns, sa « schizophrénie » selon les autres, constitue chez les participants des traits de l'identité tunisienne : « une société africaine raciste à l'égard d'une population africaine », ou « une société qui milite pour le droit des migrants vers l'Europe mais qui ne reconnaît pas les droits des immigrés chez elle.... », « Une société agressive, frigide, indifférente, etc., à l'égard des immigrés africains ». « ..Chez nous, les étrangers sont les bienvenus, on leur accorde notre tour, eux ils passent d'abord, ils peuvent se soigner dans les hôpitaux publics, ils peuvent travailler, monter leurs propres affaires, on les agresse pas, on traite avec eux, c'est différent ici... ».

4.2. Problème de communication limitée : La relation des immigrés objet de notre étude, avec les voisins s'intègre donc dans ce cadre général du rapport entre l'immigré, en particulier l'immigré subsaharien, et la société tunisienne. Bien que les résultats de l'enquête nous rapportent des données plus nuancées sur la qualité des rapports entre les immigrés et les tunisiens. En effet, 39.5% des répondants qualifient leurs relations avec les voisins de bonnes et 46.5% de relations ordinaires, contre 14% qui estiment quand-même que les relations avec les voisins sont tendues.

Tableau 20 : Relations avec les voisins

	Effectifs	%
1 Bonnes	45	37,5
2 Ordinaires	53	44,2
3 Tendues	16	13,3
Total	114	95,0
Système manquant	6	5,0
Total	120	100,0

En somme, l'immigré est mitigé entre le sentiment d'une société qui lui paraît raciste voire même menaçante et des relations avec les voisins qui paraissent pour la grande majorité d'entre eux comme bonnes ou ordinaires. Mais, en définitif, le rapport de l'immigré à la société tunisienne se manifeste en dernier lieu dans des attitudes négatives, et semble être lié à une mauvaise communication entre les deux parties.

La communication est prise ici aussi dans son sens le plus directe dans la mesure où l'une des questions soulevée par les immigrants africains se rapporte au problème de la langue, selon les participants la majorité des tunisiens ne parlent que l'arabe et trouvent des difficultés avec les étrangers ; cela a été constaté même au niveau de l'administration tunisienne. Ainsi, dans la majorité des cas, la relation avec les voisins immédiats est qualifiée d'ordinaire sinon tendue, la communication est à son bas niveau et l'échange est géré souvent pour qu'il ne vire pas au conflit.

Chapitre 11 : Analyse des conditions de travail

Pour analyser les conditions de travail, nous allons nous intéresser aux relations dans le milieu du travail et aux caractéristiques des emplois exercés par les immigrés soulevant les questions du travail décent et les différentes formes d'exploitation économique et de maltraitance.

1. Relations dans le milieu du Travail

Pour les répondants au questionnaire les rapports dans le milieu du travail ne posent de sérieux problèmes que pour 22.6% des enquêtés qui estiment que leurs relations dans le milieu du travail sont tendues ; par contre 77.4% d'entre eux estiment au contraire que les relations sont bonnes ou ordinaires.

Tableau 21 : Relations dans le milieu du travail

	Effectifs	%
1 Bonnes	22	18,3
2 Ordinaires	67	55,8
3 Tendues	26	21,7
Total	115	95,8
Système manquant	5	4,2
Total	120	100,0

Mais, le diagnostic final de la relation dans le milieu du travail n'est pas le seul aspect plus ou moins négatif qui caractérise leurs conditions de travail, à cela s'ajoutent l'absence du travail décent pour l'immigré, l'exploitation économique et la maltraitance.

2. Caractéristiques des emplois informels des immigrés

Le travail décent selon l'OIT désigne la possibilité d'accéder à un emploi stable, à une rémunération appropriée, à la sécurité au travail, à des conditions de travail salubres et à une couverture sociale, etc. Selon ces normes, le travail décent constitue presque un rêve pour les immigrés, en particulier pour ceux qui sont dans une situation irrégulière.

Les participants et les répondants au questionnaire croient que la plupart des immigrés sont victimes de leur statut d'immigré en premier lieu et de leur situation irrégulière en second lieu. Ils sont ainsi obligés de travailler dans le secteur informel, d'accepter d'exercer des emplois informels et de sacrifier leurs droits fondamentaux à une rémunération juste, à des conditions de travail salubres et à une couverture sociale et sanitaire.

D'une façon générale, le profil de l'emploi dressé par les participants et selon les données recueillies du questionnaire, se présente comme suit : il s'agit généralement d'un emploi informel exercé dans une entreprise elle-même informelle. C'est-à-dire qu'elle œuvre sans respect de la loi régissant les entreprises et les relations du travail. Comme nous l'avons démontré auparavant, le travail est la plupart du temps instable et précaire ; l'immigré peut être licencié à tout temps, sans motif, sans préavis et sans qu'aucun droit ne s'en suive.

Sur le plan des caractéristiques des emplois la plupart des participants et des répondants au questionnaire considèrent ainsi que les emplois qu'ils exercent sont très pénibles (25% des enquêtés) ou peu pénibles (58.3% des enquêtés) et que les tâches les plus dures sont généralement confiées aux immigrés. Egalement, ils n'ont pas droit à un congé payé ou à un congé de maladie.

Tableau 22 : Evaluation de la pénibilité du travail

	Effectifs	%
Sans réponses	8	6,7
1 Très pénible	30	25,0
2 Peu pénible	70	58,3
3 Pas pénible	12	10,0
Total	120	100,0

En outre, les conditions de travail sont difficiles et présentent beaucoup de risques de maladies professionnelles et d'accidents de travail ; 67.5% des enquêtés considèrent qu'ils sont exposés à des risques sérieux de maladies professionnelles et d'accidents de travail, en particulier dans certains secteurs comme le bâtiment, la manutention, le travail dans les foyers, etc., où les moyens de protections sont systématiquement absents et où on se soucie très peu de la santé des employés. Les risques sont

fréquents et les employeurs, selon les participants aux focus groupes et selon 72.5% des enquêtés ne fournissent pas les moyens de protection mais, cela est valable aussi pour la main d'œuvre tunisienne.

Tableau 23 : Risques de maladies et d'accidents de travail

	Effectifs	%
S.R.	6	5,0
1 Oui	81	67,5
2 Non	33	27,5
Total	120	100,0

Dans ce cadre, la plupart des participants n'ont jamais assisté à une visite de l'inspection du travail, ou de la médecine du travail ou du contrôle de la sécurité sociale ; ils n'ont jamais fait l'objet de contrôle administratif dont l'objet serait de faire valoir le droit du travail. Cela ne constitue pas une frustration pour les immigrés car une visite pareille ne fera pas le bonheur de la plupart d'entre eux, ils sont dans une situation irrégulière et risquent qu'un contrôle pareil aboutit à une affaire avec les services de sécurité. Ils sont donc contraints d'être complices avec leurs employeurs qui, selon eux, les exploitent ; ils sont conscients de cela mais, ils n'ont pas le choix ; ils sont contraints disent-ils d'accepter un salaire bas, un travail pénible sans congé, sans couverture sociale, etc. Bien que les conditions soient meilleures dans certains secteurs comme les services et l'hôtellerie, de façon générale, les immigrés se considèrent comme victime d'une exploitation économique qui mérite d'être dénoncée.

3. Exploitation économique

L'exploitation économique commence pour certains types d'immigrés dès le départ, c'est-à-dire avec la conclusion du contrat du travail et l'arrivée en Tunisie pour un emploi promis et garanti. Ce contrat est souvent une entente morale entre l'immigré demandeur d'emploi et le courtier chargé de le faire parvenir de son pays d'origine vers la Tunisie et de lui trouver un travail contre des honoraires qui prennent la forme de quatre à six salaires entiers perçus directement par le courtier de la part de l'employeur. Dans beaucoup de cas, la relation de travail se rompt avant même que l'immigré parvienne à percevoir son premier salaire, il se trouve ainsi abandonné à

son sort dépourvu de tout revenu et délaissé par son premier employeur ainsi que par le courtier qui l'a fait parvenir en Tunisie.

Par ailleurs d'autres participants dénoncent ce qu'ils appellent une exploitation économique pure et dure, dans la mesure où l'immigré se considère généralement mal payé et moins payé que son collègue tunisien avec des taux qui atteignent respectivement 90% et 85% des enquêtés.

Tableau 24 : Pensez-vous que vous êtes bien payés

	Effectifs	%
Sans réponse	8	6,7
1 Oui	4	3,3
2 Plus-ou-moins	74	61,7
3 Non	34	28,3
Total	120	100,0

Tableau 25: Niveau de salaire par rapport à un tunisien qui fait le même travail

	Effectifs	%
Sans réponse	11	9,2
1 Même salaire	7	5,8
2 Un peu moins	48	40,0
3 beaucoup moins	54	45,0
Total	120	100,0

Cela est constaté dans tous les secteurs ; le salaire journalier de l'immigré est inférieur à celui du tunisien de presque le un tiers, à titre d'exemple, le salaire journalier dans le secteur du bâtiment est de 16 dinars pour l'immigré contre 25 dinars pour le tunisien.

Mais cette inégalité ne résulte pas uniquement d'une stratégie d'exploitation de l'employeur. Dans d'autres régions, notamment à Médenine et à Ben Guerdane plus précisément, une concurrence sérieuse se joue chaque jour entre les tunisiens et les immigrés dans les secteurs du bâtiment, du jardinage, du chargement et déchargement de la marchandise, et dans d'autres secteurs qui nécessitent essentiellement de l'effort physique.

En effet, les immigrés, n'ayant aucune source de revenu pour subvenir à leurs besoins essentiels et n'ayant aucun droit au travail formel et protégé offrent des bas prix pour remporter le marché ; une frustration se fait ainsi de plus en plus sentir de la part des ouvriers tunisiens qui considèrent que les immigrés sont en train de casser d'une façon déloyale un marché caractérisé initialement par des salaires très bas.

En outre, l'immigré, soit un taux 87.5% des enquêtés, sont payés directement en espèce et ne reçoit aucune justification de salaire pouvant de l'existence pour un certain temps d'une relation de travail.

L'autre forme d'exploitation se manifeste par la longueur de la journée de travail. 30% des enquêtés travaillent plus que 8 heures par jours et 8.3% travaillent plus que 10 heures par jour. Le nombre d'heures dépasse donc souvent la norme de 8 heures par jour, elle atteint parfois les 16 heures et peut même dépasser ce volume horaire dans les cas où l'immigré est hébergé chez son employeur. L'immigré se trouve ainsi à la disposition de l'employeur le long des 24 heures, comme pour les aides ménagères, les jardiniers, les concierges, etc., qui sont sollicités toute la journée sans retenu pour faire tous les boulots.

Tableau 26 : Horaire du Travail

	Effectifs	%
Sans réponses	7	5,8
1 Moins de 8 h/jour	27	22,5
2 8h/jour	40	33,3
3 Entre 8 et 10h/jour	36	30,0
4 plus 10h/jour	10	8,3
Total	120	100,0

L'exploitation se manifeste aussi dans une forme plus frustrante quand l'immigré est sollicité presque automatiquement pour effectuer les tâches les plus pénibles et les travaux les plus durs. Il existe une sorte de répartition injuste des tâches entre les tunisiens et les immigrés sur le site de travail basée l'idée que les immigrés sont dotés de capacités physiques exceptionnelles et sur une indifférence totale de leur santé : « *On croit que les africains sont dotés d'une structure physique endurante, qu'ils supportent bien les travaux pénibles, qu'ils ne souffrent pas, en fait ces gens sont indifférents et insensibles à notre fatigue et à nos douleurs...* ».

Le résultat final, aboutit à des revenus très bas par rapport non seulement au volume de travail exercé par un immigré mais, aussi par rapport à la qualité et à la pénibilité du travail que cet immigré exerce. Conjugué à la précarité de l'emploi dans la mesure où l'immigré ne travaille que pour de périodes très courtes, les revenus des immigrés sont considérés comme peu suffisants ou extrêmement insuffisant pour couvrir leurs besoins fondamentaux par une majorité qui atteint 86% des enquêtés.

Tableau 27 : Suffisance des revenus

	Effectifs	%
1 Suffisant	16	13,3
2 Peu Suffisant	78	65,0
3 Insuffisant	23	19,2
Total	117	97,5
Système manquant	3	2,5
Total	120	100,0

S'agissant de travailleurs immigrés informels, il est évident qu'ils ne peuvent bénéficier d'aucune couverture sociale et sanitaire, C'est pour cette raison que 88.3% des enquêtés déclarent ne pas être assujettis à un régime de sécurité sociale, contre 10% seulement qui sont couverts en raison de leur statut d'étudiant inscrits dans des établissements d'enseignement publics. Cela aggrave leurs difficultés et les poussent à ignorer certains de leurs besoins, comme par exemple le besoins de consulter un médecin, et à recourir à des stratégies basées sur la solidarité intracommunautaire dans les cas les plus extrêmes. La satisfaction et l'épanouissement par le travail constitue dans ces conditions une requête impossible.

Tableau 28 : Couverture sociale

	Effectifs	%
S.R	2	1,7
1 Oui	12	10,0
2 Non	106	88,3
Total	120	100,0

4. Formes multiples de maltraitance au travail

L'exploitation économique constitue pour les immigrés une forme de mauvais traitement et de discrimination ; qu'ils soient moins payés que les tunisiens, voués à la réalisation des tâches pénibles et qu'ils soient contraints de travailler dans de mauvaises conditions constituent pour eux une agression morale et matérielle à leur égard. La maltraitance constitue donc un prolongement aux différentes formes d'exploitation économique. Elle renvoie à la qualité des relations humaines entre l'employé immigré et son employeur et qui se transforme souvent en des litiges entre les deux parties ; la partie tunisienne se place en position d'exploitation et de force. La maltraitance se rapporte à trois autres formes essentielles :

4.1. Agression et violence : La première forme de maltraitance se rapporte à un continuum allant de l'indifférence à la violence physique contre l'immigré. L'indifférence renvoie à ces situations où les immigrés constatent que les employeurs ne développent aucun souci par rapport à leur santé morale et physique. En cas de maladie, les immigrés se trouvent abandonnés par les employeurs à leur propre sort, aucune prise en charge médicale ne leur est accordée ; au meilleurs des cas c'est l'automédication, et « *c'est le paracétamol qui est le médicament miracle pour tous les maux* ». Sans couverture sociale et sanitaire, et avec des revenus insuffisants, les immigrés ne peuvent pas se payer le luxe de consulter un médecin du secteur privé et payer la facture de la pharmacie.

Cela est considéré comme une forme de maltraitance quand on emploie quelqu'un et que l'on ne le soigne pas quand il tombe malade. Mais la maltraitance peut prendre une forme plus brutale encore et ce, quand l'employeur utilise la violence verbale et même physique pour donner des consignes de travail, pour faire des remarques sur un travail effectué ou sur un comportement, ou pour régler des comptes avec son

employé. Les histoires ne sont pas rares où l'employeur agresse physiquement son employé pour des mobiles qui ne peuvent nullement lui donner raison.

4.2. Salaires non payés : La seconde forme de la maltraitance se rapporte au respect du «contrat du travail» qui prend souvent la forme d'une entente morale entre les deux parties : certains immigrés déclarent avoir travaillé pour des tunisiens dans des secteurs différents, en particulier dans le bâtiment, le jardinage, et le ménage, et se sont trouvés à la fin du travail spoliés d'une partie de leurs salaires sur lesquels se sont convenus au départ avec leurs employeurs. Toutes les démarches pour récupérer leurs droits ont été vouées à l'échec et certains employeurs les ont même menacés de les dénoncer à la police pour situation irrégulière.

4.3. Documents personnels confisqués : La troisième forme se rapporte à des droits plus fondamentaux ; certains participants évoquent un autre problème vécu par eux-mêmes et par certains de leurs «frères». La plupart du temps, les employeurs tunisiens confisquent les passeports des immigrés qui travaillent pour eux pour des raisons qui se rapportent essentiellement à un manque de confiance, mais aussi à une volonté de vouloir contrôler le mouvement de l'immigré. Cela constitue déjà un problème et une forme d'agression. Le pire encore, c'est que certains de ces employeurs refusent de rendre ces documents à leurs propriétaires même après la fin de la relation de travail.

Face à ces différentes situations, les participants se trouvent impliqués sans le vouloir dans des conditions litigieuses, mais se considèrent, en contrepartie, comme dans une disposition qui ne leur permet pas de porter plainte contre leurs employeurs.

De toutes les manières, tous les participants se considèrent comme dans une situation extrêmement fragile et précaire. Ils sont l'objet de tous les dépassements dans la rue, dans le milieu du travail et dans l'administration, etc. Mais, en contrepartie, ils ne peuvent pas se défendre, ni faire valoir aucun de leurs droits fondamentaux ; leur statut d'immigré irrégulier confisque tous leurs droits et les empêche de toute démarche administrative ou légale pour améliorer leurs conditions de vie et leurs conditions de travail.

Ils estiment, ainsi, qu'un élan de solidarité à leur égard de la part de la société tunisienne et de l'Etat tunisien s'impose et constitue selon tous les participants un devoir qui doit se concrétiser le plus tôt possible dans des politiques qui doivent reconnaître les droits fondamentaux des immigrés, dont en particulier le droit au travail et à un salaire équitable, le droit à la couverture sociale et sanitaire, l'abolition des pénalités, etc.

Les membres de l'équipe de recherche qui ont assisté à ces différents témoignages, se sont trouvés maintes fois intimidés par des attentes, parfois latentes et parfois explicites, sur ce qu'ils peuvent faire dans le cadre de l'étude ou en marge de celle-ci pour trouver une solution à ces personnes souvent agressées, et parfois même dépouillés de leurs salaires et de leurs passeports. L'enquête auprès des immigrés n'était pas tâche facile.

Conclusion générale

L'étude portant sur la cartographie des métiers et le profil des immigrés occupant des postes d'emploi informel nous a permis de mettre en évidence la diversité des positions des acteurs institutionnels à l'égard de l'immigration de travail en Tunisie ainsi que leur vision de l'emploi informel des immigrés. Cette diversité des positions et des points de vue, exprime que le sujet de l'emploi de la main d'œuvre immigré dans le contexte spécifique de la Tunisie commence à attirer l'attention et à devenir un objet de débat public. Par ailleurs, si l'emploi formel des immigrés ne pose pas de problèmes quant aux conditions dans lesquelles les immigrés concernés exercent leur travail, tel n'est pas le cas pour les immigrés occupant des postes d'emploi informels. Ces derniers, ont d'abord des caractéristiques différentes même s'ils appartiennent dans leur majorité à la catégorie des jeunes. Ils exercent également des métiers qui requièrent peu de qualifications et se situent dans le bas de l'échelle sociale des métiers n'attirant plus la main d'œuvre tunisienne. D'autre part, une fraction importante de cette population détient des diplômes professionnels ou universitaires mais elle se trouve entraînée d'être employée en tant que manœuvre non qualifiée dans la majorité des cas. Par ailleurs l'étude nous a permis d'observer que les immigrés, par les emplois qu'ils occupent, répondent d'une manière ou d'une autre à un besoin en main d'œuvre chez certains particuliers ou chez certains employeurs. Cependant, malgré leur apport et les services qu'ils rendent aux employeurs et aux particuliers qui leur font appel, les résultats de l'étude nous ont indiqué que les immigrés occupant des emplois informels mènent des conditions de vie et de travail difficiles. Ces dernières sont caractérisées par une absence de droits socioéconomiques en mesure de porter atteinte à leur équilibre biopsychosocial.

Suite à ces principaux résultats de l'étude, il nous semble qu'il est primordiale pour les autorités tunisienne de revoir sa politique envers la population des immigrés qui désire s'installer et travailler en Tunisie. D'où l'intérêt pour les institutions chargées de l'emploi d'entreprendre des recherches approfondies sur la question de l'immigration de travail en Tunisie et de la soumettre à la concertation et à la négociation entre les différents acteurs concernés. Car nous pensons que la bonne gouvernance de la migration passe par la mesure et l'analyse des informations et des données de qualité émanant d'études scientifiques et objectives. Ces études sont la seule voie pour mettre à la disposition des décideurs politiques une base de données

sur la population des immigrés dans le pays et sur les besoins réels de l'économie tunisienne en main d'œuvre loin de tout discours subjectif et émotionnel. Enfin, l'étude réalisée malgré ses limites a permis de quantifier et de qualifier le poids de l'emploi formel et informel des travailleurs immigrés en Tunisie, d'évaluer leur contribution si minime soit-elle à l'économie tunisienne. Elle a également permis de faire le diagnostic des secteurs et des métiers dans lesquels les travailleurs immigrés occupent des postes d'emploi informels.

BIBLIOGRAPHIE :

1. Banque Mondiale (2014) Rapport No. 86179-TN, Revue des politiques de développement, May 2014, La Révolution Inachevée, Créer des opportunités, des emplois de qualité et de la richesse pour tous les Tunisiens.
2. Banque Mondiale (2004) : Valoriser les possibilités d'emploi dans les pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord.
3. BAD (2012), Tunisie: Défis Économiques et Sociaux Post - Révolution.
4. Ben Arous Mondher (2002), Université de Limoges, Centre d'Economie Régionale du Limousin.(CEREL). Le secteur informel en Tunisie: Répression ou organisation?
5. BIT (2008) Rapport Afrique de l'Ouest 2007-2008, Décembre 2008, BIT, p.169.
BIT (2013) Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel -Genève.
6. BIT (2013): Mesurer l'informalité: Manuel statistique sur le secteur informel et l'emploi informel -Genève.
7. BIT (2015), Jacques Charmes, La jeunesse tunisienne et l'économie informelle.
8. Bourchachen Jamal, (2006) Programme MEDSTAT 2006, Adapter les registres des permis de séjour pour mesurer les flux et stocks de migrants dans les pays du Maghreb.
9. Boubakri Hassen et Sylvie Mazzella (2005) La Tunisie entre transit et immigration : politiques migratoires et conditions d'accueil des migrants africains à Tunis.
10. Boubakri Hassen (2010) Migration, marché du travail et développement. Université de Sousse en Tunisie à la faculté des Lettres et des Sciences Humaines, Département de Géographie.,2010. Tunisie
11. Centre Tunisien de Veille et d'Intelligence Economique (CTVIE) (2012) « l'évaluation des besoins en main d'œuvre non satisfaits ». IACE, Tunis
12. Chkir Hafidha (2014) « La convention des Nations Unies du 18/12/1990 sur les droits des migrants et les membres de leurs famille » dans la Revue Tunisiennes des sciences juridiques, politiques et sociales N°1 2014, p.p7-19
12. Chkir Hafidha, Monia Ben Jemiaa et Hassen Boubakri (2004) « Les migrants et leurs droits en Tunisie » dans Les migrants et leurs droits au Maghreb, 2004, p.p 239-300
13. Code du travail tunisien tel que modifié par la loi 96-62 du 15 juillet 1996.
14. Confédération mondiale du travail,(2002) Rapport annuel sur les droits des travailleurs : Travailler dans l'informel – une chance, un risque, un défi, Bruxelles, CMT.

15. CRES (2016), Tunisie 2016, Protection sociale et économie informelle en Tunisie: Défis de la transition vers l'économie formelle.
16. CRES (2012), Tunisie 2012, Nidhal Ben Cheikh, L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie.
17. Decret N°1968-198 du 22 juin 1968 organisant l'entrée et le séjour des étrangers en Tunisie.
18. Duchene Gérard (Université Paris-Est) et Séghir Sonia (ESSEC-Tunis), (2008). Le développement du secteur informel en Tunisie : Une politique de libéralisation en trompe-l'oeil.
19. Garbouj Leila (2016) :Accès aux services sociaux et de santé des migrants en Tunisie: Deuxième Ecole d'Été sur la Migration en Tunisie OIM – INTES 2016.
20. Hakim Abderrazek (2014) « La condition des travailleurs étrangers en Tunisie » dans la Revue Tunisiennes des sciences juridiques, politiques et sociales N°1 2014,p.p 61-72
21. Hanafi Sarra, (2014), OIT, Projet : « Améliorer la gouvernance de la migration de main d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants » IRAM
22. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme(2006) La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et son Comité Fiche d'information no 24 (Rev.1) ONUGenève, 69 pages.
23. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme(2014)Les droits socioéconomiques et culturels des migrants en situation irrégulière. ONU. Genève, 152 pages.
24. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (2006) Les droits des non-ressortissants, ONU, New York et Genève. 60 pages.
25. Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, Migration et droits de l'homme Améliorer la gouvernance de la migration internationale fondées sur les droits de l'homme. ONU Genève, 48 pages.
26. INS (2014), Recensement de la population et de l'habitat.
27. INS (2014) Nomenclature Nationale des Professions en Tunisie INS - Tunis

28. Jacques Charmes (BAD et le CRES) et Nidhal Ben cheikh (CRES), 2016. Protection sociale et économie informelle en Tunisie: Défis de la transition vers l'économie formelle.
29. Lassaad LABIDI (2013) « L'habitat des personnes âgées pauvres en Tunisie » in Le Sociographe : Les nébuleuses du logement social en France et en Afrique du Nord. N°44 – Décembre 2013. p-p 59-64.
30. ONFP - OIM (2016), Jaouadi Imen, : Evaluation de base sur les vulnérabilités socio-économiques et sanitaires des migrants pour un accès effectif aux services de santé en Tunisie.
31. ILO (2005) Normes de l'OIT sur les travailleurs migrants.
32. Kriaa Mohamed, Salem Talbi, Sondes Amari, Rym Ben SlimenManelFalleh, Migration de travail en Tunisie: une lecture de la décennie 2002-2012.
33. LoiN° 68-7 mars 1968 relative à la condition des étrangers en Tunisie.
34. Ministère de la Formation Professionnelle et de l'Emploi, (2016) Les statistiques: Flux migratoires : Les Etrangers exerçant en Tunisie.
35. MFPE (2016), Zribi Abdallah, Bureau de l'Emigration et de la Main d'Œuvre Etrangère, Données et statistiques des travailleurs migrants en Tunisie.
36. MFPE (2014), Etrangers résidents en Tunisie par nationalités.
37. OIM (2016), Étude qualitative d'évaluation de l'impact socioéconomique et des besoins des libyens en Tunisie.
38. OIM (2016) Actes de la deuxième Ecole d'Été sur la Migration, Edition de l'OIM.
39. OIT-INTES, (2005), Lotfi BENNOUR, Mokhtar KOUKI « La promotion de la micro-entreprise et la création d'emplois en Tunisie »
40. TarchounaMongi (2015) Le travailleur étranger, Faculté de droit et des sciences économiques de Sousse.
41. Touihri Nadia (2015) « Statistiques Migratoires: Disponibilité et limites – Statistiques Tunisie 2015 – Présentation Powerpoint. www.ins.tn
42. UGTT , Conférence 14 décembre 2016 : Développement d'une Stratégie Syndicale Pour Améliorer la Protection Des Droits Des Travailleurs Migrants en Tunisie. Présentation des résultats de l'enquête: Amorcer un dialogue entre l'UGTT et les travailleurs migrants.

43. Union interparlementaire (2015) Migration, droits de l'homme et gouvernance
Guide pratique à l'usage des parlementaires N° 24, Union Interparlementaire,
Genève, 220pages.

ANNEXES

ANNEXES CHAPITRE METHODOLOGIE :

ANNEXE A: LISTE DES ACTEURS INTERVIEWES

- Les institutions publiques :

- Direction de la migration et de la main d'œuvre étrangère (MFPE)
- Direction de l'inspection du travail et de la conciliation(MAS)
- Direction des Etudes à la CNSS

- Les organisations nationales :

- Un représentant de l'UTICA chargé de la main d'œuvre
- Un représentant de l'UGTT chargé de la migration
- Un représentant de l'UTAP

- Les organisations de la société civile :

- Forum Tunisien des Droits Sociaux et Economiques
- Réseau euro-méditerranéen des droits humains
- Association Médecins du Monde
- Caritas
- Terre d'asile Tunisie/ Tunis
- Association des étudiants et des stagiaires africains
- Association de la colonie syrienne en Tunisie
- Association ADRA (The Adventist Development And Releif Agency)

- Les organisations internationales :

- UNHCR
- OIM

Annexe B : Guide d'entretien auprès des personnes ressources représentant les acteurs institutionnels

I. Perceptions au sujet du phénomène de l'immigration en Tunisie.

1. Qu'est-ce que vous pensez de la question de l'immigration en Tunisie ? Est-elle un sujet préoccupant aujourd'hui?
3. Selon vous, est-ce que la Tunisie constitue aujourd'hui un territoire de transit ou de destination pour les migrants ? Pourquoi
4. Qu'est ce qui attire les immigrés pour opter pour la Tunisie ?
5. D'où vient d'après vous la grande majorité des immigrés qui vivent en Tunisie ?
6. Que pensez-vous du cadre législatif relatif au séjour des étrangers en Tunisie ? (souple et favorable ou rigide et difficile)

II. Connaissances au sujet du cadre législatif relatif à l'emploi de la main d'œuvre étrangère en Tunisie

6. La loi tunisienne reconnaît elle aux immigrés le droit de travailler en Tunisie ?
 - 6.1 Si oui quelles sont les règles que les immigrés doivent respecter pour travailler en Tunisie ?
 - 6.2 Quelles sont les règles que les employeurs doivent respecter pour embaucher des étrangers ?
 - 6.3 La loi tunisienne reconnaît elle aux travailleurs immigrés les mêmes droits et les mêmes obligations que les travailleurs tunisiens ?
 - 6.4 Que pensez-vous des règles auxquelles sont soumis les immigrés qui désirent travailler en Tunisie ? (en rapport surtout avec le champ de compétence de la personne ou de l'institution).
- 6.5. Pensez vous que les procédures d'accès à l'emploi formel des immigrés sont simples et faciles ?
7. Connaissez-vous les structures qui s'intéressent à la question de l'emploi des immigrés en Tunisie ?

III. L'économie et l'entreprise tunisiennes face à l'emploi de la main d'œuvre étrangère

8. Est-ce que l'économie tunisienne a besoin de la main d'œuvre étrangère aujourd'hui?
9. Si oui - est-ce que ce besoin est structurel ou conjoncturel ?
 - quels sont d'après vous les secteurs d'activité économique qui ont besoin de la main d'œuvre étrangère plus que les autres ?
 - Y a – il des régions particulières qui ont besoin de la main d'œuvre étrangère ?
10. Quel est le niveau de compétence de la main d'œuvre étrangère ?
11. Quels types d'entreprises font appel à la main d'œuvre étrangère ?

12. Pourquoi ces entreprises font appel à la main d'œuvre étrangère ?
13. Comment se fait le recrutement des immigrés par les entreprises tunisiennes ?
14. Que représente la main d'œuvre étrangère en général dans ces entreprises par rapport à la main d'œuvre tunisienne ?
15. quelles sont les qualités spécifiques (les points forts) que les entreprises tunisiennes valorisent chez la main d'œuvre étrangère ?

IV. Perceptions au sujet de l'emploi des étrangers en général selon les secteurs (formel/informel) en Tunisie ?

16. D'après vous la grande majorité des immigrés qui travaillent en Tunisie occupent des emplois formels ou informels ?
17. D'après vous quel est le secteur qui a recours le plus à l'emploi des étrangers : le secteur informel ou le secteur formel ?
18. Êtes - vous favorables ou défavorables à l'emploi des immigrés en Tunisie ? Pourquoi ?

V- Perception générale à propos de l'emploi formel des immigrés

19. Quelle est d'après vous l'ampleur du phénomène de l'emploi formel des immigrés en Tunisie ?
20. Quelles sont les entreprises qui offrent des emplois formels aux immigrés ?
21. Où se concentre l'emploi formel des immigrés ?
- 22.1. y – a -t- il des spécialités spécifiques pour lesquelles les entreprises offrent des emplois formels aux immigrés ?
 - 22.2. y – a-t- il des secteurs particuliers qui offrent des emplois formels aux immigrés
 - 22.2. y a t – il des régions ou des zones géographiques qui se distinguent par l'emploi formel des immigrés ?

VI- Perception générale à propos de l'emploi informel des immigrés

23. Quelle est d'après vous l'ampleur du phénomène de l'emploi informel des immigrés en Tunisie ?
24. Comment peut-on expliquer le phénomène de l'emploi informel des étrangers ?
25. Pour quelles raisons certains employeurs du secteur formel offrent des emplois informels aux immigrés ??
26. Comment les employeurs du secteur formel procèdent pour recruter des immigrés pour exercer des emplois informels ?
27. Pour quelles raisons certains employeurs du secteur informel font recours aux immigrés?
28. y a-t- il des métiers spécifiques pour lesquels les employeurs offrent des emplois informels aux immigrés ?

29. Comment les employeurs du secteur informel embauchent les immigrés ?
30. dans quels secteurs d'activités économiques formelles les immigrés occupent des emplois informels ?
31. dans quels secteurs d'activités économiques informelles les immigrés sont embauchés ?
- 31.1. Y a-t-il des secteurs spécifiques pour les femmes immigrées ?
- 31.2. Y a-t-il des secteurs spécifiques pour certaines nationalités ?
32. Dans quelles régions on trouve une grande concentration de l'emploi informel des étrangers ?
32. y a-t-il une période particulière de l'année au cours de laquelle l'emploi informel des immigrés est très recherché par les employeurs ?
33. D'après vous comment les immigrés peuvent trouver des emplois informels ?
34. Pour quelles raisons les immigrés acceptent d'occuper des emplois informels ?
35. Ya-t-il d'après vous des structures qui s'intéressent aux travailleurs immigrés qui occupent des emplois informels ?
36. Pensez-vous que les employeurs sont satisfaits du rendement et de la discipline de l'employé immigré ?
37. D'après votre avis les employeurs tunisiens préfèrent-ils le travailleur immigré ou le travailleur local ?
38. Qu'en est-il des immigrés qui exercent pour leur propre compte ?
39. Quelle est la réaction de l'Etat tunisien face à ce phénomène ?
40. Comment la société tunisienne réagit-elle face à ce phénomène ?

VII. Les caractéristiques socioéconomiques des travailleurs immigrés occupant des emplois informels:

41. Avez-vous une idée ou des données sur le profil sociodémographique des immigrés occupant des emplois informels en Tunisie ?
- 41.1. Leurs provenances et origines, leurs âges, leur niveau scolaire, leur qualification professionnelle, leur statut juridique, leur situation matrimoniale, etc. ?
- 41.2. Que pensez-vous de la présence des femmes immigrées parmi la main d'œuvre étrangère occupant des emplois informels ?
42. D'après vous quel est le profil socioprofessionnel des immigrés occupant des emplois informels ?
- 42.1. le poste occupé, la catégorie socioprofessionnelle, la nature de l'emploi (à durée déterminée ou indéterminée), leurs antécédents professionnels

IIIX. Conditions de travail et accès aux droits sociaux pour les immigrés occupant un emploi informel:

43. D'après vous y a-t-il des avantages pour l'immigré qui occupe un emploi informel ?
44. Quels sont les inconvénients pour un immigré qui occupe un emploi informel ?
45. Que pensez-vous du niveau des salaires perçu par les immigrés exerçant un emploi informel en particulier en comparaison avec la main d'œuvre tunisienne ? en comparaison avec le salaire légal ? y a-t-il une différence au niveau des salaires entre les hommes immigrés et les femmes immigrées ??
46. Que pensez-vous du mode de paiement des immigrés occupant un emploi informel ? A l'heure ? à la journée ? à la semaine ? au mois ?
47. Comment évaluer vous les conditions matérielles dans lesquelles travaillent les immigrés occupant des emplois informels ? Est-ce qu'il s'agit de conditions satisfaisantes et respectueuses ou des conditions pénibles ?
48. Ces conditions de travail sont-elles similaires aux conditions de travail des tunisiens ou est-ce qu'il y a des particularités qui les distinguent ?
49. Pensez-vous que les employeurs fournissent, aux immigrés occupant un emploi informel, les outils de sécurité nécessaires à leur protection contre les accidents de travail et les maladies professionnelles (chaussures, casques...)?
50. Pensez-vous que la durée de travail appliquée aux immigrés occupant un emploi informel est la durée normale (8h) ou ils sont appelés à travailler pendant une durée très longue ?
51. Les heures de début et de fin de travail appliquées aux travailleurs immigrés occupant un emploi informel sont-elles celles généralement appliquées aux tunisiens ou ils sont appelés à travailler à n'importe quelle heure et quelle journée de la semaine ?
52. Pensez-vous que les immigrés occupant un emploi informel bénéficient du congé hebdomadaire ?
53. Pensez-vous que les immigrés occupant un emploi informel bénéficient du congé pendant les jours fériés ?
54. Comment ces immigrés sont-ils pris en charge en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles ?
55. D'après vous que peuvent faire les immigrés occupant un emploi informel au cas où ils se trouvent objet d'exploitation et d'abus (non paiement de salaire, retrait de papier, violence physique...)
- 55.1. Qui sont d'après vous les immigrés les plus exposés à l'exploitation ? Les immigrés de l'Afrique du Nord ? les réfugiés ? les hommes ? Les femmes ? les enfants ? les sans papiers ?
- 55.2. Dans quels secteurs les immigrés s'exposent le plus à l'exploitation et à la violence de différents types ??

56. Connaissez-vous des structures nationales publiques ou associatives ou encore des structures internationales qui défendent les droits des immigrés qui occupent des emplois informels ?

57. Pour ceux qui exercent pour leur propre compte, comment se présente d'après vous leur situation en termes de niveau de revenus, de conditions de travail et d'accès à la couverture sociale ?

IX-Conditions de vie des immigrés occupant des emplois informels :

58. Avez-vous une idée ou des données sur les conditions de vie des immigrés occupant des emplois informels en Tunisie ?

58.1. Comment évaluez – vous leurs conditions de vie ?

58.2. Comment situer leurs conditions de vie en comparaison avec les immigrés occupants des emplois formels ?

58.3. Pensez vous que les femmes immigrées mènent des conditions de vie plus difficiles que celles des hommes ?

59. Pensez vous que les salaires que reçoivent les immigrés occupant des emplois informels sont suffisants pour leur permettre de mener une vie décente.

59. Connaissez vous dans quels quartiers réside la grande majorité des immigrés occupant des emplois informels ?

60. Pensez vous que leurs conditions de logement sont décentes ?

61. D'après vous quelles sont les principales dépenses des immigrés occupant des emplois informels ?

62. Quels types de problèmes rencontrent les immigrés exerçant un emploi informel en Tunisie ?

62.1. Des problèmes de type social : problèmes de langue, problème relatif à leur séjour en Tunisie, problème avec le voisinage, avec la société, avec l'administration, avec l'Etat, avec les services de sécurité, etc.

62.2. Des problèmes de type économique : de travail, de revenu, de droits sociaux, etc.

62.3. Des problèmes de santé ?

63. Pensez vous que les travailleurs immigrés occupant des emplois informels rencontrent des problèmes particulier comparés aux immigrés occupant des emplois formels ?

63.1. Pensez vous que les femmes immigrées rencontrent des problèmes particuliers ?

63. 2. Pensez vous que les travailleurs immigrés occupant des emplois informels rencontrent des problèmes particulier comparés aux tunisiens?

X. Positions des acteurs institutionnels et leurs approches de la question de l'emploi formel et de l'emploi informel des immigrés

64. Quel est le point de vue ou la position de votre institution face à l'emploi formel des immigrés ?
65. Votre institution considère -t- elle que l'emploi formel est une nécessité pour l'économie tunisienne ?
66. Quel est le point de vue ou la position de votre institution face à l'emploi informel des immigrés ?
67. D'après votre institution l'emploi informel des immigrés répond - il à un besoin pour l'économie tunisienne ?
68. Est-ce-que le travail des immigrés est bénéfique ou endommageant pour l'économie tunisienne ?
69. Votre institution entreprend – elles des actions ou dispose-t-elle de programme spécifique pour intervenir ou assister les immigrés occupant des emplois informels ?
Si oui quelles sont ces actions ou quels sont ces programmes?
70. Quelle est d'après vous la position des autres acteurs institutionnels au sujet de l'emploi informel des immigrés ?
71. Quels types d'action faut-il entreprendre pour protéger les immigrés occupant des emplois informels et assurer leur accès à leurs droits sociaux (salaire légal, couverture sociale, conditions de travail, etc.) ?
72. Que proposez- vous pour réduire l'emploi informel des immigrés en Tunisie ?
73. D'après vous quelle est l'institution qui a la charge du suivi et de la lutte contre l'emploi informel des immigrés en Tunisie ?
74. Que faut-il changer au niveau de la politique tunisienne et de la législation tunisienne pour améliorer les conditions de vie et les conditions des immigrés occupant des emplois informels?
75. Quelles sont les perspectives de l'emploi informel des immigrés en Tunisie ?
76. Quelles sont les perspectives de l'emploi formel en Tunisie??

Annexe C : Guide d'entretien pour focus groupe avec les migrants:

Prise de contact et Mise en situation

1. Objet de l'étude,
2. Approche de l'étude,
3. Objectifs de l'étude,
4. Objectifs et déroulement des Focus groupes,
5. Tour de table,
 - a. Présentation,
 - b. Les attentes,
 - c. Les craintes.

1. Profils et Caractéristiques de la population

Question 1 : Quel est le profil générale des immigrés en Tunisie (en rapport avec les paramètres suivants) ?

Provenance,

Age,

Sexe,

Etat matrimonial,

Etat de santé,

Niveau scolaire,

Appartenance familiale et sociale,

Langue,

Religion,

Diplôme/ Qualification professionnelle

Spécialité,

Expériences professionnelles antérieures

Antécédents migratoires

Durée de résidence en Tunisie

2. Conditions de vie en Tunisie

Questions 2 : Comment se présentent les conditions de vie des immigrés en Tunisie ?

Lieu de résidence,

Les conditions de Logement,
Les Revenus,
Les dépenses pour satisfaire les besoins essentiels,
La vie intracommunautaire et intercommunautaire,
Les relations avec le voisinage tunisien,
Le rapport à l'administration tunisienne,
Le rapport avec la société tunisienne,
Les sphères de solidarité sociale,
L'accès à l'information.

3. Etat de santé et accès aux services sociaux et de santé,

Question 3 : Quel est l'état de santé des immigrés en général et qu'en est-il de la question d'accès au service sociaux et au structure de santé ?

- Maladies rencontrées,
- Accès aux services privés de santé,
- Accès aux services de santé publique,
- Connaissance et accès aux services sociaux,
- Recours aux associations/ aux organisations internationales.

4. les Raisons du choix de la Tunisie

Question 4 : Pourquoi les immigrés ont-ils choisi la Tunisie ?

Raisons liées à l'installation définitive ou temporaire,
Raisons liées la migration vers d'autres destinations,
Raisons liées aux études et à la formation,
Raisons liées au travail,
Raison familiales
D'autres raisons,

5. Activités non professionnelles,

Question 5 : Quels genres d'activités les immigrés exercent-ils en Tunisie?

Activités liées aux études,
Activités liées à la formation professionnelle,
Activités sportives et artistiques,
Activités religieuses
Activités liées à la société civile,

6. Activités professionnelles,

Question 6 : Quels sont les activités et les métiers et les secteurs professionnels dans lesquels exercent les immigrés ?

Les Métiers exercés avant de s'installer en Tunisie

Les métiers exercés en Tunisie:

La nature du travail,

Le secteur d'activité,

Les compétences requises pour l'exercice du travail:

Les Modes d'exercice,

3. Nature et caractéristiques des entreprises

Questions 7 : Quelles sont généralement les caractéristiques des entreprises tunisiennes qui emploient des immigrés ?

Les Secteurs d'activité,

La Taille des entreprises,

Le nombre d'employés,

Les Types d'entreprises,

4. Conditions de travail et droits sociaux

Question 8 : Comment se présentent les conditions de travail des immigrés et dans quelle mesure ont-ils accès à leurs droit sociaux ?

Nature du travail et Poste occupée,

L'Accès au travail,

Le lieu de travail,

Horaire et durée du travail,

L'espace du travail (caractéristiques physique, sonore, thermique,

Compétences requises pour l'exercice du travail,

La nature du contrat de travail,

Stabilité au travail et rupture de la relation du travail,

La pénibilité du travail,

Les Niveaux des revenus,

Mode de paiement des salaires et régimes de salarisation,

Protection des travailleurs (Maladies professionnelles et accidents de travail),

L'Affiliation à la sécurité sociale et couverture sociale,

Droit au congé ordinaire,

Respect des normes de sécurité au travail,

Compétences acquises au travail,

Bien-être au travail,
Respect et dignité au travail,
Relations avec les travailleurs tunisiens,
Discrimination et mauvais traitement au travail,
Syndicalisation,
Connaissance des structures publiques chargées de l'inspection du travail,
Connaissances des associations chargées de la protection des migrants en Tunisie,
Connaissance des organisations internationales chargées des migrants,
Comparaison avec la main d'œuvre tunisienne.

5. Pour ceux qui exercent pour leur propre compte

Question 9 : Comment se présente la situation de ceux qui exercent pour leur propre compte en rapport aux conditions de travail et à l'accès aux droits sociaux ?

Les métiers exercés,
Le type d'entreprise,
Le niveau des revenus,
Le rapport à la sécurité sociale,
Le rapport à l'administration tunisienne,

Perception quant à leur contribution au développement

Question 10 : Quelle est la contribution des immigrés au développement de la Tunisie ?

Apport des immigrés en matière de travail,
Apport des immigrés en matière des métiers,
Apport des immigrés en matière de compétences,
Apport des immigrés en matière de culture,

Les attentes et les frustrations

Question 11 : Quelles sont vos attentes pour améliorer la situation sociale générale des immigrés et quelles sont les principales sources de frustration et d'insatisfaction ?

Attentes et frustrations par rapport à leurs conditions de vie,
Attentes et frustrations par rapport à leurs conditions de travail,
Attentes et frustrations par rapport à la société tunisienne.
Perspectives de la présence des immigrés en Tunisie.

**ANNEXE A : QUESTIONNAIRE
DESTINE AUX IMMIGRES**

1. Profils et Caractéristiques de la population

01	Le pays d'origine		
02	L'âge	Moins 20 ans	
		20 – 24 ans	
		25-29 ans	
		30-34 ans	
		35- 39 ans	
		40-44 ans	
		45 – 49 ans	
		50 et plus	
03	Le Sexe	Masculin	
		Féminin	
04	L'état matrimonial	Célibataire	
		Marié	
		Veuf	
		Divorcé	
		Séparé	
05	L'état de santé	Bonne santé	
		Atteint de maladie ordinaire	
		Atteint de maladie chronique	
		Handicapé	
06	Niveau Scolaire	Néant	
		Primaire	
		Secondaire	
		Formation professionnelle	
		Supérieur	

07	Langue principale	Arabe	
		Français	
		Anglais	
		Autre	
09	Diplôme	Aucun diplôme	
		Diplôme professionnel	
		Baccalauréat	
		Licence	
		Master	

		Doctorat	
10	Spécialité professionnelle		
11	Expériences professionnelles	Oui	
		Non	
12	Antécédents migratoires	Oui	
		Non	
13	Si vous avez des antécédents migratoires c'était vers quels pays ?	Pays de l'Afrique centrale ou subsaharienne	
		Afrique du Nord	
		Pays arabes	
		Pays de l'Europe	
14	Durée de résidence en Tunisie	Moins d'une année	
		1 an – 3 ans	
		3 ans – 5 ans	
		5 ans et plus	

2. Le choix de la migration en Tunisie :

15	Est-ce que la Tunisie constitue une destination finale	Destination finale	
		Destination intermédiaire	
16	Motif principal de la résidence en Tunisie (Etude, Travail, etc.)	Etudes	
		Formation professionnelle	
		Stage	
		Travail	
17	Raisons du choix de la Tunisie	Facilité de procédures d'entrée et de résidence	
		Coût de vie comparé aux autres pays	
		Coût des études comparé aux autres pays	
		Coopération internationale	
	Comment vous avez choisi la Tunisie ?	Facilité d'intégration	
		Sur un conseil d'un membre de la famille.	
		Sur un conseil d'un ami qui a étudié ou travaillé en Tunisie.	
		J'ai été orienté par un organisme	

		public au pays	
		Par une ONG	

3. Conditions de vie en Tunisie

18	Lieu de résidence	Plein centre ville	
		Quartier populaire	
		Quartier moyen	
		Quartier aisé	
19	1-Conditions de logement	Colocation	
		Individuel	
	2- Nature du logement	Appartement ordinaire	
		Appartement de haut standing	
		Studio	
		Maison traditionnelle	
20	Revenus	Suffisant	
		Peu suffisant	
		insuffisant	
21	Relations avec les voisins	Bonnes	
		Ordinaires	
		Tendues	
22	Relations avec le milieu du travail ou relation avec les autres étudiants pour ceux qui sont à l'université ou en formation professionnelle ou en stage	Bonnes	
		Ordinaires	
		Tendues	
23	Accueil dans l'administration tunisienne	Bon	
		Moyen	
		Mauvais	
24	Accès à l'information administrative	Facile	
		Moyen	
		Difficile	
25	En cas de problème quelconque faites vous recours à l'aide sociale	Oui	
		Non	
26	Auprès de qui ?(Pour ceux qui font recours à l'aide sociale)	Les membres de la communauté d'origine	
		Aux services d'une ONG	
		Aux services sociaux publics	
		Aux voisins	
		Aux collègues ou aux amis	
27	Qualité des relations avec la communauté d'origine	Forte	
		Moyenne	

		faible	
28	Quels types d'activités vous exercez en Tunisie à part votre travail ou vos études	Activité associative	
		Activité culturelle	
		Activité sportive	
29	Depuis quand vous n'avez pas rendu visite à votre famille au pays	Depuis une année	
		Depuis deux ans	
		Depuis trois ans	
		Plus que trois ans	

4. Etat de santé et accès aux services sociaux et de santé,

30	Avez-vous rencontré des problèmes de santé	Oui	
		Non	
31	Ceux qui ont répondu oui quels sont ces problèmes	Maladie ordinaire	
		Maladie chronique	
32	Avez-vous accès aux établissements privés de santé	Oui	
		Non	
33	Avez-vous accès aux établissements publics de santé	Oui	
		Non	
34	Comment payez-vous les frais des services de santé	Par mes propres moyens	
		Par mon assurance	
		Par l'intermédiaire d'une ONG	
		Gratuitement	
35	Quels problèmes rencontrez-vous pour accéder aux structures de la santé	Problème de statut	
		Problème d'absence de couverture sociale	
		Manque de moyens financiers	
		Problème de langue	
		Autres	
36	Avez-vous une couverture sociale	Oui	
		Non	
37	Votre revenu est-il suffisant pour payer vos dépenses de santé	Suffisant	
		Peu suffisant	
		Insuffisant	

4. Activités professionnelles,

38	avez-vous exercé un métier avant de venir en Tunisie	Oui	
		Non	
39	Quel métier vous exercez en Tunisie actuellement ou vous avez eu l'occasion d'exercé	Commerce	
		Métier artisanal	
		Services	
		BTP	

		Métier Industriel	
		Travail domestique	
		Autres (préciser).....	
40	Comment vous avez appris ce métier	Je l'ai exercé avant dans mon pays	
		Sur le tas en Tunisie	
		J'ai une formation	
		J'ai fait un stage	
41	Depuis quand vous exercez ce métier en Tunisie ?	Moins d'une année	
		Entre 1 an et 3 ans	
		Entre 3 ans et 5 ans	
		Plus de 5 ans	
42	S'agit-il du seul métier que vous avez exercé en Tunisie ou vous avez exercé d'autres métiers avant ?	C'est le seul métier	
		J'ai exercé deux métiers	
		J'ai exercé beaucoup d'autres métiers	
43	Vous travaillez pour votre propre compte ou chez un employeur	Pour mon propre compte	
		Pour le compte d'un employeur	
45	Comment vous avez pu trouver cet employeur ?	A travers un ami ou un voisin tunisien	
		A travers un membre de la communauté d'origine	
		Par ma propre recherche	
		Autre (à préciser).....	
46	Votre employeur actuel est il votre premier employeur ?	Oui	
		Non	
47	Votre employeur est il ?	-Une petite entreprise familiale	
		-Une petite entreprise informelle	
		-Une moyenne entreprise déclarée	
		-Une grande entreprise	

5. Conditions de travail et droits sociaux

48	Votre travail est il stable ?	Oui	
		Non	
49	Conditions du lieu du travail	Bonnes	
		Moyennes	
		Mauvaises	
50	Votre lieu de travail est il fixe ?	Oui	
		Non je travaille dans différents lieux	
51	Horaire du Travail	Moins de 8h / jour	
		8h/jour	

		Entre 8 et 10h/jour	
		Plus de 10h/jour	
52	Pendant quelle période de la journée vous travaillez	Durant la première moitié de la journée	
		Durant la journée (temps ordinaire)	
		Durant la deuxième moitié de la journée	
		La fin de l'après midi et la soirée	
		Selon le besoin de l'employeur (Pas de période fixe)	
53	Quel est le régime de votre payement ?	A l'heure	
		A la journée	
		A la semaine	
		Mensuel	
		A la tâche	
54	Pensez vous que vous êtes bien payés	Oui	
		Plus ou moins	
		Non pas du tout	
56	Et par rapport à un tunisien qui fait le même travail	C'est le même salaire	
		C'est un peu moyen	
		C'est beaucoup moins	
57	Comment êtes-vous payés	En espèce	
		En nature (logement nourriture..)	
		Par virement	
		Par chèque	
	Recevez vous un justificatif de payement (Attestation , fiche)	Oui	
		Non	
58	Le travail est-il pénible	Très pénible	
		Peu pénible	
		Pas du tout pénible	
59	Y-a-t-il des risques de maladies ou d'accidents de travail	Oui	
		Non	
60	Votre employeur vous fournit il les moyens de protection contre ces risques de travail	Oui	
		Non	
61	Avez-vous droit à un congé payé	Oui	
		Non	
62	Etes-vous satisfait et épanoui par votre travail	satisfait	
		Peu satisfait	
		Pas du tout satisfait	

63	Subissez-vous un mauvais traitement au travail	Oui toujours	
		Parfois	
		Pas du tout	
64	Si oui de la part de qui	De la part de l'employeur	
		De la part d'un membre de la famille de l'employeur	
		De la part des collègues	
		De la part de plusieurs personnes	
65	Qu'est ce que vous faites pour faire face à ces mauvais traitements que vous êtes en train de subir ou ceux que vous pouvez subir?	Silence et négligence	
		Plainte auprès de l'employeur s'il n'est pas l'acteur du mauvais traitement	
		Recours à une ONG	
		Plainte auprès d'une représentation syndicale	
66	Votre lieu de travail a t- il fait l'objet d'une visite de l'inspection du travail	Oui	
		Non	
67	Si oui, ont-ils communiqué avec vous ?	Oui	
		Non	
68	Votre lieu de travail a t- il fait l'objet d'une visite d'un contrôleur de la sécurité sociale ou d'un agent de la santé ou autre?	Oui	
		Non	
69	Connaissez-vous les structures publiques qui peuvent aider les migrants en Tunisie ?	Oui	
		Non	
	Si oui citez celles que vous connaissez.	- - -	
70	Connaissez-vous des associations qui peuvent aider les migrants en Tunisie	Oui	
		Non	

	Si oui citez celles que vous connaissez.	- -	
71	Connaissez-vous les organisations internationales qui peuvent aider les migrants en Tunisie	Oui Non	
72	Si oui citez celles que vous connaissez.	- -	

6. Pour ceux qui exercent pour leur propre compte

73	Quel métier exercez-vous	Commerce	
		Métier artisanal	
		Services	
		BTP	
		Métier Industriel	
		Agriculture et jardinage	
		Autres (préciser).....	
74	Quel est le type de ton entreprise	-Une très petite entreprise familiale	
		-Une petite entreprise	
		-Une moyenne entreprise	
75	Quel est ton rapport avec l'administration tunisienne	Bons	
		Moyen	
		Mauvais	
76	Etes-vous satisfaits de vos revenus	Satisfait	
		Peu satisfait	
		insatisfait	

7. Les attentes et les frustrations

77 : Quelles sont vos attentes pour améliorer le statut de résident en Tunisie ?

.....
.....
.....

79- quelles vos frustrations par rapport à vos conditions générales de vie en Tunisie en tant qu'immigrant :

.....
.....

80-Quelles sont vos attentes par rapport aux conditions générales de vie

.....
.....
.....

-81Quelles sont vos frustrations par rapport à vos conditions de travail :

.....
.....
.....

82-Quelles sont vos attentes par rapport à vos conditions de travail

.....
.....

84-Quelles sont vos frustrations par rapport à la société tunisienne :

.....
.....
.....

85-Comment vous voyez les perspectives de votre résidence en Tunisie ?

.....
.....

Annexe A1 : Etrangers résidents en Tunisie par pays d'origine

Nationalité	2004	2014
Algérienne	9612	9996
Libyenne	1738	8772
Marocaine	6363	5565
Mauritanienne	417	508
Egyptienne	672	1093
Autres pays arabes	2398	2600
Pays africains	3017	7524
Française	4612	8284
Italienne	1560	2118
Allemande	1000	1393
Autres pays européens	2495	3212
Américaine	261	584
Autres pays du monde	1047	1895
Total	35.192	53490

(Source INS)

Annexe A2 : Les étrangers résidents en Tunisie par sexe et par pays 2004

Nationalité	Genre	
	Homes	Femmes
Pays arabes	10.603	10.597
Dont Algérie	3.835	5.777
Maroc	3.757	2.606
Libye	860	878
Pays européens	3.775	5.892
Dont France	1.750	2.862
Italie	867	693
Allemagne	317	683
Pays africains	1.906	1.111
Dont Côte d'ivoire	338	271
Pays asiatiques	245	185
Pays américains	98	163
Total	16.853	18.339

Annexe A3 : Les étrangers résidents en Tunisie par sexe et pays 2014

Nationalité	Genre	
	Homes	Femmes
Algérienne	3546	6450
Libyenne	4866	3906
Marocaine	3024	2541
Mauritanienne	316	192
Autres pays arabes	2521	1626
Autres pays africains	4822	2672
Française	3527	4757
Italienne	1145	973
Allemande	590	802
Britannique	128	235
Autres pays européens	1062	1868
Américaine	237	347
Autres	476	861
Total	26260	27230

Annexe A4 : Les étrangers résidents en Tunisie par groupe d'âge 2014

Classes d'âge	Effectifs
0-4 ans	2848
5-9 ans	2874
10-14 ans	2127
15-19 ans	2589
20-24 ans	4694
25-29 ans	4315
30-34 ans	7271
35-39 ans	4607
40-44 ans	4411
45-49 ans	3825
50-54 ans	3465
55-59 ans	3007
60-64 ans	2327
65-69 ans	1945
70-74 ans	1381
75-79 ans	892
80 ans et plus	910
Total	53490

Annexe A5 : Les étrangers résidents en Tunisie par gouvernorat 2014

Gouvernorat de résidence	Effectifs	Pourcentage
TUNIS	18097	33,9
ARIANA	8079	15,1
BEN AROUS	2946	5,5
MANOUBA	1117	2,1
NABEUL	4081	7,7
ZAGHOUAN	229	0,4
BIZERTE	1207	2,3
BEJA	466	0,9
JENDOUBA	465	0,9
LE KEF	1391	2,6
SILIANA	483	0,9
SOUSSE	5064	9,5
MONASTIR	2042	3,8
MAHDIA	567	1,0
SFAX	2275	4,3
KAIROUAN	355	0,7
KASSERINE	437	0,8
SIDI BOUZID	133	0,3
GABES	409	0,8
MEDENINE	2617	4,7
TATAOUINE	136	0,3
GAFSA	490	0,9
TOZEUR	305	0,6
KEBILI	98	0,2
Total	53490	100,0

Annexe A6 : Les étrangers résidents en Tunisie par pays 2015

Pays	Effectifs	Fréquences
France	1229	19.9
Maroc	1093	17.7
Italie	800	12.9
Turquie	121	1.9
Allemagne	210	3.4
Angleterre	39	0.6
Russie	81	1.3
Algérie	-	-
Libye	374	6.0
Egypte	227	3.7
Inde	182	2.9
Chine	191	3.1
U.S.A.	107	1.7
Autres	1520	24.6
Total	6174	100.0

Annexe A7 : Flux migratoires : Les étrangers exerçant en Tunisie selon le type d'autorisation

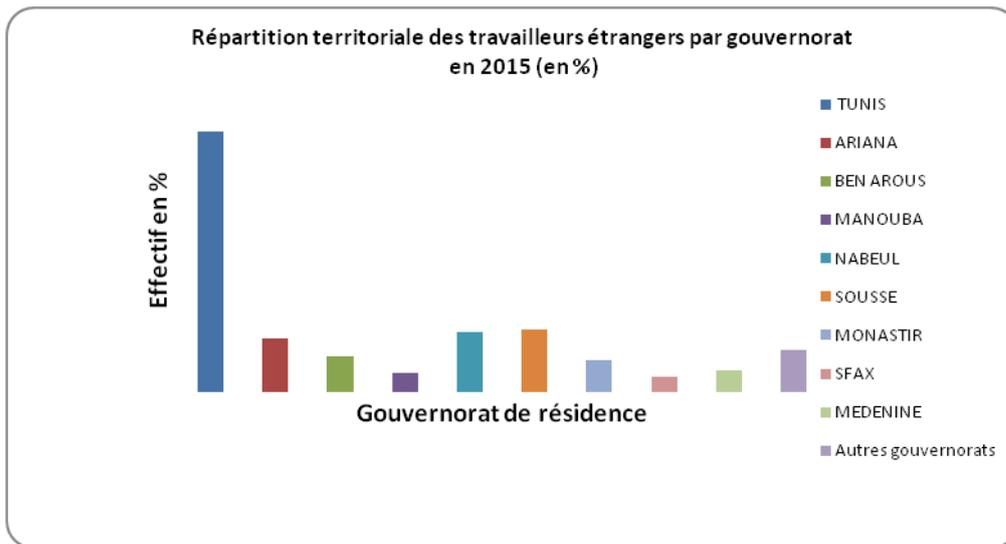
Type de l'autorisation	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Les chefs d'entreprises	1289	1290	1423	1461	1463	1601	1542
Les sociétés totalement exportatrices	1686	1576	1478	1344	1239	1347	1261
Marocains (conventions)	948	1238	1078	1170	308	715	995
Mariage avec tunisien(ne)	248	273	201	182	285	298	297
Entreprises agissant dans le secteur d'hydrocarbure	89	90	75	73	76	95	67
ONG	21	12	16	48	57	63	131
Accord Tuniso-français	62	182	126	23	66	60	33
Personnel détaché (sociétés ayant des marchés publics)	1637	1211	1184	1550	676	582	566
Secteur touristique	1597	1526	699	1005	865	954	583
Entraîneurs et joueurs	188	152	91	98	126	116	96
Autres	334	102	2	13	711	785	603
Total	8099	7651	6373	6967	5872	6611	6174

source MFPE

Annexe A8 : Les travailleurs étrangers par gouvernorat 2014

Gouvernorats de résidence	2013	2014	2015
TUNIS	2292	2521	2652
ARIANA	426	590	552
BEN AROUS	425	397	374
MANOUBA	209	220	196
NABEUL	619	694	615
ZAGHOUAN	71	88	79
BIZERTE	10	37	55
BEJA	22	22	13
JENDOUBA	37	42	20
LE KEF	24	38	21
SILIANA	3	11	2
SOUSSE	757	856	641
MONASTIR	340	400	325
MAHDIA	57	88	37
SFAX	127	171	160
KAIROUAN	41	24	40
KASSERINE	14	14	15
SIDI BOUZID	3	10	7
GABES	28	40	59
MEDENINE	299	295	231
TATAOUINE	6	8	9
GAFSA	49	39	65
TOZEUR	9	3	5
KEBILI	4	3	2
Total	5872	6611	6174

Annexe A8



ANNEXES

CARTOGRAPHIE DES ENTREPRISES EMPLOYANT DES IMMIGRES DANS L'INFORMEL

Annexe N°9 : Les entreprises et les postes occupés dans le secteur du bâtiment

Poste de travail	PME
Manœuvre de bâtiment	Les entrepreneurs en maçonnerie
ouvrier de la menuiserie du bâtiment	Les entrepreneurs en menuiserie
Plâtrier	Les entrepreneurs de plâtre
Ouvrier de peinture	Les entrepreneurs de peinture

Annexe N°10 : Les exploitations agricoles

Exploitation	Postes
Exploitant dans l'élevage	Manœuvre de l'élevage
Exploitant dans la culture maraichère	Manœuvre de la culture maraichère
Exploitant dans l'horticulture	Manœuvre de l'horticulture,

Annexe N°11 : Les PME du commerce

PME	Postes
Les petits magasins de Détail	vendeurs dans les petits magasins
	Vendeur ambulant
Les commerçants en gros	Manutentionnaire

Annexe N° 12: Les postes occupés dans le secteur des services pour les familles

Les particuliers	Postes
services aux particuliers à domicile	Garde aux personnes âgées ou auxiliaire de vie
	Aides ménagères et agents d'entretien à domicile
	Assistant de préparation d'aliments et aide cuisinier
	Laveur de vaisselle et nettoyeur
	Jardinier ou ouvrier d'entretien de jardin
	Manœuvre polyvalent

Annexe N°13 : Les micro-entreprises et les postes occupés dans le secteur des services

la restauration	
Micro entreprises	Postes
Les salons de thés Les pizzerias Les restaurants Les cafés Les hôtels (des moyennes entreprises et parfois des grandes entreprises)	Assistant de préparation d'aliments et aide cuisinier
	Serveur
	Cuisinier
	Nettoyeur
	Laveur de vaisselle
	Agent d'entretien de jardin
Les stations de services	
Entreprises	Postes
Station de services	Pompiste
Stations de lavage	Laveur de véhicules
Société de lavage et de nettoyage	Laveur de vitre
Salon de coiffure	Coiffeur esthéticien
Bureau de design et décoration	Décorateur et designer

Annexe N°14 : La micro-entreprise de textile et de l'habillement

Micro -entreprise	Poste
Tailleur/atelier de couture	Coupeur
	Tailleur/ couturier

Annexe N° 15: Les micro -entreprises dans le domaine de l'industrie, la technologie et de la communication

Micro entreprise	Postes
Atelier de forgeron Atelier de soudure	Soudeur
	Forgeron
	Charpentier métallique
Garage de réparation mécanique	Réparation des véhicules à moteur
Les ateliers de vente et de réparation des paraboles Les petites entreprises de télécommunication	Technicien en télécommunication
	Technicien en maintenance des paraboles