Organisation internationale du Travail

وزارة التشغيل والتكوين المهني
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Onequ
Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications
المرصد الوطني للشغل والمهارات

PNUD

Etude sur **l'emploi informel en Tunisie**

Caractéristiques, enjeux et perspectives de formalisation

Étude sur **l'emploi informel en Tunisie**

Caractéristiques, enjeux et perspectives de formalisation

Copyright © Organisation Internationale du Travail et Programme des Nations Unies pour le Développement 2023

Première édition 2024

Cet ouvrage est publié en libre accès sous la licence Creative Commons Attribution 4.0 International (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr). Les utilisateurs sont autorisés à réutiliser, partager ou adapter la publication originale, ou à s'en servir pour créer un nouveau produit, conformément aux termes de ladite licence. Il doit être clairement indiqué que l'OIT et le PNUD sont propriétaires de l'ouvrage original. Les utilisateurs ne sont pas autorisés à reproduire les logo de l'OIT et du PNUD dans le cadre de leurs travaux.

Citations – Cet ouvrage doit être cité comme suit : Etude sur l'emploi informel en Tunisie, Tunis: Bureau international du Travail, 2024.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : *Cette traduction n'a pas été réalisée par l'Organisation internationale du Travail (OIT) ou le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT et le PNUD déclinent toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, il doit y figurer, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante : *Cet ouvrage est une adaptation d'une publication originale de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et du Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD). Les idées et opinions exprimées dans cette adaptation n'engagent que son auteur ou ses auteurs et en aucun cas l'OIT ou le PNUD.*

Cette licence CC ne s'applique pas aux œuvres ne relevant pas du droit d'auteur de l'OIT et du PNUD incluses dans cette publication. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires du détenteur des droits.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties sont liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée par courrier postal à l'unité des Publications de l'OIT (Droits et licences), CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : rights@ilo.org.

ISBN OIT :
9789220388310 (imprimé)
9789220388327 (PDF web)

Les désignations utilisées dans les publications de l'OIT et du PNUD, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT ou du PNUD aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que l'OIT ou le PNUD souscrivent aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT ou du PNUD aucune appréciation favorable ou défavorable.

Pour toute information sur les publications et les produits numériques de l'OIT, consultez le site Web www.ilo.org/publns

Pour toute information sur les publications et les produits numériques du PNUD, consultez le site Web : https://www.undp.org/fr/tunisia/publications

---

Imprimé en Tunisie

Sommaire

Acronymes 1
Remerciements 2
Résumé 3
I. Objectifs de l'étude et cadre méthodologique 6
1. Contexte et motivation 6
2. Objectifs de l'étude 7
3. Cadre méthodologique 7
a. Principaux concepts 7
b. Enquête, questionnaire et échantillonnage 8
II. Ampleur et caractéristiques de l'emploi informel 10
A. Ampleur et disparité de l'emploi informel 10
B. Revenus 13
1. Structure et distribution des revenus 13
2. Origine de la faiblesse des revenus 16
C. Sécurité de l'emploi et conditions du travail 18
1. Sécurité de l'emploi 18
2. Déplacement vers le lieu du travail 21
D. Relation avec les organisations professionnelles et les structures de contrôle et d'appui 23
1. Adhésion à des organisations professionnelles 23
2. Relation avec les structures de contrôle et d'appui 24
III. Déterminants de la transition vers l'emploi formel 25
A. Analyse descriptive 25
1. Cas des salariés 25
2. Cas des employeurs 27
3. Cas des indépendants 28
4. Cas des aidants familiaux 30
B. Modélisation économétrique 31
1. Cas des salariés et des aidants familiaux 31
2. Cas des indépendants et des employeurs 33
IV. Appréciation des politiques de formalisation de l'emploi. Cas du régime de l'auto-entrepreneur 37
1. Aperçu sur les textes régissant le régime de l'auto-entrepreneur 38
2. Éléments d'éclairage pour la mise en œuvre du régime de l'auto-entrepreneur 39
V. Conclusion et recommandations 42
Annexe statistique 45

Acronymes

ANETI	Agence nationale pour l'emploi et le travail indépendant
BIT	Bureau international du Travail
CA	Chiffre d'affaires
CIST	Conférence internationale des statisticiens du travail
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
FMI	Fonds monétaire international
INS	Institut national de la statistique
ONEQ	Observatoire national de l'emploi et des qualifications
OIT	Organisation internationale du Travail
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
RBE	Résultat brut d'exploitation
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
UGTT	Union générale tunisienne du travail
UTICA	Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat
VA	Valeur ajoutée

Remerciements

Ce rapport est le fruit d'une collaboration entre l'Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications (ONEQ), le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et l'Institut National de la Statistique (INS).

Il a été réalisé par une équipe dirigée par M. Fakher Zaibi, Directeur général de l'ONEQ, et composée de M. Mohamed Rahmani et M. Walid Troudi de l'ONEQ, de M. Yamen Helel et M. Mohamed Salah Traidi de l'INS.

Le rapport a été piloté au niveau du Système des Nations-Unies par Mme Selma Cheikh Malainine et Mme Laurine Peyronnet pour le PNUD, et Mme Amira Ben Othman et M. Hichem Ouertani pour l'OIT, sous la supervision respectivement de Mme Asma Bouraoui Khouja (PNUD) et M. David Andrevon (OIT).

L'ONEQ remercie vivement M. Frédéric Lapeyre de l'Organisation Internationale du Travail pour sa précieuse contribution à enrichir le rapport notamment dans ses aspects méthodologiques et M. Mongi Boughzala pour sa contribution à l'élaboration du chapitre II du rapport.

L'ONEQ remercie également Mme Manel Dridi pour sa contribution aux recommandations et à la conclusion du rapport ainsi que Mme Asma Ben Hassen pour sa contribution à l'élaboration du questionnaire.

L'ONEQ remercie enfin pour leurs précieuses contributions, tous les participant.es aux ateliers techniques sur les résultats préliminaires de ce travail, notamment les représentant.es des ministères de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, de l'Economie et de la Planification, de la Famille, de la Femme, de l'Enfance et des Personnes âgées, de la Jeunesse et de Sports, du Tourisme et de l'Artisanat, du Commerce et du Développement des Exportations, du Conseil National de la Statistique (CNS), de l'Institut National de la Statistique (INS), de l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT), de l'Union Tunisienne de l'industrie, du Commerce et de l'Artisanat (UTICA), de l'Union Tunisienne de l'Agriculture et de la Pêche (UTAP), de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives (ITCEQ), de l'université et de la société civile et en particulier l'association TILI.

Source des tableaux et graphiques

La source de tous les tableaux et graphiques de ce document est l'enquête de l'Observatoire National de l'Emploi et de la Qualification (ONEQ) sur l'emploi informel, objet de ce rapport, à l'exception de ceux où une source spécifique est mentionnée.

Résumé

En vue d'aider à concevoir et à mettre en œuvre des politiques et des mesures pour améliorer la formalisation, la présente étude vise à offrir une meilleure compréhension de l'emploi informel et de ses déterminants au moyen d'une enquête nationale sur ce thème. Cette enquête, la première du genre en Tunisie, est fondée sur la définition de l'emploi informel retenue par la 17e CIST (Conférence Internationale des Statisticiens du Travail) en 2003 et les actualisations et précisions apportées ultérieurement, notamment par la recommandation de l'OIT (no 204) sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle, 2015. L'étude se propose dans un premier temps d'estimer l'ampleur de l'emploi informel et de mettre en avant ses principales caractéristiques. Ensuite, elle s'attache à cerner les facteurs susceptibles d'influencer positivement ou négativement la transition vers l'emploi formel. Enfin, elle vise à apporter, dans la mesure du possible, un éclairage sur les politiques entreprises pour encourager la formalisation, en l'occurrence le décret-loi relatif au régime d'auto-entrepreneur revu dans le cadre de la loi de finances de 2023.

Selon la définition adoptée dans le cadre de cette enquête, 1 266 474 personnes occupaient un emploi informel au deuxième trimestre 2019, soit un taux d'informalité de 36 %. Bien qu'il demeure préoccupant, ce taux est en deçà du taux moyen enregistré sur le continent africain (85,8 %) et en Afrique du Nord (67,3 %). L'emploi informel touche principalement les indépendants (70 %) et affecte les hommes (39 %) plus que les femmes (27 %). Il concerne pour moitié les personnes illettrées et ayant un niveau d'éducation primaire (53 %). Les jeunes et les personnes âgées sont les plus exposés à ce phénomène avec des taux respectivement de 52 % et de 48 %. Les secteurs d'activité les plus affectés sont l'agriculture et la pêche (85 %), le bâtiment et les travaux publics (63 %), les services sociaux et culturels (45 %) et le commerce (42 %). Au niveau géographique, le Centre-Ouest est le plus touché (68 %), suivi du Nord-Ouest (48 %) et le Sud-Ouest (47 %).

Les personnes occupant un emploi informel sont non seulement dépourvues de couverture sociale, mais elles sont aussi faiblement rémunérées et exposées à des risques et des conditions de travail difficiles. Parmi celles qui exercent en tant que salariés, 53 % perçoivent un salaire mensuel inférieur au SMIG et 87 % des indépendants et des employeurs ont un revenu moyen annuel d'environ 7 500 dinars. Environ 21 % d'entre elles n'ont pas de stabilité professionnelle puisqu'elles perdent leur emploi au bout de six mois. Par ailleurs, la plupart se rendent sur leur lieu de travail en partie à pied et en partie au moyen d'un transport non sécurisé et coûteux par rapport à leur rémunération.

Si l'emploi informel s'explique par des facteurs macro-économiques – mis en lumière par certains travaux dont l'étude menée en 2022 par le FMI[1] – comme la faible croissance économique et son ralentissement au cours de la dernière décennie et des problèmes politiques, en l'occurrence les faibles qualités de la gouvernance et de la pression fiscale, il s'explique également par des facteurs micro-économiques révélés par la présente étude. Ces facteurs diffèrent selon le statut professionnel, bien que certains soient communs à presque tous les statuts.

[1] FMI, Informality, Development, and the Business Cycle in North Africa (2022).

Les facteurs communs les plus importants ayant un effet significatif sur la formalisation sont : (i) le niveau de qualification du capital humain : plus le niveau est élevé, plus les personnes occupant un emploi informel, quel que soit leur statut, sont prédisposées à la formalisation. (ii) le genre : son effet est négatif pour les salariés et les aidants familiaux et positif pour les indépendants. En d'autres termes, les femmes qui exercent en tant que salariées ou aidantes familiales sont moins prédisposées à la formalisation que leurs homologues masculins. A contrario, si elles travaillent en tant qu'indépendantes, elles sont plus motivées que les hommes pour formaliser leur unité de production. (iii) la nature de l'activité exercée : les personnes exerçant dans le secteur de l'agriculture et de la pêche sont significativement moins prédisposées à la formalisation que celles qui travaillent dans les autres secteurs.

Les facteurs propres aux indépendants et employeurs qui s'ajoutent aux facteurs communs sont principalement : (i) l'âge de l'unité de production : plus elle est jeune, plus son responsable est prédisposé à la formaliser. (ii) l'accès à l'information relative à l'enregistrement auprès des services financiers : il incite positivement les chefs des unités de production à procéder à la formalisation. (iii) l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication : les chefs des unités de production utilisant ces technologies dans leurs activités professionnelles sont plus prédisposés à la formalisation.

S'agissant des salariés, deux facteurs spécifiques déterminent leur volonté de formalisation. (i) le nombre d'enfants à charge : les salariés ayant des enfants à charge sont moins prédisposés à quitter leur emploi informel que ceux sans enfants. Plus le nombre d'enfants est élevé, plus les salariés sont réticents vis-à-vis de la formalisation. (ii) l'accès à un carnet de soins totalement ou partiellement gratuit : les salariés bénéficiant d'un carnet manifestent un désintérêt significatif vis-à-vis de la formalisation en comparaison de ceux qui n'en ont pas.

Concernant les aidants familiaux, qui représentent une faible proportion (6 %) de personnes occupant un emploi informel, il n'existe aucun facteur spécifique et leur volonté de formalisation est déterminée uniquement par les facteurs communs, à savoir le genre, le niveau d'étude et le secteur d'activité. Ils sont nettement plus réticents vis-à-vis de la formalisation que les travailleurs ayant un autre statut.

À partir des principales caractéristiques de l'emploi informel identifiées dans l'étude, les auteurs formulent les recommandations suivantes :

1. Pour améliorer le niveau de qualification des travailleurs du secteur informel, mettre en place :
    a. un dispositif «nouvelle chance» au profit des 18-30 ans ;
    b. des services d'accompagnement spécifiques par l'ANETI.

2. Pour sensibiliser les travailleurs de l'informel aux avantages d'une inscription aux différentes caisses du système de protection sociale contributif, organiser une large campagne de communication et de sensibilisation adaptée. Pour accompagner la transition vers le formel, étendre le champ d'activité de l'inspection du travail aux travailleurs de l'informel avec une approche adaptée.

3. Pour soutenir l'organisation des travailleurs et des unités économiques de l'informel, encourager l'adhésion à une organisation de travailleurs ou d'employeurs.

4. Pour lutter contre la méconnaissance des procédures d'enregistrement auprès des services de l'État (fiscalité, contributions sociales…), mettre en œuvre un programme d'information et de sensibilisation par les services concernés.

5. Pour lutter contre les facteurs décourageant la volonté de formalisation (coût élevé des impôts, des cotisations, procédures administratives complexes…), envisager des mesures transitoires de réduction des impôts et cotisations ainsi qu'une simplification des procédures d'enregistrement.

6. Pour répondre à la demande de paiements selon des fréquences adaptées, remplacer les paiements annuels des impôts et cotisations par des paiements mensuels et trimestriels pour les indépendants informels et les employeurs des unités de production informelles.

7. Pour faciliter l'essor économique des indépendants informels et des employeurs des unités de production informelles, améliorer leur accès au marché pour qu'ils puissent vendre leur production.

8. Pour améliorer la couverture sociale des travailleurs du secteur informel et, compte tenu du fait que la grande majorité sont mariés et ont des enfants à charge, proposer une couverture sociale adaptée.

9. Bien que cela n'ait pas d'impact direct sur la formalisation, améliorer les conditions de travail difficiles (dont le transport domicile-travail et la sécurité et la santé au travail) des travailleurs de l'informel, notamment dans le secteur agricole.

10. Mettre en œuvre le décret-loi relatif au régime de l'auto-entrepreneur avec au préalable un programme d'information et de sensibilisation.

11. Pour accompagner la transition vers la formalisation, développer un système d'information sur l'emploi informel et l'évaluation des politiques afférentes.

I. Objectifs de l'étude et cadre méthodologique

1. Contexte et motivation

Le marché de l'emploi en Tunisie se caractérise par un niveau de chômage préoccupant, aggravé par les circonstances ayant suivi la période post-révolutionnaire et la crise économique liée à la pandémie de Covid-19, qui n'a épargné aucun pays. En effet, le taux de chômage[2], plafonnant autour de 13 % entre 2006 et 2010, a explosé après la révolution en atteignant 18,6 % en 2011. Depuis, il a affiché une tendance à la baisse et est de 15,3 % en 2019. Il a ensuite repris à la hausse pour atteindre environ 18 % en 2020 et 2021, sous l'effet notamment des difficultés économiques engendrées par la pandémie de Covid-19. Au quatrième trimestre 2022, il est retombé à 15,2 %. Le chômage affecte particulièrement les jeunes de 15 à 24 ans et les diplômés de l'enseignement supérieur avec des taux respectivement de 36,5 % et de 31,2 % en 2020. Il touche les femmes plus que les hommes avec un taux de 25 % contre 15,2 % pour les hommes la même année.

Outre le chômage, le marché de l'emploi est marqué par une part importante d'emploi informel. Selon un rapport publié en 2015 par l'OIT[3], la Tunisie a été le plus souvent et jusqu'à la période récente le pays d'Afrique du Nord connaissant le plus faible taux d'emploi dans l'économie informelle non agricole, descendant jusqu'à 35 % en 2000-2004, mais avec un maximum à 47,1 % en 1995-1999. Après la révolution de 2011, ce taux a été marqué par une baisse paradoxale pour descendre à 33,9 % en 2012, un an après la révolution, en raison de la titularisation des travailleurs précaires dans le secteur public et d'un gonflement du taux de chômage dû à une non-déclaration volontaire du travail informel afin de pouvoir bénéficier des programmes de recrutement dans le secteur public (programme Amal). À partir de 2013, ledit taux a repris à la hausse pour atteindre 40,2 %.

Le rapport susmentionné n'est pas le seul à tenter d'estimer l'ampleur de l'emploi informel. Toutefois, même si l'on dispose d'estimations générales de ce phénomène, elles sont sujettes à controverse. En dépit des travaux menés, l'emploi informel en Tunisie demeure mal connu à cause de l'absence d'enquête nationale spécifique qui lui soit consacrée. De plus, ce phénomène n'a pas fait l'objet d'analyses approfondies visant à cerner ses caractéristiques et son hétérogénéité, à identifier les facteurs susceptibles d'influencer négativement ou positivement la formalisation et à formuler des recommandations pour favoriser la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel. Pourtant la recommandation n° 204 sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle de l'OIT souligne l'importance d'une évaluation et d'un diagnostic rigoureux du phénomène.

Ce manque crucial de statistiques et d'analyses approfondies rend difficile l'élaboration et la mise en œuvre de politiques et de mesures pertinentes et efficaces pour endiguer l'emploi informel, dont les répercussions sont néfastes non seulement pour les travailleurs mais aussi pour les entreprises et la société. Partant de ce manque, l'ONEQ s'est engagé, en collaboration avec l'INS, le PNUD et l'OIT, à mener une étude sur l'emploi informel fondée sur une enquête nationale spécifique, la première du genre en Tunisie.

---

2 Pour toutes les années, le taux de chômage est celui observé au deuxième trimestre.

3 OIT, La jeunesse tunisienne et l'économie informelle (2015), 26.

Cette enquête a été menée auprès d'un échantillon de 11 468 personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019 et représentant tous les statuts professionnels (salariés, indépendants et aidants familiaux), les deux sexes, les différents secteurs activité, les divers milieux (communal et non communal) ainsi que les principales tranches d'âge. Les données contenues dans le présent rapport sont issues de cette enquête spécifique.

2. Objectifs de l'étude

La présente étude vise à établir une évaluation et un diagnostic rigoureux de l'emploi informel en Tunisie : ampleur, caractéristiques, hétérogénéité, facteurs, causes et circonstances, afin de mettre à la disposition des différents intervenants des statistiques fiables, des analyses et des recommandations pertinentes susceptibles de les aider dans l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des politiques, des mesures et des plans d'actions pour encourager la transition vers l'emploi formel. Plus précisément, l'étude vise à :

- Concevoir et réaliser, pour la première fois en Tunisie, une enquête nationale spécifique sur l'emploi informel se fondant sur les concepts et l'approche développés par l'OIT.
- Identifier la nature et les caractéristiques de l'emploi informel ainsi que les circonstances du travail des personnes occupant ce type d'emploi.
- Identifier les principales causes de l'informalité et les principaux facteurs susceptibles d'inciter à la transition de l'emploi informel vers l'emploi formel.
- Apporter autant que possible des éléments d'éclairage sur les effets des politiques et des mesures entreprises pour encourager la formalisation.
- Proposer des recommandations susceptibles, d'une part, d'encourager la transition vers l'emploi formel et, d'autre part, de nourrir l'éventuelle élaboration d'une feuille de route relative à la formalisation.

3. Cadre méthodologique

a. Principaux concepts

Les concepts retenus dans le cadre de la présente étude se fondent sur les orientations et les directives de l'OIT adoptées en particulier par la 17e CIST en 2003, leurs actualisations et les précisions apportées ultérieurement, notamment par la recommandation n° 204 et par la troisième édition en 2019 du rapport *Hommes et femmes dans l'économie informelle : un panorama statistique*.

- **Emploi informel :** À l'encontre de l'emploi dans le secteur informel, fondé sur l'entreprise et défini en fonction de ses caractéristiques, le concept d'emploi informel est fondé sur l'emploi et défini en fonction du statut dans l'emploi et des protections du travailleur qui lui sont associées. Dans le cadre de la présente étude, en se référant à l'emploi principal, sont considérés comme occupant un emploi informel :
  - les salariés qui ne sont pas soumis à une protection sociale ;
  - toutes les personnes qui travaillent en tant qu'aidants familiaux ;
  - les employeurs (avec des salariés) opérant dans le cadre du secteur informel ;

- les travailleurs à leur compte (sans salariés), appelés en Tunisie « indépendants », opérant dans le cadre du secteur informel.

- **Secteur informel :** Afin de permettre des comparaisons à l'échelle internationale, l'OIT a adopté une définition opérationnelle commune du secteur informel fondée sur un ensemble de critères ordonnés et explicités dans la troisième édition du rapport « *Hommes et femmes dans l'économie informelle : un panorama statistique* ». Selon ces critères, le secteur informel au sens de la présente étude comprend les unités de production qui :
  - produisent des biens ou services pour la vente sur le marché ;
  - ne sont pas enregistrées auprès des services fiscaux ;
  - ne tiennent pas une comptabilité de manière officielle (pour celles qui ne sont pas enregistrées auprès des services fiscaux).

b. Enquête, questionnaire et échantillonnage

- **Type d'enquête :** Afin de répondre aux objectifs de la présente étude et de traduire les concepts retenus, une enquête spécifique mixte en deux étapes a été menée. L'enquête trimestrielle de l'INS auprès des ménages portant sur la population et l'emploi a constitué le point de départ. Elle a permis, d'une part, de classer les personnes occupant un emploi informel selon leur statut professionnel (salariés, aidants familiaux, employeurs et indépendants) et, d'autre part, de constituer une base de sondage. Cette dernière a servi pour la détermination d'un échantillon représentatif des personnes occupant un emploi informel selon le statut professionnel et d'autres critères. Cet échantillon a été interrogé dans une seconde étape au moyen d'un questionnaire adapté.

- **Questionnaire :** Le questionnaire conçu dans le cadre de la présente étude et adressé aux personnes occupants un emploi informel s'articule autour des quatre parties suivantes :
  - Identification de l'interviewé : Cette partie est commune à toutes les personnes interrogées indépendamment de leur statut professionnel. Outre l'âge, le sexe, le lieu et le gouvernorat de résidence, elle comporte des questions sur la situation matrimoniale, la situation professionnelle du conjoint et le nombre d'enfants à charge. Elle concerne également le niveau d'éducation, l'obtention d'un diplôme et l'éventuelle participation à des programmes de formation ou d'accompagnement.
  - Situation professionnelle de l'interviewé durant la semaine de référence (sept jours avant le jour de l'enquête) : C'est également une partie commune à toutes les personnes interrogées. Elle contient des questions permettant de suivre leur situation sur le marché de l'emploi après une certaine durée (basculement dans le chômage, maintien de l'emploi en tant que salariés, aidants familiaux, employeurs et indépendants).
  - Module relatif aux salariés et aidants familiaux : Adressé aux salariés et aidants familiaux, il comporte plusieurs questions permettant de de connaître :
    - ✓ *Les conditions de travail* : lieu de travail, secteur d'activité et taille de l'entreprise ; déplacement vers le lieu de travail ; niveau et mode de rémunération ; moyens

d'obtention de l'emploi ; sécurité de l'emploi ; adhésion à une organisation de travailleurs et relation avec les services publics de contrôle.

- ✓ *Les contraintes et incitations à l'enregistrement auprès de la caisse de sécurité sociale.*

- Module relatif aux employeurs et indépendants : Adressé aux employeurs et indépendants, il comporte plusieurs questions permettant de dégager les aspects ci-dessous :

  - ✓ *Les conditions de création et de fonctionnement des unités de production* : création et pérennité de l'activité, lieu, secteur d'activité des unités de production et moyens de déplacement.
  - ✓ *Les contraintes et incitations à l'enregistrement auprès des services fiscaux.*
  - ✓ *Les contraintes et incitations à l'enregistrement auprès de la caisse de sécurité sociale.*

  Il est à noter que pour les indépendants, outre les trois aspects susmentionnés, le module contient des questions susceptibles d'apporter un éclairage sur la mise en œuvre du décret-loi relatif au régime d'auto-entrepreneur promulgué en juin 2020, dont le principal objectif est de favoriser la formation des unités de production des indépendants.

- **Base de sondage :** L'enquête sur l'emploi informel menée dans le cadre de la présente étude repose sur l'enquête de l'INS sur la population et l'emploi du deuxième trimestre 2019, à partir de laquelle une base de sondage de personnes occupant un emploi informel a été constituée. Sur cette base, un échantillon représentatif a été tiré au sort et interrogé au quatrième trimestre 2019**.**

- **Échantillonnage :** L'échantillon retenu est de 11 468 personnes tirées au sort suivant un plan de sondage stratifié (cf. annexe statistique).

II. Ampleur et caractéristiques de l'emploi informel

Cette partie s'attache à analyser les principaux résultats de l'enquête, les données détaillées étant présentées dans l'annexe statistique. Elle est articulée autour de quatre sections. En se fondant sur la définition de l'emploi informel donnée plus haut, la première section évalue l'étendue de l'emploi informel au deuxième trimestre 2019 et expose ses principales caractéristiques tout en procédant à une comparaison avec certains pays et régions en tirant profit du rapport *« Hommes et femmes dans l'économie informelle : un panorama statistique »*. L'analyse des revenus des personnes travaillant dans l'informel font l'objet de la deuxième section. La troisième section est consacrée à l'analyse de la sécurité de l'emploi informel et aux conditions du travail, incluant le thème du déplacement des personnes occupant un emploi informel vers le lieu de travail. Enfin, la quatrième section aborde la question de l'adhésion des personnes exerçant dans l'emploi informel à des organisations professionnelles ou syndicales ainsi que leur relation avec les structures publiques de contrôle et d'appui.

A. Ampleur et disparité de l'emploi informel

En Tunisie, comme dans bon nombre de pays en développement, l'emploi informel constitue un phénomène structurel préoccupant. Au deuxième trimestre 2019 et selon à la définition retenue dans le cadre de la présente étude, il touche 1 266 474 personnes, soit un taux global d'emploi informel[4] d'environ 36 %, soit un taux nettement inférieur au taux moyen estimé dans les pays en développement (90 %), sur le continent africain (85,8 %) et en Afrique du Nord (67,3 %) deux fois supérieur à celui estimé pour les pays développés (18,3 %). Le phénomène de l'emploi informel se caractérise par une grande hétérogénéité qui se manifeste en fonction du genre, du statut professionnel, du niveau de qualification, de l'âge, de la situation matrimoniale, du secteur d'activité et de la région.

Emploi informel et genre

Contrairement à ce qui se passe dans *certains* pays, l'emploi *informel en Tunisie affecte les hommes plus que les femmes*. D'une part, les hommes représentent 80 % des personnes occupant un emploi informel contre 20 % de femmes. De plus, leur taux d'emploi informel (39 %) est nettement supérieur à celui des femmes (27 %). Ces deux chiffres sont nettement en deçà de ceux estimés pour le continent africain (82,7 % pour les hommes et 89,7 % pour les femmes) et pour l'Afrique du Nord (68,5 % pour les hommes et 62,2 % pour les femmes). L'importante disparité de l'emploi informel liée au genre observée en Tunisie peut être expliquée par différents facteurs, en particulier par le faible taux d'activité des femmes, notamment parmi celles ayant un faible niveau d'éducation, conjugué à la prise en charge des femmes par la famille ou par le conjoint et au souci de travailler dans le formel exprimé par de nombreuses de femmes.

4 Le taux d'emploi informel est le pourcentage des emplois informels par rapport à l'emploi total.

Tableau 1 : Emploi informel au deuxième trimestre 2019 selon le genre

	Emploi informel		Taux d'emploi informel (en %)
	Nombre	%	
Homme	1 016 522	80	39
Femme	249 952	20	27
Total	1 266 474	100	36

Emploi informel et statut

L'emploi informel touche en premier lieu les indépendants[5] et les salariés. Ces deux statuts professionnels constituent à eux seuls 85 % de l'emploi informel, avec 54 % de salariés et 31 % d'indépendants. Le taux d'emploi informel le plus élevé est enregistré chez les indépendants, avec 70 %, et est pratiquement le même pour les hommes et les femmes. Ce chiffre est inférieur au taux moyen estimé sur le continent africain (94,4 %) et en Afrique du Nord (96,6 %). L'importante exposition des indépendants à l'emploi informel est due principalement à la nature du tissu économique, marqué par une prédominance qui ne cesse de prendre de l'ampleur au fil du temps des unités de production qui n'emploient pas de salariés. En effet, cette part, qui avoisinait 82 % dans les années 1990, est passée à près de 85 % dans les années 2000 pour atteindre environ 87 % au cours des années ayant suivi la révolution. Concernant les salariés, le taux d'informalité est proche de 26 % et il est plus élevé chez les hommes (29 %) que chez les femmes (20 %). Il est en dessous du taux estimé sur le continent africain (56,8 %) et en Afrique du Nord (46,7 %). Quant aux employeurs et aux aidants familiaux, leur part dans l'emploi informel total est respectivement de 9 % et de 6 %. Le taux d'emploi informel des employeurs est de 44 %, avec un écart prononcé entre les hommes (47 %) et les femmes (27 %). Il est à noter que, par définition, tous les aidants familiaux sont considérés étant en emploi informel.

Emploi informel et niveau de qualification

La plupart de la population, aussi bien masculine que féminine, occupant un emploi informel a un faible niveau d'éducation. En effet, 62 % des personnes employées dans l'informel au deuxième trimestre 2019 ont un niveau d'éducation ne dépassant pas le primaire ; cette proportion est de 64 % pour les hommes et de 59 % pour les femmes. La part des personnes ayant un niveau secondaire s'élève à 32 % avec 33 % pour les hommes et 28 % pour les femmes. Quant aux personnes ayant un niveau supérieur, elles représentent seulement 5 %, avec 12 % pour les femmes et 3 % pour les hommes.

Le taux d'emploi informel diminue en fonction du niveau d'éducation, aussi bien pour les hommes que les femmes. Ainsi, les personnes illettrées et celles ayant un niveau primaire sont les plus touchées, avec un taux d'informalité de 53 %. Ce taux baisse de manière marquée lorsque le niveau d'éducation augmente pour atteindre 31 % pour le niveau secondaire et 9 % pour le niveau supérieur. L'écart du taux d'emploi informel entre les hommes et les femmes est significatif seulement pour les niveaux secondaire et primaire : en faveur des hommes,

5 Les indépendants sont les personnes qui travaillent à leur compte sans employés.

l'écart est respectivement de 11 et de 8 points pour le premier et le deuxième niveau d'éducation.

La majorité de la population occupant un emploi informel, aussi bien masculine que féminine, n'est pas diplômée. Près de 83 % des personnes ayant un emploi informel au deuxième trimestre 2019 n'ont aucun diplôme, avec 85 % pour les hommes et 75 % pour les femmes. Environ 10 % ont un diplôme de formation professionnelle et 1 % ont obtenu le baccalauréat. Les personnes ayant un diplôme de l'enseignement supérieur représentent 5 % ; elles sont nettement plus présentes chez les femmes (12 %) que chez les hommes (3 %).

Outre le faible niveau d'éducation et de diplômes, la population occupant un emploi informel se caractérise par un faible accès à des formations ou à un accompagnement organisé hors du système d'éducation et de formation. En effet, uniquement 1 % des personnes ayant un emploi informel au deuxième trimestre 2019 ont bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement durant les deux dernières années. L'absence d'accès à des formations concerne à la fois les hommes et les femmes.

Emploi informel et âge

Les jeunes, notamment les hommes, sont les plus affectés par l'emploi informel. La répartition de la population occupant un emploi informel selon l'âge fait ressortir que 33 % sont âgés de 15 à 29 ans et que 26 % appartiennent à la tranche d'âge 30-39 ans. La tranche d'âge 40-49 ans représente 20 % alors que les tranches 50-59 ans et 60 ans et plus représentent respectivement 14 % et 7 %.

Le taux d'emploi informel confirme la vulnérabilité des jeunes face au phénomène. En effet, ce taux s'élève à 52 % chez les jeunes de 15 à 29 ans. Il est nettement plus élevé chez les hommes (62 %) que chez les femmes (33 %). Les personnes âgées de 60 ans et plus sont également concernées, puisque le taux d'emploi informel de cette tranche d'âge atteint 48 %. Pour cette catégorie, les femmes sont légèrement plus affectées que les hommes avec un taux respectivement de 52 % et 47 %. *Le constat de vulnérabilité des jeunes et des personnes âgées rejoint celui observé dans la plupart des pays* indépendamment *de leur niveau de développement socio-économique*.

Emploi informel et situation matrimoniale

Plus de la moitié des personnes occupant un emploi informel sont mariées, veuves ou divorcées (58 % au deuxième trimestre 2019 contre 42 % de célibataires). Le constat reste valable pour les hommes et les femmes, toutefois la part des personnes veuves est relativement plus importante chez les femmes (6 %) que chez les hommes (1 %).

Environ la moitié des personnes non célibataires occupant un emploi informel ont trois enfants ou plus à charge. 50 % des personnes mariées, veuves ou divorcées, sont responsables d'au moins trois enfants. Celles ayant à charge cinq enfants et plus représentent 11 %. Si le défi de la transition vers l'emploi formel concerne l'ensemble de la population occupant un emploi informel, il est d'une importance majeure pour les personnes ayant à charge des enfants, qui représentent une part importante.

En plus des enfants, la plupart des personnes mariées occupant un emploi informel peuvent avoir à leur charge des conjoints qui ne travaillent pas. En effet, 57 % ont des conjoints qui

sont au foyer, auxquels s'ajoutent 4 % dont les conjoints sont au chômage. Chez les hommes, 68 % ont des conjoints au foyer contre 3 % chez les femmes.

Emploi informel et secteur d'activité

Les secteurs de l'agriculture et de la pêche et celui du bâtiment et travaux publics sont les plus touchés par l'emploi informel. En effet, ces deux secteurs représentent 58 % de l'emploi informel, à raison de 32 % pour le premier secteur et de 26 % pour le deuxième. Le secteur du commerce vient en troisième position avec une part de 14 %, suivi du secteur des services sociaux et culturels avec 6 %.

Le taux d'emploi informel confirme que les deux secteurs susmentionnés sont les plus touchés. Il est de 85 % dans le secteur de l'agriculture et de la pêche et de 63 % dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Dans le premier secteur, l'emploi informel n'épargne ni les femmes ni les hommes, avec des taux respectivement de 91 % et de 84 %. Quant au deuxième secteur, réputé masculin, les hommes sont nettement plus affectés par l'emploi informel avec un taux de 64 %, contre 36 % pour les femmes. Deux autres secteurs ont un taux d'emploi informel supérieur à la moyenne nationale (36 %) : les services sociaux et culturels, avec un taux de 45 %, et le commerce, avec un taux de 42 %. Dans ces deux derniers secteurs, les hommes et les femmes sont touchés presque dans les mêmes proportions.

Emploi informel et région

La répartition de l'emploi informel selon la région montre que 42 % des personnes concernées se trouvent dans la région du Centre, dont 24 % dans le Centre-Est et 18 % dans le Centre-Ouest. Le Nord en compte 27 %, réparties à raison de 14 % dans le Nord-Est et de 13 % dans le Nord-Ouest. La part du Grand Tunis est de 17 % contre 15 % pour la région du Sud.

La région du Centre-Ouest est la plus touchée par l'emploi informel. En effet, le taux d'emploi informel le plus élevé (68 %) est enregistré dans la région du Centre-Ouest ; il dépasse de loin celui de la région du Nord-Ouest (48 %), qui occupe la deuxième place. Le Sud-Ouest et le Sud-Est viennent en troisième et quatrième position avec des taux respectivement de 47 % et de 44 %. Pour le reste des régions, le taux d'emploi informel est inférieur à la moyenne nationale (36 %) notamment dans le Grand Tunis (22 %). Indépendamment de la région, le milieu non communal est nettement plus exposé à l'emploi informel, avec un taux national de 61 % et un taux régional pouvant atteindre 86 % dans le Centre-Ouest.

B. Revenus

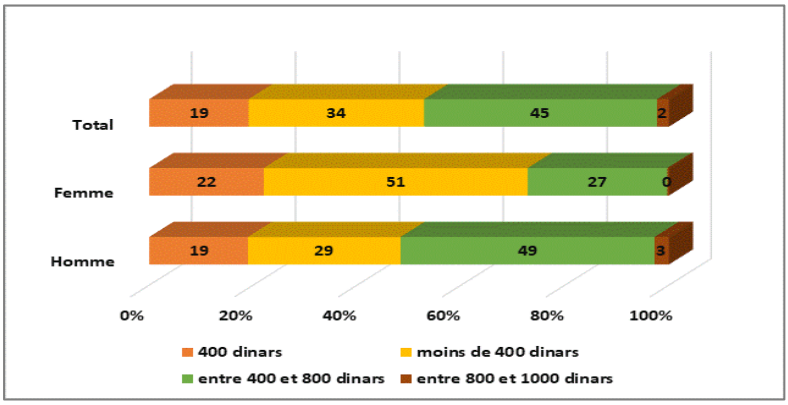
1. Structure et distribution des revenus

Des faibles salaires

Plus de la moitié des salariés occupant un emploi informel reçoivent un salaire mensuel n'excédant pas le SMIG régime 48 heures et les hommes sont mieux payés que les femmes. En effet, le salaire de 53 % des salariés ne dépasse pas 400 dinars, montant en dessous du SMIG (environ 403 dinars). Plus de la moitié des hommes (52 %) reçoivent un salaire supérieur à 400 dinars et pouvant aller jusqu'à 800 dinars et plus alors que la majorité des

femmes (73 %) touchent un salaire ne dépassant pas 400 dinars. Le mode de paiement des salariés varie sensiblement en fonction du genre. Les femmes sont surtout concernées par le mode de paiement mensuel : 60 % d'entre elles sont payées ainsi contre 25 % payées journalièrement et 11 % payées hebdomadairement. Quant aux hommes, ils sont payés journalièrement (42 %), hebdomadairement (27 %) et à moindre degré (24 %) mensuellement.

Graphique 1 : Répartition des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le montant des salaires mensuels reçus (en %)



Outre un faible salaire, la quasi-totalité des salariés ne perçoivent pas les congés annuels. Parmi ces derniers, 96 % ne bénéficient pas d'un congé annuel payé, avec 97 % chez les hommes et 90 % chez les femmes. Il est à noter que, bien qu'elles occupent un emploi informel, 10 % des femmes bénéficient d'un congé annuel payé. Par ailleurs, la quasi-totalité des salariés occupant un emploi informel n'est pas rémunérée en cas de congé maladie. En effet, 95 % de ces salariés ont déclaré qu'ils n'ont pas bénéficié d'un congé de maladie payé ; cette proportion atteint 97 % chez les hommes contre 88 % chez les femmes. La part des femmes rémunérées en cas de maladie (12 %) est nettement plus élevée que celle des hommes (3 %).

En complément de l'analyse du salaire mensuel, une estimation des revenus annuels des salariés a été faite. La distribution des fréquences est donnée par le tableau ci-après. La distribution est bimodale. Un premier pic correspond à 35,5 % des emplois salariés informels qui touchent environ 3 500 dinars par an, soit environ 300 dinars par mois (les moins de 400 dinars selon l'enquête). Comme le montraient déjà les résultats des enquêtes sur les activités des micro-entreprises[6], une grande partie de ces travailleurs, plus du tiers, ont un très faible revenu et n'arrivent même pas au SMIG. Le deuxième pic correspond à 7 000 dinars par an, approximativement 600 dinars par mois, pour 40,9 % des emplois. Cette rémunération demeure plutôt faible, surtout pour les chefs de famille, qui représentent plus de la moitié des employés. Ceux qui gagnent un salaire de 11 000 dinars ou plus constituent une faible minorité (4,1 %). Ainsi, les emplois informels salariés sont très souvent caractérisés non seulement par des conditions de travail difficiles, mais aussi par des bas salaires.

[6] Enquête de l'ONEQ sur l'emploi informel et rapport de l'ONEQ sur les micro-entreprises de 2016.

Tableau 2 : Répartition des salariés selon les salaires annuels estimés (%)

Salaire annuel estimé (en TND)	Pourcentage
3 500	35,5
4 500	19,5
7 000	40,9
11 000	3,1
18 000	1,0
Ensemble	100

De bas revenus pour les indépendants et les employeurs

L'enquête fournit des informations sur le chiffre d'affaires des indépendants et des employeurs, utiles aux acteurs mettant en œuvre les différentes politiques et mesures, dont le décret-loi relatif au régime d'auto-entrepreneur. En complément, une estimation du revenu annuel des indépendants et des employeurs a été effectuée en se fondant sur une triangulation entre les résultats de l'enquête et le rapport sur les micro-entreprises. L'estimation a été faite en convertissant le chiffre d'affaires (CA) en valeur ajoutée (VA), puis de la VA en résultat brut d'exploitation (RBE) de l'entreprise, qui est assimilable au revenu de l'employeur. Ces taux sont issus des comptes de production et d'exploitation des micro-entreprises sur la base du rapport de l'INS de 2016 publié en 2018[7]. Les taux utilisés sont les taux moyens de l'ensemble des secteurs d'activité. On obtient ainsi la formule suivante : VA = 0,35 CA et RBE= 0,85 x 0,35 CA, considérant que l'employeur garde 85 % de la VA.

Tous les revenus sont convertis annualisés afin de permettre la comparaison entre les catégories de revenus. De plus, les intervalles sont remplacés par des estimations ponctuelles approximatives à l'intérieur de l'intervalle. L'analyse des données ainsi obtenues permet de conclure que, pour la majorité des emplois informels, les revenus sont faibles, même ceux des employeurs et des indépendants. Cependant, il faut souligner qu'une minorité non négligeable d'employeurs et d'indépendants déclarent des revenus nettement plus importants.

Quoique très approximatives, les données sur les revenus des employeurs et des indépendants semblent assez plausibles, bien qu'il soit possible qu'elles sous-estiment ces revenus. Elles montrent que ces revenus sont certes supérieurs à ceux des salariés mais que, pour la majorité, ils restent modestes. Les employeurs et indépendants qui ont des revenus significativement supérieurs constituent une minorité (2,5 %), qui est toutefois non négligeable puisqu'elle représente environ 20 000 indépendants et employeurs qui peuvent être des candidats à la transition vers le formel. On peut cependant supposer que certains ont fait le choix de cette situation d'informalité.

Ce chiffre est en outre très probablement une sous-estimation due au type de données disponibles et de l'inévitable tendance à la sous-déclaration des revenus.

Le tableau ci-dessous montre que 87,2 % des employeurs et indépendants gagnent environ 7 500 dinars par an (600 dinars par mois) et 10,3 % gagnent 11 000 (moins de 1 000 dinars

[7] INS, l'enquête sur les activités économiques des micro-entreprises en 2016 en Tunisie

par mois). Les 2,5 % restants ont des revenus nettement plus élevés. Comme attendu, cette part est nettement plus élevée pour les employeurs, où elle passe à 6,3 %.

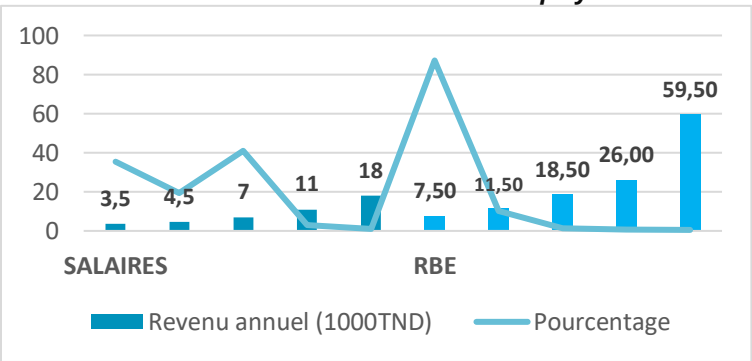
Tableau 3 : Répartition des employeurs et indépendants selon leur niveau de revenu annuel approximé

Revenu approximé (en dinars)	Employeur (%)	Indépendant (%)	Total
7,5 000	74,4	89,9	87,2
11 000	18,6	8,1	10,3
18 500	3,0	1,0	1,4
26 000	1,7	0,2	0,6
59 500	1,6	0,2	0,5
Ensemble	100	100	100

Source : Enquête de l'ONEQ sur l'emploi informel et rapport sur les micro-entreprises de 2016

Le graphique suivant récapitule la distribution des revenus dans toutes les catégories d'emplois informels. Il illustre tout d'abord la faiblesse des revenus de la très grande majorité, y compris des employeurs et des indépendants. Il fait également ressortir la supériorité des revenus de ces derniers et la minorité d'emplois à revenus élevés.

Graphique 2 : Distribution des revenus des salariés des employeurs et des indépendants



Source : Enquête de l'ONEQ sur l'emploi informel et rapport sur les micro-entreprises de 2016

2. Origine de la faiblesse des revenus

Les nombreuses études réalisées dans le monde montrent que les bas revenus des emplois informels résultent de la faiblesse de la productivité du secteur informel, principal pourvoyeur d'emplois informels. En moyenne, un employé de ce secteur produit nettement moins qu'un employé du secteur formel et sa productivité est bien inférieure à la productivité moyenne du pays. En se fondant sur les chiffres d'affaires fournis par l'enquête, il est possible de comprendre pourquoi cette productivité est plus faible. Incontestablement, la productivité dépend du niveau de capital physique et de capital humain employés ainsi que du capital public disponible (importance et qualité de l'infrastructure publique, de l'accès aux services publics de base tels que l'eau, l'assainissement, l'électricité, les télécommunication…).

Afin de confirmer que la production (la VA) est une fonction des niveaux d'emploi du travail, du capital physique et du capital humain, et compte tenu de la forte corrélation entre le chiffre d'affaires et la VA, on note qu'une régression du chiffre d'affaires sur ces trois facteurs donne un résultat concluant et significatif, où tous les coefficients ont le bon signe.

Tableau 4 : Résultats de la régression de la variable dépendante (chiffre d'affaires)

Variable explicative	Coefficient	Test de Student	Intervalle de confiance
Nombre d'employés (travail)	0,0516	8,45	0,03964-0,0636
Niveau d'éducation (capital	0,0891	2,28	0,0122-0,1659
Capital physique	0,0236	2,66	0,0164-0,1091
Constante	0,7442	5,74	0,4895-0,9989

La productivité dépend aussi de l'échelle de production. Les économies de grande échelle sont en effet déterminantes dans tous les secteurs d'activité, quoique plus importants dans certains. Il est clair que les entreprises du secteur informel sont pour la plupart de petite taille : l'enquête montre que 85 % sont des micro-entreprises de cinq employés ou moins et même que près de 60 % ont seulement un ou deux employés. Elles ne profitent donc pas des économies d'échelle et certaines évitent d'ailleurs de se déployer afin de rester à l'ombre des contrôles de l'État (contrôle fiscal, inspection du travail…).

L'enquête montre aussi que ces entreprises utilisent très peu de capital. Dans 97 % des cas, leurs actifs valent moins de 100 000 dinars (soit le prix d'un véhicule ou d'un petit local). Dans 80 % des cas, ils valent moins de 10 000 dinars. Dans une certaine mesure, cela s'explique par le faible accès de ces entreprises aux financements formels, bancaires principalement, puisque seulement 5 % ont bénéficié d'un financement bancaire et 3 % d'un micro-crédit de la part d'une association. Cependant, le problème réside surtout dans la faiblesse des moyens des employeurs, voire leur pauvreté, et d'une manière plus générale dans la rareté du capital dans le pays. La capacité de financement du pays (l'épargne nationale) est dans l'incapacité d'offrir aux centaines de milliers d'entreprises informelles les capitaux pour se transformer rapidement en entreprises modernes formelles et compétitives[8]. Un tel processus n'est envisageable qu'à long terme.

Le capital humain (défini par le niveau d'éducation) dans l'emploi informel est nettement plus faiblement éduqué faible que la moyenne nationale. 12 % des travailleurs sont analphabètes et 45 % n'ont pas dépassé le niveau primaire. 8 % seulement ont atteint le niveau supérieur et 83 % n'ont aucun diplôme.

Tableau 5 : Répartition de l'emploi total et de l'emploi informel par niveau d'éducation

	Analphabétisme	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total
Emploi total (données de	8,7	35,5	37,3	18,5	100,0
Emploi informel	12,0	45,0	35,0	8,0	100,0

Source : Enquête de l'INS sur l'emploi, 2017

Il n'est pas étonnant que la productivité du travail soit plus faible dans le secteur informel. En effet, les résultats de l'enquête de 2016 sur les activités des micro-entreprises (une partie importante du secteur informel mais pas sa totalité) montre que leur productivité moyenne

[8] *Par exemple, à raison de 100 000 dinars par entreprise pour 300 000 entreprises, il faudrait 30 milliards de dinars, bien plus que l'investissement total du pays.*

(VA moyenne) est autour de 15 000 dinars par an, soit deux fois moins que la VA moyenne annuelle marchande en 2019, qui est de 30 392 dinars.

Pour compenser cette faiblesse et maintenir leur compétitivité, les entreprises les moins productives tendent à payer des salaires plus faibles et à éviter certains frais, notamment le paiement des impôts et des cotisations sociales pour leurs employés. Ainsi, c'est souvent une concurrence déloyale qui leur permet de se maintenir sur le marché.

Cela révèle un problème persistant de non-respect des lois régissant l'activité économique et l'emploi, donc un problème d'inadéquation institutionnelle qui sous-tend le développement de l'emploi informel et conduit à son expansion.

C. Sécurité de l'emploi et conditions du travail

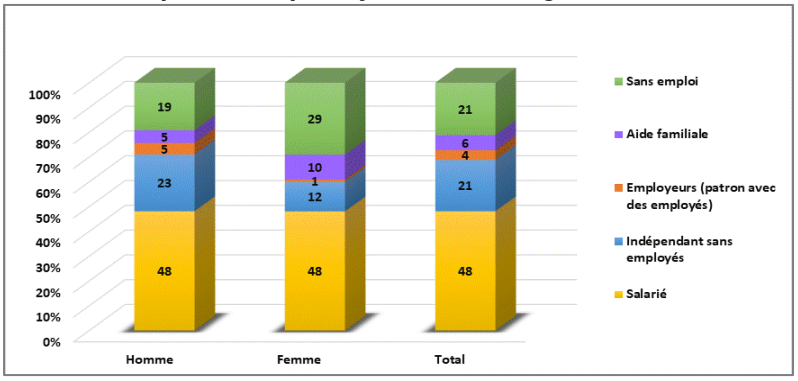
1. Sécurité de l'emploi

La sécurité des emplois informels est appréciée en fonction du taux de basculement dans le chômage, calculé d'abord globalement, puis selon le genre, le statut professionnel, l'âge, le milieu et la région. En plus de cet indicateur et pour le cas des salariés et des aidants familiaux, l'évaluation s'est également fondée sur l'analyse de la contractualisation des relations de travail. Pour les employeurs et indépendants opérant dans l'informel, dès lors que la sécurité de leur emploi est liée à la pérennité de l'activité de leur unité de production, l'appréciation s'est fondée sur la date de création de l'unité de production et sur le degré de satisfaction vis-à-vis de son activité.

Un basculement important et rapide dans le chômage

La précarité de l'emploi informel en Tunisie se manifeste de différentes façons, dont le basculement important et rapide dans le chômage. En effet, au bout de six mois, 21 % des personnes occupant un emploi informel perdent leur emploi et se retrouvent au chômage. La perte d'emploi est nettement plus importante chez les femmes (29 %) que chez les hommes (19 %).

Graphique 3 : Situation six mois après l'enquête des personnes occupant un emploi informel, selon le genre (en %)



Le basculement dans le chômage varie également selon le statut professionnel, l'âge et la région. Concernant le statut, la perte d'emploi est plus importante chez les salariés, avec une part de 22 %. Les aidants familiaux et les indépendants viennent en deuxième et troisième positions avec respectivement 21 % et 20 %. Les employeurs sont moins affectés, avec un taux de basculement de 17 %, et ils font preuve d'une capacité d'adaptation remarquable à court terme par rapport aux autres statuts. En effet, au bout de six mois,

seulement 22 % d'entre eux ont gardé leur statut initial d'employeur et 32 % sont passés au statut d'indépendant. 26 % sont convertis au salariat et 4 % aidants familiaux. La capacité à changer de statut est très faible chez les salariés, puisque la quasi-totalité a soit conservé le même statut (69 %), soit basculé dans le chômage (22 %).

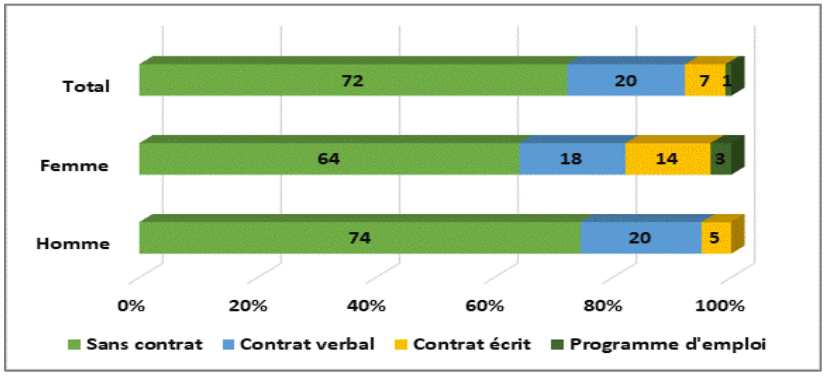
Concernant l'âge, les jeunes et les personnes les âgées sont les plus touchés par la perte d'emploi. Ainsi, 30 % des jeunes âgés de 15 à 19 ans et 30 % des personnes âgées de 60 ans et plus ont basculé dans le chômage au bout de six mois. Les jeunes de 20 à 29 ans occupent la troisième place avec une part de 24 %. Les taux les plus faibles sont enregistrés dans les tranches d'âge 30-39 ans, 50-59 ans et 40-49 ans, avec respectivement 20 %, 16,5 % et 15,5 %.

Quant à la région, le basculement dans le chômage concerne particulièrement le Sud et le Nord du pays. Dans la première région, le taux de basculement s'élève à 30 % dans le Sud-Est et à 25 % dans le Sud-Ouest. Dans la deuxième région, il est de 24 % dans le Nord-Est et de 23 % dans le Nord-Ouest. Les taux les plus faibles sont enregistrés dans le Centre-Ouest et le Centre-Est, avec respectivement 18 % et 13,5 %. Il est à noter que, quelle que soit la région, un contraste prononcé est observé entre le milieu communal (24 %) et le milieu non communal (18 %).

Une quasi-absence de contrat de travail pour les salariés

En plus du basculement important et rapide dans le chômage, le non-contractualisation de la relation de travail avec l'employeur constitue une deuxième autre face de la précarité de l'emploi informel des salariés puisque 92 % d'entre eux travaillent sans contrat ou avec un contrat verbal. Cette part est de 94 % chez les hommes contre 82 % chez les femmes. Le contrat de travail écrit ne constitue cependant pas un gage de formalisation puisque 7 % des salariés occupant un emploi informel travaillent avec un contrat de ce type.

Graphique 4 : Répartition des salariés ayant conservé leurs emplois au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le type de contrat (en %)



Le travail sans contrat écrit concerne non seulement les salariés exerçant dans le secteur informel, mais également ceux du secteur formel. Ainsi, la totalité les salariés des unités de production informelles travaille sans contrat écrit (80 % des femmes exercent sans contrat et 20 % avec un contrat oral ; 78 % des hommes travaillent sans contrat et 22 % avec un contrat oral).

Concernant les salariés qui exercent dans des unités de production formelles, la majorité (82 %) travaille sans contrat ou avec un contrat oral, contre seulement 16 % bénéficiant d'un

contrat écrit. Les 2 % restants sont embauchés dans le cadre des programmes actifs d'emploi.

Dans le secteur formel, si la plupart des salariés, indépendamment de leur genre, exercent sans contrat écrit, les femmes sont relativement avantagées. En effet, 25 % des femmes exerçant dans des unités de production formelles travaillent avec un contrat écrit, contre 13 % seulement pour les hommes. Par ailleurs, 6 % des femmes travaillent dans le cadre des programmes actifs d'emploi contre seulement 1 % des hommes.

Tableau 6 : Répartition des salariés ayant conservé leurs emplois au quatrième trimestre 2019 selon le secteur, le genre et le type de contrat (en %)

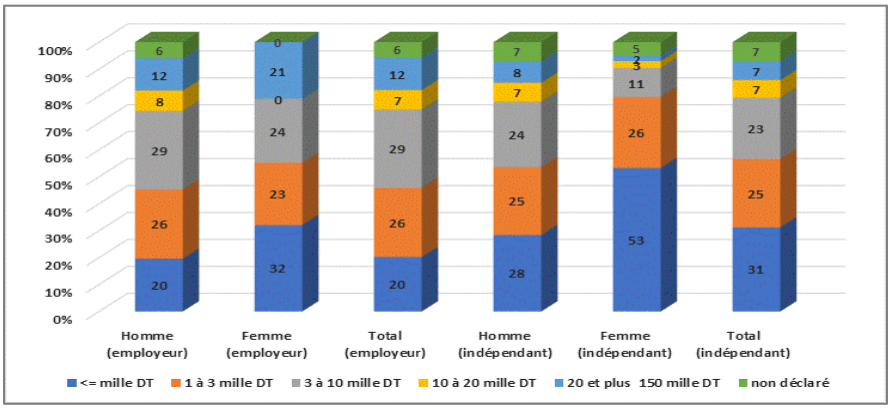
	Secteur informel			Secteur formel		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Sans contrat	78	80	79	67	54	64
Contrat verbal	22	20	21	19	15	18
Contrat écrit	0	0	0	13	25	16
Programme	0	0	0	1	6	2
Total	100	100	100	100	100	100

Pérennité des unités de production informelles

Selon les différentes sources sur le secteur informel établies ces trente dernières années, la pérennité de l'unité de production informelle dépend principalement de ses performances économiques, conditionnées par différents facteurs : le niveau du capital humain et du capital financier, l'accès aux financements externes et l'ancienneté. L'examen de ces différents aspects révèle non seulement une faible pérennité des unités de production informelles en Tunisie, mais également une disparité marquante en fonction du statut et du genre.

Au faible niveau du capital humain présenté dans la section A et à l'important taux de basculement dans le chômage des indépendants et des employeurs signalé au début de la section C s'ajoute le faible niveau du capital financier, dont témoigne le très faible coût de création des unités de production. Parmi les unités dirigées par des employeurs, 75 % ont un coût de création en deçà de 10 000 dinars. Cette part s'élève à 79 % pour les unités conduites par des indépendants, dont 31 % ont un coût ne dépassant pas 1 000 dinars.

Graphique 5 : Répartition des unités de production informelles créées par les employeurs et les indépendants selon le coût de création et le genre (en %)

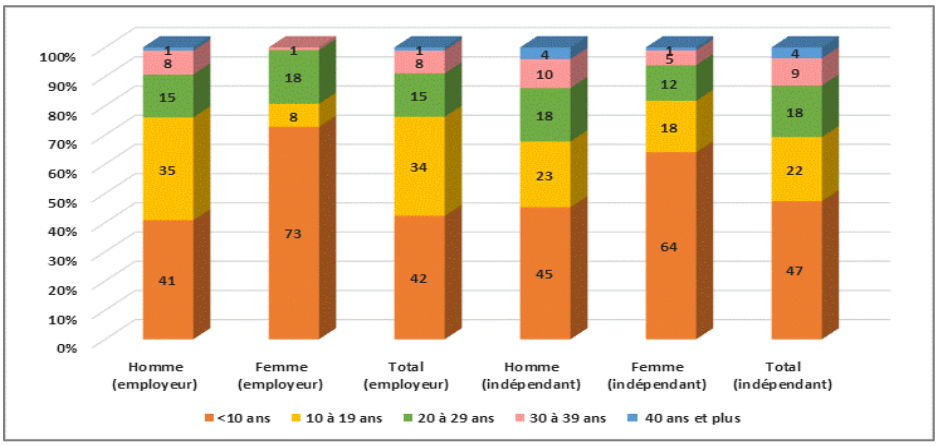


Le non-accès aux financements externes traditionnels lors de la création de l'unité de production atteste du faible niveau du capital financier des unités de production

informelles, qu'elles soient gérées par des indépendants ou des employeurs. Une très basse proportion des indépendants (3 %) et des employeurs (4 %) ont accédé au système bancaire ou aux institutions et associations de financement des petits projets. Le très faible accès auxdites ressources concerne au même degré les femmes et les hommes. C'est l'auto-financement qui constitue la principale source de financement de l'unité pour la majorité des indépendants (80 %) et des employeurs (81 %). L'appui de la famille et des amis vient en deuxième position, avec un peu plus de 30 % pour les deux statuts.

L'analyse de l'ancienneté des unités de production montre qu'elles sont en général assez récentes. En effet, un peu moins de la moitié (47 %) des unités gérées par des indépendants et 42 % de celles dirigées par des employeurs ont été créées il y a moins de dix ans, soit après 2012, deuxième année de la révolution. Contrairement aux unités de production conduites par des hommes, la majorité des unités gérées par les femmes a été créée il y a moins de dix ans, c'est-à-dire depuis la révolution de 2011 (73 % pour le statut d'employeur et 64 % pour celui d'indépendant). Ces deux parts s'élèvent pour les hommes à 41 % pour le statut d'employeur et 45 %pour celui d'indépendant.

Graphique 6 : Répartition des unités de production informelles créées par les employeurs et les indépendants selon l'ancienneté et le genre (en %)



Les unités anciennes (vingt ans et plus), donc plus pérennes, représentent 24 % pour les employeurs et environ 30 % pour les indépendants. Quel que soit le statut, les unités gérées par des hommes sont plus anciennes que celles dirigées par des femmes.

2. Déplacement vers le lieu du travail

La vulnérabilité des personnes occupant un emploi informel ne se reflète pas uniquement dans leurs bas revenus et la faible stabilité de leur emploi. Elle se manifeste également par les nombreux problèmes liés au déplacement du lieu de résidence vers le lieu de travail. L'obligation de déplacement se pose à la quasi-totalité des salariés (94 %), et à un moindre aux employeurs (84 %) et aux indépendants (70 %). Une part significative des indépendants (27 %) et des employeurs (13 %) n'effectuent pas de déplacement parce qu'ils travaillent à domicile. Ce sont principalement des femmes exerçant à leur compte ou en tant qu'employeurs, parmi lesquelles respectivement 59 % et 25 % ne font pas déplacement du moment qu'elles chez elles.

Le déplacement se fait essentiellement à pied et en partie au moyen un transport anarchique

Quelles que soient les conditions climatiques, environ la moitié des personnes occupant un emploi informel – salariés, indépendants ou employeurs – se rendent à pied sur leur lieu de travail. Le recours à la marche s'explique par la proximité du lieu de résidence et du lieu de travail. En effet, 65 % des salariés, 77 % des indépendants et 76 % des employeurs mettent moins d'une demi-heure à gagner leur lieu de travail. Mais la proximité ne peut à elle seule expliquer la prédominance de ce mode de déplacement, puisque bon nombre de personnes l'adoptent faute de moyens de transport ou par souci d'économiser les frais de transport, particulièrement dans le secteur agricole, où les rémunérations demeurent très basses.

La pénibilité du déplacement vers le lieu du travail et les risques encourus ne concernent pas seulement les personnes qui font le trajet à pied, mais aussi celles qui utilisent un moyen de transport, surtout le transport anarchique. Ce mode de transport qui ne cesse de se développer, en particulier dans le milieu rural, n'offre pas la sécurité nécessaire, comme en témoigne la multiplication des accidents de route dont sont notamment victimes les femmes qui exercent en tant que salariées dans le secteur agricole. Les résultats de l'enquête montrent que 15 % des femmes salariées se déplacent vers le lieu de travail en véhicule privé non autorisé à transporter des passagers. Ce mode de transport est également adopté par 21 % des femmes employeurs ayant des unités de production informelles, particulièrement dans les secteurs de l'agriculture, des services et des petits métiers. Quant aux femmes exerçant en tant qu'indépendantes, elles ont rarement recours à ce mode de transport puisque la plupart travaillent à domicile.

Le déplacement à deux-roues (vélo ou moto) bien qu'il soit fatiguant et comporte de risques, est adopté par une part considérable des personnes occupant un emploi informel, presque exclusivement des hommes. En effet, 17 % des salariés hommes se rendent au travail à vélo ou à moto ; cette proportion est de 12 % pour les indépendants et pour les employeurs. L'une des principales raisons justifiant le recours à ce mode de déplacement est son moindre coût.

D'autres moyens de transport plus confortables mais plus coûteux sont également utilisés par les personnes occupant un emploi informel. Il s'agit des véhicules privés, utilisés essentiellement par des hommes exerçant en tant qu'indépendants (13 %, composés en grande partie de commerçants ambulants). Quant aux transports en commun, ils sont utilisés principalement par les salariés, notamment les femmes.

Le déplacement est relativement long et coûteux, en particulier pour les salariés

Le temps mis pour gagner le lieu de travail s'ajoute aux conditions de travail difficiles des personnes occupant un emploi informel, en particulier les salariés. Ces derniers ont une durée moyenne de déplacement de 25 minutes. Si la plupart d'entre eux mettent moins d'une demi-heure, il est important de signaler qu'un peu plus de 30 % mettent entre 30 et 60 minutes et que 3 % mettent plus d'une heure. Bon nombre de salariés, notamment dans le secteur agricole, sont obligés de parcourir plus de vingt kilomètres pour rejoindre leur lieu de travail. Les employeurs passent moins de temps pour aller au travail puisque leur durée moyenne de déplacement est de 19 minutes ; la majorité (76 %) met moins d'une demi-heure. Quant aux indépendants, la durée moyenne est de 18 minutes, soit

légèrement inférieure à celle des employeurs, et 77 % mettent moins d'une demi-heure à rejoindre le lieu du travail.

Les salariés qui prennent les transports en commun ou anarchiques paient des frais de déplacement relativement élevés par rapport à leur rémunération journalière, notamment lorsque la distance parcourue est longue. Parmi ces salariés, 77 % supportent un coût de transport de 1 dinar et plus, dont 43 % paient entre 1 et 3 dinars et 31 % paient 3 dinars et plus. Pour les 53 % de salariés dont le salaire mensuel ne dépasse pas 400 dinars, le coût moyen de déplacement représente près de 20 % de la rémunération journalière moyenne. De plus, pour 17 % des salariés, le coût de déplacement dépasse les 4 dinars, ce qui augmente encore la part dévolue aux transports.

Contrairement aux salariés, la plupart des employeurs (69 %), surtout les femmes (86 %), supportent un coût de déplacement inférieur à 1 dinar. Ce faible coût s'explique par la proximité entre le logement et le lieu de travail, notamment pour les femmes, et par le recours des hommes aux motos et bicyclettes. Ce constat est valable pour les indépendants, dont 66 % paient moins de 1 dinar.

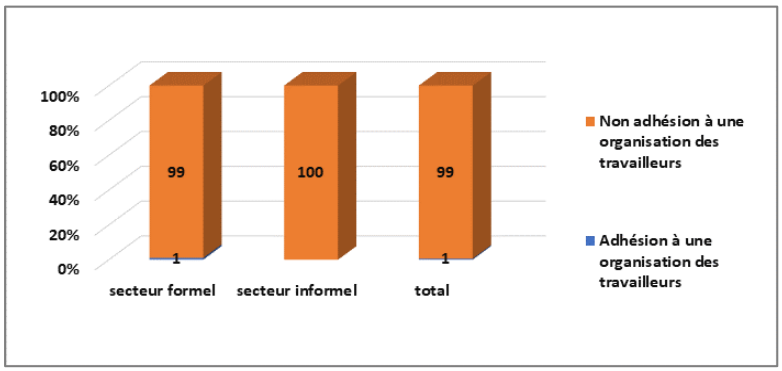
D. Relation avec les organisations professionnelles et les structures de contrôle et d'appui

1. Adhésion à des organisations professionnelles

Il n'est pas surprenant que les résultats de l'enquête montrent que la quasi-totalité des personnes occupant un emploi informel, quel que soit leur statut professionnel, n'adhèrent pas à des syndicats ou à des organisations d'employeurs.

1% seulement des salariés adhèrent à des syndicats, en proportion égale chez les femmes e les hommes. Ils travaillent tous dans des unités de production formelles. Bien qu'elle soit très faible, l'adhésion augmente avec le niveau d'éducation. Aucun des salariés illettrés et de ceux ayant un niveau primaire n'est affilié à un syndicat alors que le taux d'adhésion est de 1 % pour le niveau secondaire et atteint 3 % pour le niveau supérieur. L'encadrement des salariés afin de favoriser leur accès aux organisations de travailleurs constitue donc un défi majeur compte tenu de la vulnérabilité et de la précarité auxquelles ils sont exposés, de leur bas niveau d'éducation et de leur faible prise de conscience des droits fondamentaux du travail. Ils ont besoin d'être représentés, entendus et protégés.

Graphique 7 : Adhésion des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 à une organisation syndicale selon le secteur (en %)



La situation ne diffère pas pour les employeurs puisque uniquement 0,4 % d'entre eux adhèrent à une organisation patronale, tous des hommes. L'adhésion des indépendants reste très faible mais est légèrement supérieure : 1,6 % d'entre eux adhèrent à une organisation patronale. Cette proportion est de 1,6 % chez les hommes contre 1,3 % chez les femmes.

Tableau 7 : Adhésion des employeurs et des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 à une organisation patronale selon le genre (en %)

	Employeurs			Indépendants		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Adhésion	0,4	0,0	0,4	1,6	1,3	1,6
Non-adhésion	99,6	99,2	99,5	97,8	98,7	97,9
Non disponible	0,0	0,8	0,1	0,6	0,0	0,5
Total	100	100	100	100	100	100

2. Relation avec les structures de contrôle et d'appui

En plus de leur très faible niveau d'adhésion aux organisations syndicales, les salariés occupant un emploi informel sont rarement suivis par les services publics d'inspection : au cours des cinq dernières années, seuls 3 % d'entre eux ont été suivis. Cette part atteint 8 % chez les femmes contre seulement 2 % chez les hommes, soit un écart de 6 points qui peut être expliqué par le fait que la plupart des femmes (55 %) travaillent dans le secteur formel et que la plupart des hommes (54 %) exercent dans le secteur informel.

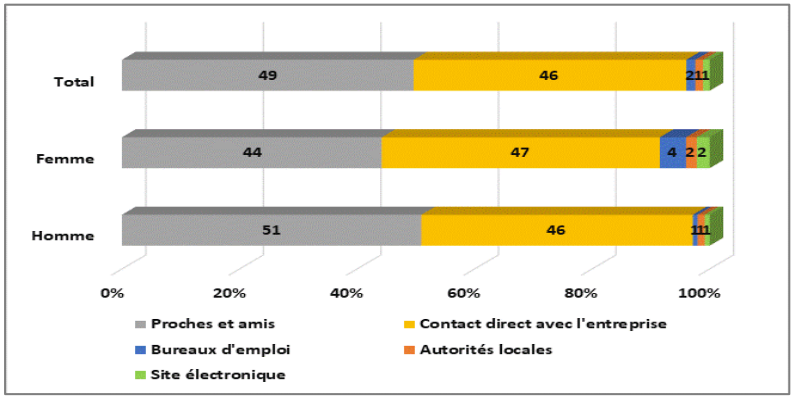
Les services d'inspection médicale et de sécurité au travail ainsi que de l'inspection du travail sont les deux principaux services de suivi des salariés occupant un emploi informel. En effet, parmi les salariés suivis durant les cinq dernières années, 45 % ont été concernés par les des services d'inspection médicale et de sécurité au travail et 32 % par ceux des services d'inspection du travail. Le constat est valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Tableau 8 : Suivi par les services publics d'inspection des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre (en %)

	Hommes	Femmes	Total
Non suivis par les services publics d'inspection	98	92	97
Suivis par les services publics d'inspection	2	8	3
Total	100	100	100

Par ailleurs, les salariés passent rarement par les services publics d'emploi pour trouver du travail. En effet, seulement 4 % ont obtenu leur emploi grâce à des bureaux d'emploi relevant de l'ANETI. Le réseau familial et le contact direct avec l'entreprise constituent les principaux moyens d'obtention de l'emploi puisque 95 % des salariés ont profité de ces deux moyens : 49 % par le réseau familial et 46 % par contact direct avec l'entreprise. Ces deux moyens demeurent privilégiés quels que soient l'âge et le niveau d'étude des salariés.

Graphique 8 : Répartition des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le moyen d'obtention de l'emploi (en %)



III. Déterminants de la transition vers l'emploi formel

La présente partie n'a pas pour but d'identifier et d'évaluer les déterminants de l'ampleur et de l'évolution de l'emploi informel observés au fil du temps ; thème qui a été abordé par plusieurs travaux, notamment l'étude menée en 2022 par le FMI[9]. Selon ces travaux, l'informalité en Tunisie est le résultat de plusieurs facteurs, dont la faible croissance économique et son ralentissement dans la dernière décennie, à laquelle s'ajoutent les distorsions politiques, en l'occurrence les faibles qualités de la gouvernance et de la pression fiscale.

Cette partie s'attache à déterminer les facteurs susceptibles d'influencer négativement ou positivement la transition vers l'emploi formel en se fondant sur les résultats de l'enquête. Elle est articulée autour d'une analyse descriptive et d'une modélisation économétrique. Le modèle adopté est de type logistique et exprime, pour les salariés et des aidants familiaux, la prédisposition à quitter l'emploi informel pour l'emploi formel en fonction d'un ensemble de facteurs explicatifs. Concernant les indépendants et les employeurs, le modèle explique leur volonté d'enregistrer leurs unités de production auprès des services fiscaux en fonction d'un ensemble de variables explicatives.

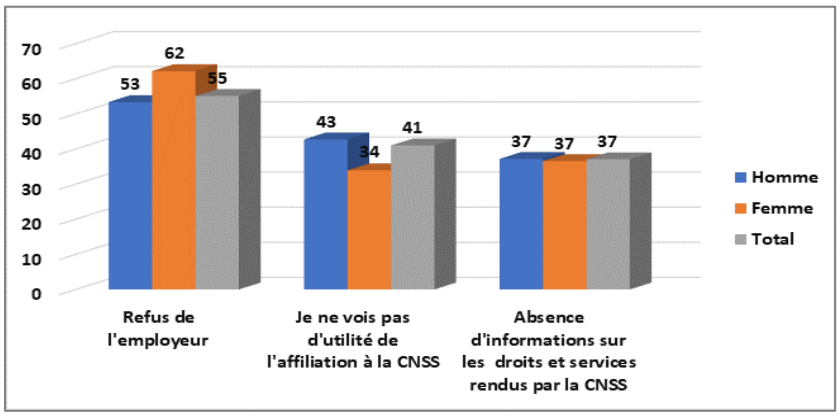
A. Analyse descriptive

1. Cas des salariés

Trois principales contraintes entravent la sortie des salariés de l'emploi informel. La plus importante est le refus de l'employeur, cité par 55 % des salariés. La conviction de l'inutilité de l'affiliation à la CNSS vient en deuxième position, avec 41 %, suivie de l'absence d'informations relatives aux droits et aux services rendus par la CNSS, avec 37 %. Afin d'aider les salariés à sortir de l'emploi informel, il est donc nécessaire de procéder à une sensibilisation concernant l'utilité de l'affiliation à une caisse de sécurité sociale et à une communication sur les droits et les services proposés par cette caisse.

[9] FMI, *Informality, Development, and the Business Cycle in North Africa* (2022).

Graphique 9 : Principales raisons de la non-affiliation à une caisse de sécurité sociale des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre (en %)



Le refus de l'employeur et le faible accès à l'information ne sont pas les seules contraintes à la formalisation. S'y ajoute le choix volontaire de l'informalité fait par bon nombre de salariés. En effet, 23 % d'entre eux se disent satisfaits de leur emploi, contre 33 % qui en sont insatisfaits. En outre, 61 % de ces salariés acceptent de continuer à travailler dans l'informel.

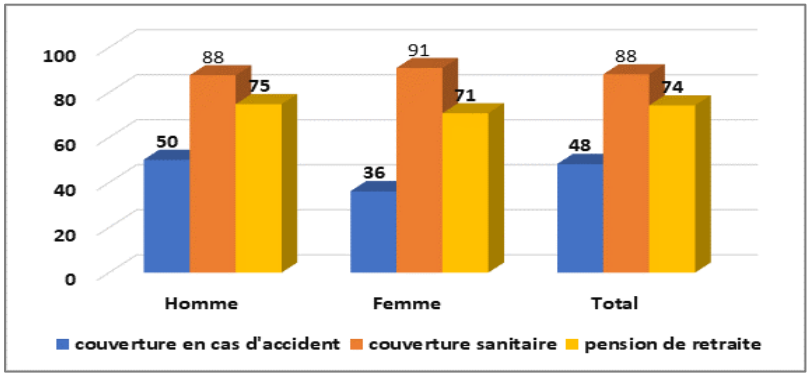
La quasi-totalité (96 %) des salariés occupant un emploi informel n'a pas entrepris de démarche de déclaration auprès d'une caisse de sécurité sociale ; ceci est vrai aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Ce résultat s'explique non seulement par la conviction des salariés de l'inutilité de l'affiliation à ce genre de caisse, mais aussi par le choix personnel d'être en emploi informel. Les salariés ayant entrepris une démarche (3 %) l'ont fait par le biais d'une négociation avec l'employeur (51 %) ou un contact avec les services de la CNSS (43 %).

***Tableau 9 :* Structure des salariés occupant un emploi informel au 4ème trimestre 2019 selon le genre et l'entreprise d'une démarche de déclaration auprès d'une caisse de sécurité sociale (en %)**

	Homme	Femme	Total
Non entreprise d'une démarche de déclaration	96	96	96
Entreprise d'une démarche de déclaration	3	3	3
Non disponible	1	1	1
Total	100	100	100

La couverture sanitaire médicale (non-déclaration auprès d'une caisse de sécurité sociale) est la principale raison qui pousse les salariés à quitter leur emploi. Ce motif est mentionné par 88 % du nombre total (91 % des femmes et 88 % des hommes). La pension de retraite vient en deuxième position, mentionnée par 74 % du nombre total (par 75 % des hommes et 71 % des femmes). La troisième raison est la couverture en cas d'accident, avec 48 % du nombre total (50 % des hommes et 36 % des femmes).

Graphique 10 : Principales raisons qui poussent les salariés à quitter leurs emplois lorsqu'ils ne sont pas déclarés auprès d'une caisse de sécurité sociale selon le genre (en %)



2. Cas des employeurs

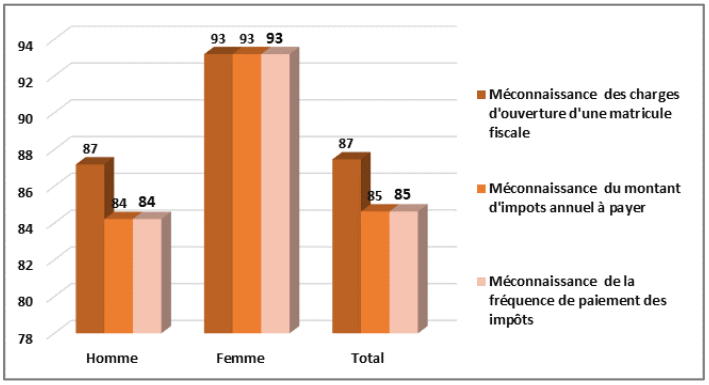
La méconnaissance des procédures d'enregistrement auprès des services fiscaux est l'un des freins à la formalisation des unités de production informelles. En effet, la plupart des employeurs (84 %) ignorent les procédures d'enregistrement. Ce constat est vrai aussi bien pour les femmes que les hommes, avec des parts respectives de 89 % et de 84 %. Comme pour les salariés, un effort d'information et de sensibilisation devrait être déployé au profit des employeurs. Cela peut prendre différentes formes, par exemple des séances d'information organisées par les services concernés et des organisations non gouvernementales.

Tableau 10 : Répartition des employeurs occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le degré de connaissance des procédures d'enregistrement auprès des services fiscaux (en %)

	Hommes	Femmes	Total
Méconnaissance des procédures	83	89	84
Connaissance des procédures d'enregistrement	15	11	15
Non disponible	2	0	1
Total	100	100	100

Outre la méconnaissance des procédures d'obtention d'un matricule fiscal, la méconnaissance du montant des charges à supporter pour l'obtention dudit matricule, de celui de l'impôt à verser annuellement et de la fréquence de paiement sont trois facteurs importants à prendre en compte dans le cadre de la définition des actions d'information et de sensibilisation à mener au profit des employeurs. Un effort particulier devrait être déployé au profit des femmes, dont la quasi-totalité (93 %) est concernée par ces trois aspects.

Graphique 11 : Parts des employeurs occupant un emploi informel au 4ème trimestre de 2019 selon le genre et les principales contraintes relatives à l'enregistrement auprès des services fiscaux (en %)



Le rejet de l'idée d'enregistrement auprès des services fiscaux constitue un frein majeur à la formalisation. Ce rejet exprimé par la majorité des employeurs (82 %), aussi bien les hommes que les femmes, confirme la nécessité d'un travail d'information et de communication à mener auprès de ce public afin de le sensibiliser aux avantages de la formalisation. L'allégement du montant d'impôt à payer et la simplification des procédures administratives constituent les deux principaux facteurs susceptibles d'inciter à la formalisation les employeurs réticents. Ces deux arguments ont été mentionnés respectivement par 69 % et 64 % des employeurs. La formation et l'accompagnement des employeurs à l'obtention du matricule occupent la troisième place avec une part de 25 %.

Tableau 11 : Répartition des employeurs occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le désir d'enregistrement auprès des services fiscaux (en%)

	Homme	Femme	Total
Rejet de l'idée d'enregistrement	82	82	82
Volonté d'enregistrement	15	18	15
Non disponible	3	0	3
Total	100	100	100

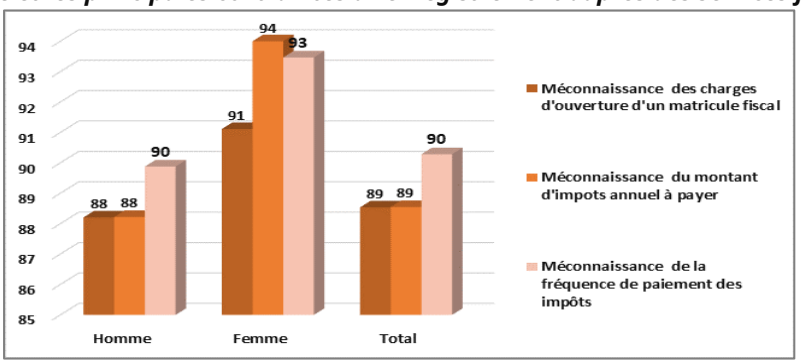
Les employeurs ayant exprimé la volonté de formaliser leur unité de production représentent environ 15 %. Deux principales raisons les guident, à savoir l'affiliation à la CNSS et l'accès aux sources de financement, avec des parts respectives de 74 % et 41 %. Ces deux facteurs sont mentionnés notamment par les femmes, à hauteur de 90 % et de 84 %. Il est important de noter que moins de la moitié des employeurs ayant exprimé leur désir d'obtenir un matricule fiscal ont entamé les procédures. Les femmes sont nettement plus réactives que les hommes : 84 % d'entre elles ont entrepris une démarche d'obtention du matricule contre 36 % des hommes.

3. Cas des indépendants

Le problème de méconnaissance des procédures d'obtention du matricule fiscal ne concerne pas uniquement les employeurs, il se pose également pour les indépendants. En effet, la majorité (85 %) ignore les procédures d'enregistrement auprès des services fiscaux. Le constat est vrai aussi bien pour les hommes que les femmes, avec des parts respectives de 90 % et 85 %. Ainsi, l'effort d'information et de sensibilisation à déployer auprès des employeurs devrait également profiter aux indépendants.

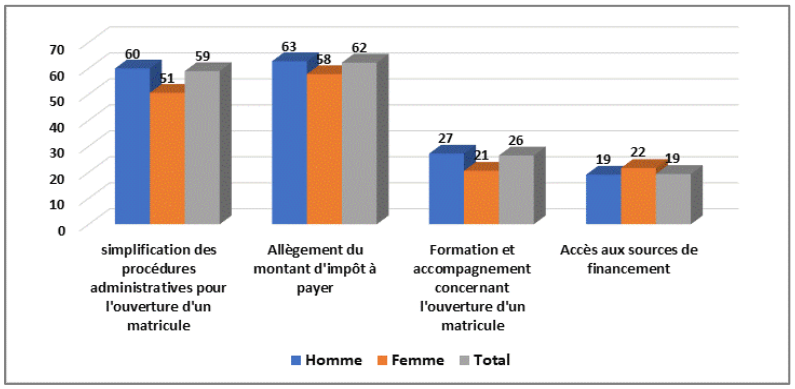
Trois autres contraintes importantes sont à prendre en considération dans le cadre des campagnes d'information et de sensibilisation à mener pour inciter les indépendants à s'enregistrer auprès des services fiscaux. Il s'agit de la méconnaissance de la fréquence de paiement des impôts, soulevée par 90 % des indépendants, 93 % des femmes et 90 % des hommes, de la méconnaissance du montant annuel d'impôt à payer (89 %) et de l'ignorance des charges à supporter lors de l'ouverture du matricule (89 %). Ces trois contraintes sont citées par la quasi-totalité des femmes (environ 94 %).

Graphique 12 : Part des indépendants occupant un emploi informel au 4ème trimestre de 2019 selon le genre et les principales contraintes à l'enregistrement auprès des services fiscaux (en%)



L'absence d'enregistrement constitue également un frein majeur à la formalisation des unités de production. Ce désintérêt est exprimé par 88 % du total des indépendants (88 % des hommes et 83 % des femmes). Deux principaux facteurs sont susceptibles de les inciter à la formalisation : l'allégement du montant d'impôt à payer et la simplification des procédures administratives. Ces deux facteurs ont été mentionnés respectivement par 59 % et 62 % des indépendants rejetant l'idée d'enregistrement. La réponse « formation et l'accompagnement à l'obtention du matricule » est en troisième place avec une part de 26 %.

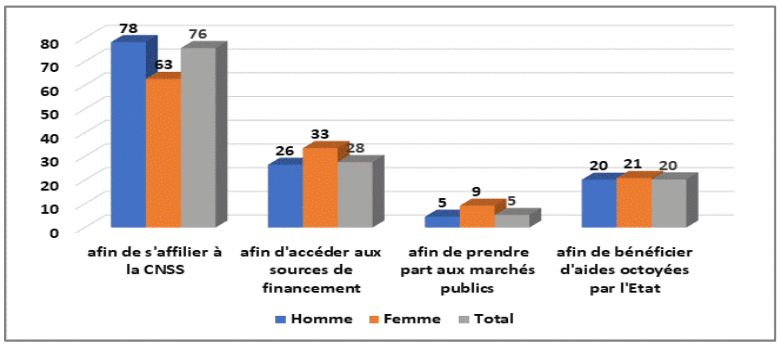
Graphique 13 : Principaux facteurs susceptibles d'inciter les indépendants ne désirant pas s'enregistrer auprès des services fiscaux à procéder à l'enregistrement selon le genre (en %)



Les indépendants souhaitant formaliser leur unité de production représentent 12 % et cette tendance étant plus élevée chez les femmes (17 %) que chez les hommes (11 %). Au rang des facteurs qui les incitent à la formalisation figure notamment le souci de s'affilier à une caisse de sécurité sociale afin de bénéficier de la sécurité sociale, particulièrement sur le plan sanitaire. Parmi les indépendants ayant exprimé leur désir de formaliser leur unité de production, 76 % ont mis l'accent sur ce facteur : cette proportion atteint 78 % chez les

hommes et 63 % chez les femmes. « L'accès aux sources de financement constitue un deuxième facteur, de moindre importance puisqu'il est mentionné par 28 % du total (33 % des femmes et 26 % des hommes).

Graphique 14 : Principaux facteurs qui incitent les indépendants à s'enregistrer auprès des services fiscaux selon le genre (en %)



Contrairement aux employeurs, la majorité des indépendants (67 %) désirant enregistrer leur unité de production n'ont pas essayé de le faire. Ce constat est valable aussi bien pour les hommes que les femmes avec des parts respectives de 68 % et de 63 %.

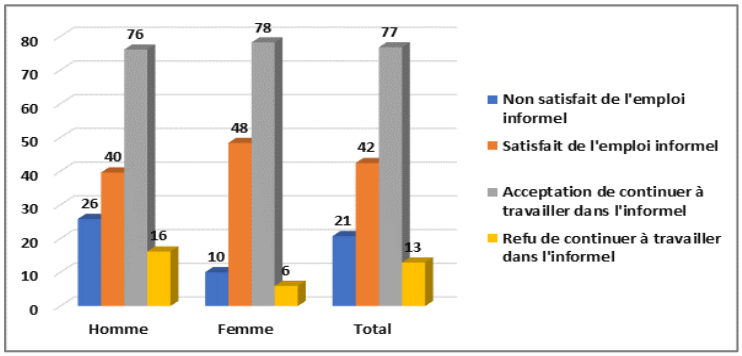
Tableau 12 : Répartition des indépendants désirant s'enregistrer auprès des services fiscaux selon le genre et l'essai d'enregistrement (en%)

	Hommes	Femmes	Total
Tentative d'enregistrement	25	31	26
Pas de tentative d'enregistrement	68	63	67
Non disponible	7	6	7
Total	100	100	100

4. Cas des aidants familiaux

Contrairement aux salariés, indépendants et employeurs, les aidants familiaux, aussi bien hommes que femmes, semblent être plus habitués à l'informel. D'une part, 77 % d'entre eux acceptent de continuer à travailler dans l'informel et 42 % se disent satisfaits de leur emploi. D'autre part, la quasi-totalité (98 %) n'a pas entrepris de démarche visant à se déclarer auprès d'une caisse de sécurité sociale.

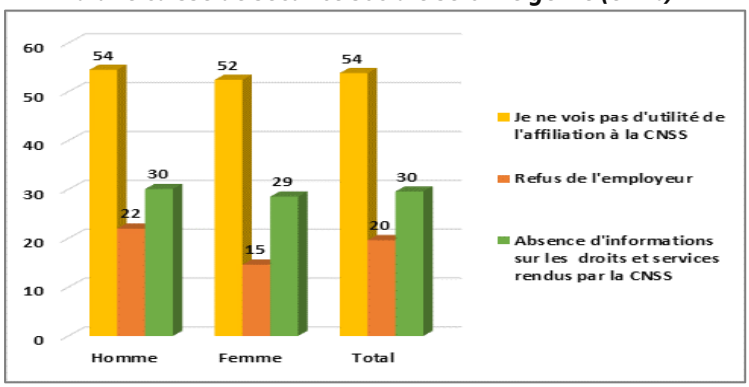
Graphique 15 : Satisfaction des aidants familiaux au regard de l'emploi informel selon le genre (en %)



La normalisation de l'emploi informel chez les aidants familiaux peut être expliquée par plusieurs facteurs, notamment la non-perception de l'utilité de l'affiliation à une caisse de sécurité sociale, mentionnée par 54 % du total des aidants familiaux (54 % des hommes et 52 % des femmes). L'absence d'information sur les droits et services rendus par les caisses

de sécurités sociale est un autre facteur cité par environ 30 %. Le refus de l'employeur a été mentionné par 20 % du total et (22 % des hommes et 15 % des femmes).

Graphique 16 : Principales raisons de la non-affiliation des aidants familiaux à une caisse de sécurité sociale selon le genre (en %)



B. Modélisation économétrique

1. Cas des salariés et des aidants familiaux

a. Spécification du modèle

Le modèle retenu est de type logit binomial. Il tente de cerner les facteurs déterminant la volonté des salariés et des aidants familiaux occupant un emploi informel de formaliser leur emploi.

La variable dépendante est la volonté de formalisation. Elle prend la valeur (1) si la personne a cette volonté et la valeur (0) si elle ne l'a pas. Quant aux variables explicatives, elles sont classées en deux catégories :

- **Les variables relatives aux caractéristiques socio-démographiques** :

En se fondant sur les études existantes et sur le test de la multicolinéarité des variables de type socio-démographiques issues des résultats de l'enquête, quatre principales variables sont retenues :

- ✓ *Le sexe :* l'analyse descriptive a montré que les hommes sont plus prédisposés que les femmes à quitter l'emploi informel pour évoluer vers un emploi formel. Cette variable indicatrice prend la valeur (1) pour le sexe masculin et (0) pour le sexe féminin.
- ✓ *Le niveau d'étude :* quatre niveaux sont retenus : (i) néant, (ii) primaire, (iii) secondaire et (iv) supérieur. Le niveau primaire est défini comme catégorie de référence.
- ✓ *Le nombre d'enfant à charge :* trois modalités sont retenues : (i) zéro enfant, (i) un à deux enfants (iii) trois enfants et plus. La modalité « zéro enfants » est choisie comme catégorie de référence.
- ✓ *Accès à un carnet de soins totalement ou partiellement gratuit* : cette variable indicatrice prend la valeur (1) si la personne bénéficie d'un carnet de soins et la valeur (0) si elle n'en bénéficie pas.

- **Les caractéristiques de l'emploi informel occupé**

Quatre variables explicatives caractérisant l'emploi informel occupé sont retenues :

- ✓ *La nature de l'emploi :* cette variable indicatrice prend la valeur (1) si l'emploi occupé est occasionnel et la valeur (0) si l'emploi est permanent.
- ✓ *Le secteur d'activité :* quatre secteurs sont retenus : (i) agriculture et pêche, (ii) industries manufacturières, (iii) industries non manufacturières et (iv) services. Le secteur des services est défini comme catégorie de référence.
- ✓ *La taille de l'unité de production :* six modalités ont été retenues : (i) 1 à 2 employés, (ii) 3 à 5 employés, (iii) 6 à 9 employés, (iv) 10 à 49 employés, (v) 50 à 199 employés et (vi) 200 employés et plus. La modalité « 1 à 2 employés » constitue la catégorie de référence.
- ✓ *Le salaire perçu :* trois tranches de salaire sont retenues : (i) moins de 400 dinars, (ii) 400 à 800 dinars, (iii) 800 dinars et plus. La tranche « moins de 400 dinars » est choisie comme catégorie de référence.

b. Estimation du modèle

- **Cas des salariés**

Les résultats de l'estimation du modèle (*cf.* annexe statistique) montrent que la volonté des salariés de formaliser leur emploi dépend à la fois de leurs caractéristiques socio-démographiques et des spécificités de l'emploi informel occupé.

Concernant les variables socio-démographiques, le genre a un effet significatif sur la volonté de formalisation. En effet, *les femmes sont significativement moins prédisposées à quitter* leur emploi informel *que les hommes*. Ceci peut être expliqué par le fait que les femmes sont plus préoccupées par le risque de perdre leur l'emploi, leur situation sur le marché de l'emploi étant plus difficile que celle des hommes. Selon la dernière enquête sur l'emploi[10], leur taux de chômage est de 20,5 % contre 13,1 % pour les hommes.

La présence et le nombre *d'enfants à charge* sont *un facteur important qui inhibe significativement la prédisposition des salariés à quitter l'emploi informel*. En effet, les salariés ayant des enfants à charge sont plus réticents à quitter leur emploi (informel) que ceux n'ayant pas d'enfants, et plus le nombre d'enfants est élevé plus cette tendance augmente. La nécessité de subvenir aux besoins de leurs enfants les empêche de quitter leur emploi et de se retrouver sur le marché de l'emploi à la recherche d'un emploi formel. Il *est* donc *primordial que les politiques à développer pour favoriser la transition vers l'emploi formel prennent en considération la famille et notamment le nombre d'enfants à charge*.

Plus le niveau d'étude est élevé, plus grande est la prédisposition à la formalisation. S'il n'y a pas de différence significative entre les personnes illettrées et celles ayant un niveau d'étude primaire, les salariés de niveau secondaire sont significativement plus déterminés à quitter l'emploi informel s'ils ne sont pas déclarés par leur employeur auprès d'une caisse de sécurité sociale. La probabilité de quitter l'emploi informel devient plus importante pour

[10] INS : Indicateurs de l'emploi et du chômage du 2ème trimestre 2022

les personnes ayant fait des études supérieures. Pour ces dernières, l'emploi informel est un passage temporaire rendu nécessaire par le niveau élevé de chômage (pour plus de 30 %).

Outre les caractéristiques socio-démographiques, la volonté de formalisation est également déterminée par certaines caractéristiques de l'emploi informel occupé, parmi lesquelles figure le secteur d'activité. *En comparaison avec les* salariés *occupant un emploi informel dans le secteur des services, celles exerçant dans le secteur de l'agriculture et de la pêche sont significativement moins prédisposées à quitter leur emploi* informel. Cette faible volonté s'explique par le bas niveau d'éducation et de qualification, qui, certes, décourage les personnes occupant un emploi informel dans le domaine agricole d'envisager une éventuelle transition vers un emploi formel dans d'autres secteurs d'activité. Elle s'explique également par la prédominance des personnes âgées, qui restent sceptiques quant à la mobilité et la recherche d'un autre emploi, la plupart ayant des personnes à charge. Il est à noter que, pour les autres secteurs d'activité (industries manufacturières et industries non manufacturières), la volonté de quitter l'emploi informel n'est pas significativement différente de celle que l'on observe dans le secteur des services.

Par ailleurs, la nature de l'emploi informel constitue un facteur déterminant de la volonté de formalisation. En effet, en comparaison avec les salariés occupant un emploi informel occasionnel, les salariés dont l'emploi informel est permanent sont significativement moins prédisposés à l'abandonner. De manière générale, la taille de l'unité de production employant des salariés n'a pas d'effet majeur sur l'intention de quitter l'emploi informel.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la prédisposition à la formalisation est sensiblement et négativement corrélée au salaire mensuel perçu. Ainsi, les personnes ayant un salaire supérieur à 400 dinars sont plus enclines à abandonner leur emploi informel si leur employeur ne procède pas à leur déclaration auprès d'une caisse de sécurité sociale. Quant à la taille de l'unité de production, les résultats de l'estimation du modèle montrent qu'elle n'a pas d'effet significatif sur la volonté de formaliser l'emploi.

- **Cas des aidants familiaux**

Les aidants familiaux représentent seulement 6 % de l'emploi informel total. Ils exercent en majorité dans le secteur agricole et celui de la pêche (75 %). Les estimations du modèle logit montrent que, au seuil de 1 %, les variables n'ont pas d'effet significatif sur la volonté de formaliser l'emploi. Les seules variables ayant un réel effet sont le sexe et le secteur agricole, au seuil de 5 %, et le niveau supérieur d'études, au seuil de 10 %. Dès lors, les aidants familiaux ne semblent pas être prédisposés à abandonner leur emploi formel, ce qui constitue un défi majeur pour les politiques à mettre en œuvre afin de faciliter la transition vers l'emploi formel.

2. Cas des indépendants et des employeurs

a. Spécification du modèle

L'objectif de la modélisation est d'identifier et d'estimer les variables susceptibles d'expliquer la volonté des indépendants et des employeurs opérant dans l'informel d'enregistrer leur unité de production auprès des services fiscaux et de transiter vers le secteur formel. Le modèle adopté tire profit à la fois de la perspective néolibérale et de la

perspective structuraliste. «*La perspective néolibérale souligne que les entrepreneurs informels se situent volontairement en dehors de l'économie formelle comme résultat d'une décision économique rationnelle comme rejet des obstacles bureaucratiques et administratifs d'un* État *trop rigide trop réglementé* [...] *La perspective structuraliste considère que les entrepreneurs sont poussés à opérer au sein de l'économie informelle par exclusion du circuit économique moderne et des avantages publics*[11]» Ainsi, le non-enregistrement de l'unité de production est une décision qui dépend à la fois de facteurs volontaires et de facteurs extérieurs.

Le modèle adopté est de type logit binomial. La variable dépendante étant la volonté d'enregistrer l'unité de production auprès des services fiscaux. Elle prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production a cette volonté et la valeur (0) s'il ne l'a pas. Les variables explicatives sont retenues en se fondant sur l'abondante littérature et les informations collectées grâce à l'enquête. Trois catégories de variables explicatives sont retenues : les caractéristiques de l'unité de production, les caractéristiques du chef de l'unité de production et (iii) l'environnement des affaires.

- **Caractéristiques de l'unité de production :**

  - ✓ *Ancienneté :* cinq modalités sont retenues : moins de 10 ans, 10-19 ans, 20-29 ans, 30-39 ans et 40 ans et plus. La modalité « moins de 10 ans » est choisie comme catégorie de référence.
  - ✓ *Chiffre d'affaires :* quatre modalités sont retenues : moins de 25 000 dinars, 25 000-50 000 dinars, 50 000-75 0000 dinars, plus de 75 000 dinars. La modalité « moins de 25 000 dinars » est choisie comme catégorie de référence.
  - ✓ *Secteur d'activité :* quatre secteurs sont retenus : agriculture et pêche, industries manufacturières, industries non manufacturières et services. Le secteur « agriculture et pêche » est choisi comme catégorie de référence.

- **Caractéristiques du chef de l'unité de production :**

Les caractéristiques du chef de l'unité de production peuvent être classées en deux types : les caractéristiques relatives au capital humain et les caractéristiques socio-démographiques.

- ***Capital humain :*** Il est estimé par les variables suivantes :

  - ✓ *Niveau d'étude :* quatre niveaux sont retenus : néant, primaire, secondaire et supérieur. Le niveau « néant » est choisi comme catégorie de référence.
  - ✓ *Accès à une formation ou un accompagnement* : cette variable dichotomique prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production a bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement la valeur (0) dans le cas contraire.
  - ✓ *Utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication :* c'est une variable binaire qui prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production utilise ces

11 *Yvon Pesqueux, L'économie informelle, une activité organisée « hors organisation », 2021.*

technologies dans le cadre de son activité professionnellement et la valeur (0) dans le cas contraire.

- ***Caractéristiques sociodémographiques :***

  - ✓ *Sexe :* l'analyse descriptive a montré que les hommes sont plus enclins que les femmes à quitter l'emploi informel pour transiter vers un emploi formel. Cette variable indicatrice prend la valeur (1) pour le sexe masculin et (0) pour le sexe féminin.
  - ✓ *Nombre d'enfant à charge :* trois modalités sont retenues : (i) zéro enfant, (i) un à deux enfants et (iii) trois enfants et plus. La modalité « zéro enfants » est choisie comme catégorie de référence.
  - ✓ *Accès à un carnet de soins totalement ou partiellement gratuit :* cette variable indicatrice prend la valeur (1) si la personne bénéficie d'un carnet de soins et la valeur (0) si elle n'en bénéficie pas.

- **Accès à l'information concernant l'enregistrement**

  - ✓ *Accès à l'information concernant les procédures d'enregistrement :* L'effet de cette variable sur la volonté de formalisation de l'unité de production est a priori positif. Si le chef de l'unité de production est informé par les services publics concernés ou par d'autres moyens des procédures d'enregistrement ainsi que des avantages qu'il peut en tirer, il pourra être encouragé à procéder à l'enregistrement. C'est une variable binaire qui prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production est informé sur les procédures d'enregistrement auprès des services fiscaux et la valeur (0) si ce n'est pas le cas.
  - ✓ *Accès à l'information relative à l'impôt à payer :* C'est une variable binaire qui prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production est informé sur le montant de l'impôt à payer en cas d'enregistrement auprès des services fiscaux et la valeur (0) dans le cas contraire.
  - ✓ *Accès à l'information relative à la fréquence de paiement des impôts :* C'est une variable binaire qui prend la valeur (1) si le chef de l'unité de production est informé sur la fréquence de paiement de l'impôt en cas d'enregistrement auprès des services fiscaux et la valeur (0) si ce n'est pas le cas.

b. Estimation du modèle

- **Cas des indépendants**

Les résultats de l'estimation du modèle révèlent un effet positif significatif du capital humain, évalué en fonction du niveau d'étude du chef de l'unité de production et de sa capacité à utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication, de la volonté de formaliser l'unité de production informelle. D'une part, le niveau d'étude a un effet nettement positif sur la volonté de formalisation, et plus ce niveau est élevé plus la volonté est importante. D'autre part, les chefs des unités de production qui utilisent les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans leur activité professionnelle sont sensiblement plus enclins à enregistrer leur unité que ceux qui ne les utilisent pas. *De ce fait, le développement du capital humain s'impose comme un enjeu majeur* à prendre en compte dans les *politiques à adopter pour favoriser la transition vers le formel*, d'autant *que la plupart des chefs d'unités de production ont un bas niveau* d'études *et que* la *quasi-totalité n'a bénéficié* d'aucune *formation*. Le développement du capital humain

constitue non seulement un gage d'amélioration de la productivité mais également un levier pour augmenter le niveau de connaissances et de compréhension des avantages et inconvénients de l'enregistrement ainsi que de la législation en vigueur.

Le genre du chef de l'unité de production est également un facteur déterminant de la volonté de formalisation. *Les femmes sont significativement plus* enclines *à formaliser leurs unités que* les *hommes*. Ce résultat d'analyse économétrique corrobore l'analyse statistique descriptive qui a montré que la proportion des femmes ayant l'intention d'enregistrer leur unité de production est plus élevée que celle des hommes. Cette volonté manifeste de formalisation ne peut être expliquée ni par le niveau d'études ni par l'accès à l'information relative à l'enregistrement auprès des services fiscaux, puisque pour ces deux facteurs la différence selon le genre n'est pas significative. Elle peut être en revanche expliquée par le fait que les femmes (34 %) sont nettement plus déterminées que les hommes (26 %) à accéder aux institutions de financement et à bénéficier de l'appui des structures spécialisées, cet accès étant nécessaire à la formalisation.

Par ailleurs, il est à noter que, contrairement à ce que l'on observe chez les salariés, le nombre d'enfants à charge n'a pas d'effet significatif sur la volonté d'enregistrer l'unité de production auprès des services fiscaux. L'accès à un carnet de soins totalement ou partiellement gratuit a quant à lui un effet sensiblement négatif sur la volonté de formalisation des indépendants, qui reste faible comparée à celle des salariés.

Concernant les caractéristiques de l'unité de production, les résultats économétriques révèlent un effet significativement négatif de l'ancienneté de l'unité sur la volonté de son chef à l'enregistrer auprès des services fiscaux. *En d'autres termes, plus l'unité est* ancienne*, moins son chef est* disposé *à la formaliser*. *Avec le temps, le chef de l'unité de l'unité de production semble se familiariser avec l'informalité*. Sachant que 53 % des unités de production sont créées depuis plus de dix ans et que 31 % le sont depuis plus de vingt ans, il est essentiel de prendre en considération ce facteur dans les politiques à mettre en œuvre pour favoriser la transition.

Outre l'ancienneté de l'unité de production, la volonté de formalisation est significativement déterminée par le secteur d'activité. En effet, les chefs des unités de production opérant dans le secteur de l'agriculture et de la pêche sont nettement moins enclins à enregistrer leur unité auprès des services fiscaux par rapport à leurs homologues opérant dans les industries manufacturières et non manufacturières ainsi que dans le secteur des services.

Les unités de production informelles se caractérisent par un faible niveau du capital. En effet, les résultats de l'enquête montrent que, pour 79 % des unités de production, le coût de création est inférieur à 10 000 dinars et que, pour 56 %, ce coût ne dépasse pas 3 000 dinars. De plus, environ 90 % de ces unités ont un chiffre d'affaires en dessous de 25 000 dinars. L'estimation montre un effet positif mais non significatif du chiffre d'affaires sur la volonté de formalisation.

Enfin, la volonté de formaliser l'unité de production est également déterminée par l'accès à l'information relative à l'enregistrement. Les chefs des unités de production ayant été informés sur la démarche d'enregistrement et le montant d'impôt à payer sont significativement plus enclins à formaliser leur unité. *Ainsi, l'accès à l'information* et la

simplification des procédures d'enregistrement sont *des* enjeux centraux pour les *politiques à mettre en œuvre* afin de *favoriser la forma*lisation.

- **Cas des employeurs**

Les résultats de l'estimation du modèle montrent que la volonté des employeurs de formaliser leur unité de production est essentiellement déterminée par les caractéristiques de l'unité, notamment l'ancienneté et le secteur d'activité. Concernant l'ancienneté, plus l'unité de production est ancienne, moins sont chef est disposé à l'enregistrer auprès des services fiscaux. *Au fil du temps les employeurs, à l'instar des indépendants, semblent aussi se familiariser* de plus en plus avec *l'informel*, et ce *pour* diverses *raisons*. *De ce fait, plus les politiques de transition vers le* formel interviennent *précocement*, *plus elles* sont *efficaces*. Quant au secteur d'activité, la volonté de formalisation est significativement positive pour les industries manufacturières, les industries non manufacturières et les services. En d'autres termes, les employeurs qui exercent dans ces trois secteurs sont nettement plus enclins à enregistrer leur unité de production que ceux qui travaillent dans le secteur de l'agriculture et de la pêche. En revanche, il est à noter que le chiffre d'affaires a un effet positif mais non significatif sur la volonté de formaliser l'unité de production pour les employeurs, comme c'est le cas pour les indépendants.

Les caractéristiques de l'employeur ne sont pas aussi déterminantes dans la volonté de formalisation que chez les indépendants. En effet, le niveau d'études, le genre et l'accès à un carnet de soins n'ont pas d'effet significatif chez les employeurs. Toutefois, la capacité d'utiliser les nouvelles technologies de l'information et de la communication a un effet sensiblement positif sur la volonté de formalisation des employeurs qui est nettement plus importante que chez les indépendants. De ce fait*, le développement de ces technologies et l'amélioration de la capacité du chef de l'unité de production à les utiliser constituent un levier important à mettre en œuvre* dans les politiques visant à *favoriser la transition vers le formel. Un accès aux dites technologies peut* donner *au chef de l'unité des idées innovantes pour* la *développer et la moderniser*.

Comme chez les indépendants, l'accès à l'information relative à l'enregistrement auprès des services fiscaux a un effet significativement positif sur la volonté des employeurs de formaliser leur unité de production. Le montant de l'impôt à payer ainsi que la fréquence de paiement sont deux informations importantes à prendre en considération par les parties prenantes lors de la communication avec les employeurs. L'accès *à l'information* et la simplification des procédures d'enregistrement sont donc des enjeux centraux *des politiques à mettre en œuvre pour favoriser la forma*lisation, non seulement pour les indépendants mais aussi pour les employeurs.

IV. Appréciation des politiques de formalisation de l'emploi. Cas du régime de l'auto-entrepreneur

La transition de l'emploi informel vers l'emploi formel est une question transversale qui concerne plusieurs intervenants. En Tunisie, il n'existe pas de cadre avec des politiques intégrées et cohérentes de réduction de l'emploi informel. Toutefois, différents efforts et initiatives sont déployés par le gouvernement et les organisations non gouvernementales pour faciliter la transition vers l'emploi formel. Dans ce cadre, deux initiatives phares ont

été amorcées récemment : la loi sur l'économie sociale et solidaire et le régime de l'auto-entrepreneur.

Dans cette partie de l'étude l'accent sera mis sur les textes régissant le régime de l'auto-entrepreneur dans le but d'apporter des éléments d'éclairage susceptibles d'aider les parties prenantes à la mise en œuvre dudit régime.

1. Aperçu sur les textes régissant le régime de l'auto-entrepreneur

Des travaux portant sur la reconnaissance du travail indépendant ont été initiés depuis une dizaine d'années. Il s'agissait de déterminer les mesures à mettre en place pour encourager l'auto-entrepreneuriat. Sa concrétisation a pris la forme d'un décret-loi[12] relatif au régime de l'auto-entrepreneur, promulgué dans le cadre de la stratégie nationale d'entrepreneuriat développée depuis 2016 et comportant cinq axes, dont la mise en place d'un cadre juridique pour promouvoir l'auto-entrepreneuriat à travers la simplification des procédures et des exigences tout en assurant la transition du secteur informel vers le secteur formel.

Le décret-loi relatif au régime de l'auto-entrepreneur a été publié le 10 juin 2020 et révisé dans le cadre de la loi de finances 2023. Il vise plusieurs objectifs, notamment les suivants :

- Soutenir la dynamique de l'auto-emploi ;
- Intégrer le secteur informel ;
- Réduire le taux de chômage ;
- Améliorer la protection sociale ;
- Élargir l'assiette des contribuables et générer d'importantes recettes fiscales pour l'État.

Comparé aux régimes classiques, le statut de l'auto-entrepreneur accorde bon nombre d'avantages, tels que :

- Une procédure allégée en matière d'adhésion et de retrait du régime ;
- L'exemption de matricule fiscal ;
- La possibilité d'exercer son activité dans son local ou dans sa résidence puisqu'il ne peut pas faire l'objet d'une saisie ;
- L'assujettissement à un régime fiscal préférentiel ;
- La couverture sociale ;
- Le paiement d'une contribution unique au titre de la couverture sociale et de l'impôt qui n'est pas requise au titre de première année d'adhésion ;
- Le bénéfice des avantages octroyés dans le cadre du fonds national de l'emploi pour l'appui à l'entrepreneuriat.

Selon les textes, la valeur de la contribution unique est fixée comme suit :

- 200 dinars pour ceux qui exercent dans les agglomérations et seulement 100 dinars pour les autres régions au titre de l'impôt sur le revenu annuel.
- 7,5 % calculés sur la base des deux tiers du salaire minimum agricole garanti ou du salaire minimum industriel garanti selon la nature de l'activité. Toutefois, l'auto-entrepreneur peut également adhérer au régime de sécurité sociale pour les

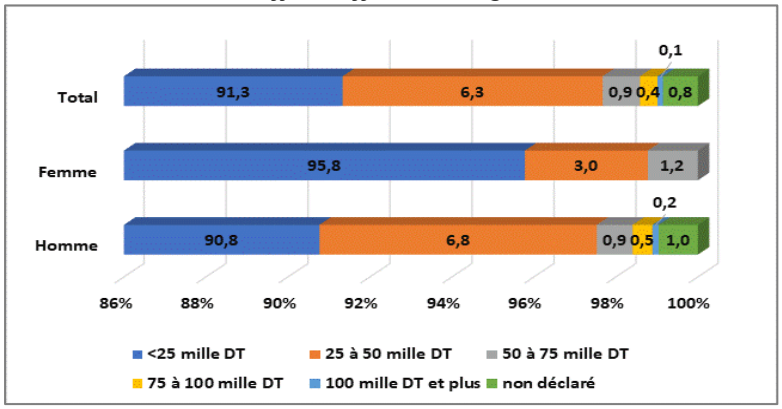
12 *Au sens de ce décret-loi, on entend par auto-entrepreneur « toute personne physique, de nationalité tunisienne, exerçant individuellement une activité dans le secteur de* l'industrie, *de* l'agriculture, *du commerce, des services, de l'artisanat ou des métiers, à condition que son chiffre d'affaires annuel ne dépasse pas 75* 000 *dinars ».*

travailleurs non-salariés dans les secteurs agricole et non agricole. Dans ce cas, le taux de cotisation augmentera jusqu'à 11 % du salaire minimum agricole garanti ou du salaire minimum industriel garanti selon la nature de l'activité au titre du régime de sécurité sociale.

2. Éléments d'éclairage pour la mise en œuvre du régime de l'auto-entrepreneur

Le régime de l'auto-entrepreneur concerne la quasi-totalité des indépendants travaillant dans l'informel. Les résultats de l'enquête font ressortir que, parmi les 261 146 indépendants, 98,5 % réalisent un chiffre d'affaires n'excédant pas 75 000 dinars. Les femmes sont en totalité concernées par le régime alors que 98 % des hommes le sont.

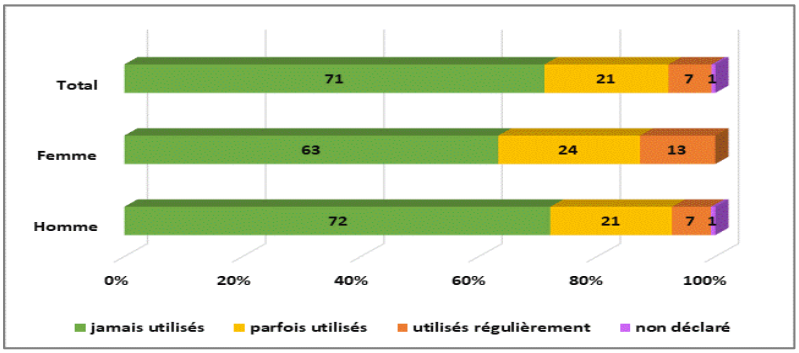
Graphique 17 : Répartition des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le chiffre d'affaires et le genre (en %)



Les textes stipulent que le régime de l'auto-entrepreneur est géré via une « plateforme de services en ligne » créée à cet effet. Au sein de cette plateforme, il existe un registre électronique national spécial dénommé «Registre national de l'auto-entrepreneur» dans lequel sont réalisées les opérations suivantes : (i) l'inscription et la réinscription, (ii) la notification de la décision d'inscription ou de non-inscription, (iii) la déclaration du chiffre d'affaires, (iv) le paiement de la contribution unique, (v) l'information sur les décisions de radiation du registre de l'auto-entrepreneur et les plaintes y afférentes et (vi) l'information et la communication avec les intéressés sur tout ce qui concerne les droits et obligations relatifs au régime de l'auto-entrepreneur.

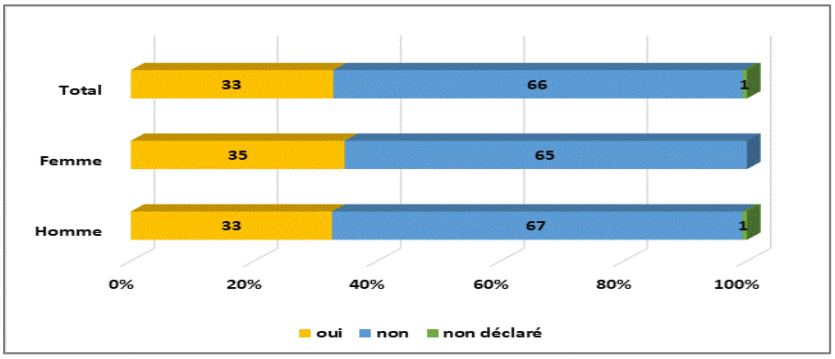
La mise en place et la gestion de la plateforme électronique seront difficiles, notamment en ce qui concerne son utilisation par les adhérents potentiels. En effet, la majorité des indépendants (71 %) n'a jamais utilisé Internet et les nouvelles technologies de communication dans le cadre de leurs activités. L'usage de ces technologies est plus fréquent chez les femmes que chez les hommes : 13 % des femmes les utilisent régulièrement contre 7 % des hommes et 24 % d'entre elles les utilisent occasionnellement contre 21 % pour les hommes. Dans le cadre de la mise en œuvre du régime, il est recommandé de procéder au plus vite à l'élaboration et à l'exécution d'un plan d'information et de communication afin d'expliquer l'importance du régime de l'auto-entrepreneur ainsi que la manière dont il sera géré et d'inciter les personnes concernées à adhérer à la plateforme. Ensuite, il est impératif d'organiser des actions de formation sur l'utilisation de la plateforme.

Graphique 18 : Répartition des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et l'utilisation d'internet et des nouvelles technologies de communication dans le cadre de leurs activités (en %)



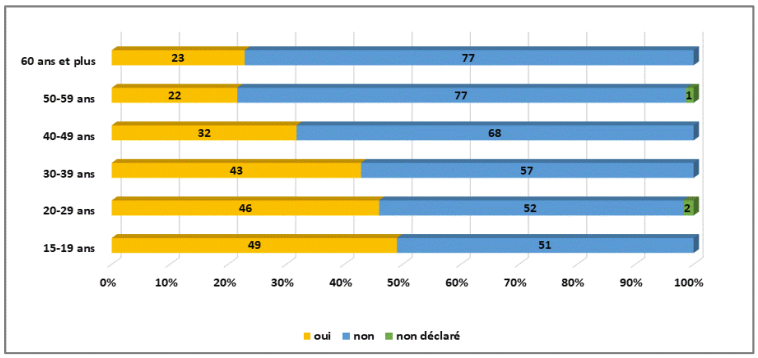
Le paiement via la plateforme électronique de la contribution unique (impôt et cotisation sociale) via la plateforme électronique prévue relative au régime de l'auto-entrepreneur est accepté par bon nombre d'indépendants. Les résultats de l'enquête révèlent que le tiers des indépendants est disposé à payer les impôts, en cas de formalisation, via les nouvelles technologies. Ainsi, les efforts d'information, de communication, de sensibilisation et de formation à déployer au profit de cette frange des indépendants seront relativement plus aisés que ceux à fournir à la plupart des indépendants (66 %) qui rejettent l'utilisation de ces technologies pour payer les impôts.

Graphique 19 : Répartition des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et l'utilisation d'internet et des nouvelles technologies de communication pour payer les impôts (en %)



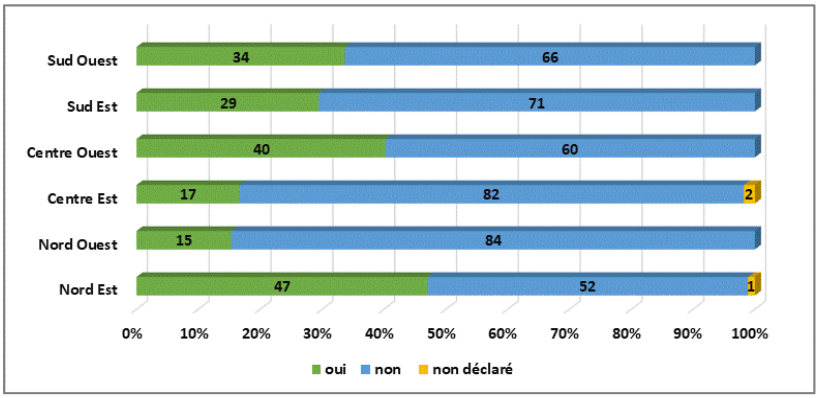
Les jeunes indépendants acceptent mieux que leurs homologues plus âgés d'utiliser Internet et les nouvelles technologies pour payer les impôts : 49 % des indépendants âgés de 15 à 19 ans sont prêts à payer les impôts, en cas de formalisation, en utilisant ces technologies. Cette proportion atteint respectivement 46 % et 43 % chez les 20-29 ans et les 30-39 ans. Elle diminue en fonction de l'âge et se situe à environ 22 % chez les personnes âgées de 50 ans et plus. Ainsi, le plan d'information et de communication et les actions de formation sur l'utilisation de la plateforme à organiser au profit des bénéficiaires doivent prendre en considération l'hétérogénéité en termes d'âge et de capacité à utiliser ces nouvelles technologies.

Graphique 20 : Répartition des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon l'âge et l'utilisation d'internet et des nouvelles technologies de communication pour payer les impôts (en %)



*Le plan d'information et de communication ainsi que les actions de formation sur l'utilisation de la plateforme, à organiser au profit des usagés, doivent prendre en considération la disparité régionale***.** Les résultats de l'enquête révèlent que les indépendant résidant dans le Nord- Est sont les plus disposés à utiliser Internet et les nouvelles technologies pour payer les impôts avec une part de 47 %. Le Centre-Ouest vient en deuxième position avec une part de 40 %. Les parts les plus faibles ont été enregistrées dans Nord-Ouest (15 %), le Centre-Est (17 %), le Sud-Est (29 %) et le Sud-Ouest (34 %).

Graphique 21 : Répartition des indépendants occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon la région et leur disposition d'utiliser Internet et les nouvelles technologies pour payer les impôts (en %)



V. Conclusion et recommandations

En Tunisie, l'emploi informel est un problème majeur du marché du travail qui s'ajoute au niveau élevé de chômage, particulièrement chez les jeunes, les femmes et les diplômés de l'enseignement supérieur. Ces deux questions sont dues principalement à la faiblesse de la croissance économique qui ne permet pas de générer suffisamment d'emplois de qualité. Bien que son ampleur soit en deçà de la moyenne sur le continent africain et en Afrique du Nord, l'emploi informel, qui constitue plus d'un tiers de l'emploi total, demeure préoccupant à plus d'un titre. Même s'il est considéré comme un amortisseur social, il est un frein au développement économique du pays et aboutit à une forme extrême de précarité, de vulnérabilité et d'exclusion sociale. Comme le montre l'étude, les personnes occupant un emploi informel ne sont pas uniquement privées des droits à la sécurité sociale, elles occupent des emplois caractérisés par un statut temporaire et occasionnel et faiblement rémunérés, et par leurs conditions difficiles. Leurs emplois ne sont pas stables en raison du risque de basculement rapide dans le chômage et ne génèrent pas suffisamment de revenus pour subvenir aux besoins de la famille et aux besoins de développement et de modernisation des unités de production.

Malgré la précarité et la vulnérabilité, bon nombre de personnes occupant un emploi informel n'ont pas l'intention de procéder à la formalisation, que ce soit de façon volontaire ou subie. Selon les analyses descriptives et économétriques, la volonté de formalisation est conditionnée par une multitude de facteurs qui varient selon le statut professionnel, bien que certains soient communs à tous les statuts.

En conclusion, l'emploi informel est un phénomène complexe touchant une population très hétérogène. Ses déterminants sont d'ordre macro-économique mais également d'ordre micro-économique, en lien avec le statut professionnel. De ce fait, relever le défi de la formalisation passe inévitablement par une approche globale conjuguée à des approches spécifiques qui prennent en considération l'hétérogénéité du phénomène, en particulier pour ce qui concerne le statut professionnel. Ces approches ne doivent pas toujours considérer l'emploi informel comme un fléau à combattre mais plutôt comme une occasion à encadrer soigneusement au moyen de mesures plus incitatives que répressives.

L'approche globale repose sur six piliers à mettre en œuvre de manière progressive selon la disponibilité des moyens et leur complexité. (i) D'abord, puisque la formalisation est liée à la dynamique de développement économique, il est primordial de relancer l'activité économique aux niveaux national et régional, notamment dans les régions les moins développées, et ce via la promotion de l'investissement privé et public, l'accélération de la mise en œuvre des réformes et des programmes engagés afin d'assurer une convergence économique capable de créer suffisamment d'emploi décent et d'améliorer les conditions de vie, en particulier celles de la population qui n'accède pas à l'emploi formel. (ii) De plus, l'État est appelé à intervenir par le biais de politiques sociales susceptibles d'assurer une couverture sociale minimale comprenant la prise en charge en cas d'accident de travail et de maladie ainsi qu'une pension de retraite au profit des personnes occupant un emploi informel ainsi que des personnes à leur charge. Compte tenu du coût élevé que cela engendre, il serait perspicace de procéder dans un premier temps à un ciblage des personnes en emploi informel les plus

vulnérables. (iii) De même, il est crucial de développer et de mettre en œuvre des programmes de formation adaptés et d'améliorer les qualifications des personnes occupant un emploi informel afin de renforcer leur employabilité en tenant compte des spécificités de chaque catégorie socio-professionnelle et en particulier du niveau d'études. (iv) Il importe également d'améliorer les conditions de travail des personnes occupant un emploi informel, notamment les ouvriers du secteur agricoles et du bâtiment. L'amélioration doit toucher plusieurs aspects, en particulier les conditions et le coût du transport vers le lieu de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail. (v) En outre, il serait judicieux de reconnaître et d'organiser les nouvelles formes du travail qui ne cessent de se multiplier, en l'occurrence le travail à distance, le travail sur des plateformes numériques, le travail de proximité. (vi) Enfin, il est proposé d'asseoir un système de contrôle ciblé pour chaque statut professionnel. Étant donné que le contrôle risque d'être coûteux et peu rentable pour l'État et qu'effectuer des contrôles de manière systématique pourra engendrer la faillite de certaines unités de production et la disparition de centaines de milliers d'emplois, il serait judicieux que les contrôles soient mis en œuvre de manière ciblée et sélective dans le cadre de programmes de formalisation ciblés. Dans un premier temps, ce contrôle viserait les indépendants et les employeurs dont la situation financière est relativement confortable, soit des gains de 25 000 dinars pour les indépendants et de 60 000 dinars pour les employeurs.

L'approche spécifique aux indépendants et employeurs se décline en trois axes. (i) Le premier est la mise en œuvre d'un programme d'accompagnement au développement et à la modernisation des unités de production, deux leviers clés pour encourager la formalisation. Ce programme interviendrait pour faciliter entre autres l'accès au financement et aux marchés et pour renforcer les compétences humaines. Afin d'assurer sa réussite, ce programme doit viser les unités de production les plus performantes et dont les chefs sont disposés à la formalisation. (ii) Le deuxième volet concerne la mise en œuvre du décret-loi relatif à l'auto-entrepreneur révisé et intégré dans la loi de finances 2023. Le statut d'auto-entrepreneur constituera un atout pour accéder au programme susmentionné de formation et d'accompagnement au développement et à la modernisation des unités de production. (iii) Le dernier axe est la reconnaissance et la réglementation du statut pluriactif, en donnant la possibilité aux indépendants de cotiser sur plus d'une activité et non pas seulement sur l'activité principale.

Concernant les salariés, l'approche spécifique est fondée sur deux leviers. (i) D'une part, la meilleure information des salariés sur leurs droits et avantages en matière de sécurité sociale. La sensibilisation sera mise en œuvre à travers une approche participative qui fait intervenir les acteurs concernés, notamment les organisations de travailleurs et la société civile. (ii) D'autre part, la reconnaissance du statut pluriactif pour les salariés afin de leur donner la possibilité de cotiser au régime de sécurité sociale via plus d'un employeur.

La mise en œuvre, le suivi et l'évaluation ainsi que l'orientation des politiques et des mesures à entreprendre dans le cadre des approches proposées pour améliorer la formalisation de l'emploi demandent de développer un système d'information sur l'emploi informel et d'évaluer des politiques en place afin de définir des indicateurs et des analyses pertinentes et périodiques qui seront susceptibles d'aider à la prise de décision et de mieux appréhender la problématique de l'emploi informel dans le pays.

Dans ce cadre, il est recommandé, entre autres, de consolider et de pérenniser les travaux déjà initiés, en l'occurrence l'enquête spécifique sur l'emploi informel menée dans le cadre de la présente étude.

Annexe statistique

1. Stratification de l'échantillon

Répartition de l'échantillon selon le statut et le genre

Statut professionnel/sexe	Hommes	Femmes	Total
Salariés	3 073	951	4 024
Travailleurs à leur compte	2 007	528	2 535
Employeurs	1 668	253	1 921
Aidants familiaux	1 879	1 108	2 987
Total	8 627	2 840	11 467

Distribution de l'échantillon par milieu, secteur d'activité et tranche d'âge

	Échantillon
Milieu	
Communal	5 491
Non communal	5 977
Secteur d'activité	
Agriculture et pêche	3 466
Industries agro-alimentaires	237
Industries mécaniques et électriques	165
Industries du textile, habillement et cuir	286
Autre industries manufacturières	222
Bâtiment et travaux publiques	3 367
Commerce	1 456
Transport et télécommunication	381
Hôtellerie et restauration	387
Services de réparation et de l'immobilier et autres services aux institutions	390
Services de l'éducation, la santé et administratifs	920
Autres services	190
Tranche d'âge	
15-29 ans	488
30-39 ans	2 943
40-49 ans	3 121
50-59 ans	2 485
60 ans et plus	1 649
Total	11 467

2. Ampleur de l'emploi informel

Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon le genre

	Emploi informel		Taux d'emploi informel (en %)
	Nombre	%	
Hommes	1 016 522	80	39
Femmes	249 952	20	27
Total	1 266 474	100	36

Emploi informel *au* deuxième *trimestre 2019 selon le statut* et le genre

Statut	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)			Taux d'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Salariés	526 204	156 101	682 305	51,8	62,5	53,9	29	20	26
Indépendants	338 346	55 482	393 829	33,3	22,2	31,1	70	67	70
Employeurs	101 257	8 433	109 690	10,0	3,4	8,7	47	27	44
Aidants familiaux	47 095	29 089	76 184	4,6	11,6	6,0	100	100	100
Autres	3620	847	4 466	0,3	0,3	0,3	39	19	32
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100	39	27	36

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon le* niveau d'éducation et le genre**

Statut	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)			Taux d'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Néant	107 219	50 857	158 076	10,5	21	13,1	52	55	53
Primaire	540 544	98 416	638 959	53,2	39	50	54	46	53
Secondaire	33 5370	69 600	404 970	33,0	27,6	31,8	34	23	31
Supérieur	33 390	31 079	64 469	3,3	12,4	5,1	8	10	9
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100	39	27	36

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon* le diplôme et le genre**

Diplôme	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Diplôme de formation professionnelle	96 958	23 731	120 689	9,5	9,5	9,5
Baccalauréat	11 049	4 218	15 267	1,1	1,7	1,2
Diplôme enseignement supérieur	28 227	29 164	57 391	2,8	11,7	4,5
Autre diplôme	15 920	5 684	21 604	1,6	2,2	1,7
Non diplômé	864 368	187 155	1 051 523	85,0	74,9	83,1
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon* le genre et le bénéficie ou non d'une formation ou d'un accompagnement**

	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bénéficiaire d'une formation ou d'un accompagnement	5 005	2 470	7 475	0,5	1,0	0,6
Non bénéficiaire d'une formation ou d'un accompagnement	1 003 204	24 5725	1 248 930	98,7	98,3	98,6
Non déclaré	8 313	1 757	10 070	0,8	0,7	0,8
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon* l'âge et le genre**

Age	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)			Taux d'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
15-29 ans	325 448	91 193	416 641	32,0	36,5	32,9	62	33	52
30-39 ans	267 049	63 261	330 310	26,3	25	26,1	37	21	32
40-49 ans	195 943	54 318	250 261	19,3	22	19,8	30	24	28
50-59 ans	151 353	30 470	181 823	14,9	12,2	14,3	29	29	29
60 ans et plus	76 729	10 710	87 439	7,5	4,3	6,9	47	52	48
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100	39	27	36

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon* la situation matrimoniale et le genre**

Situation matrimoniale	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Célibataire	431 303	105 270	536 573	42,4	42,1	42,4
Marié (e)	569 492	122 724	692 216	56,0	49,1	54,7
Veuf/Veuve	6 782	1423014 22	21 012	0,7	5,7	1,6
Divorcé(e)	6 575	7 165	13 740	0,7	2,9	1,1
Non disponible	2 370	563	2 933	0,2	0,2	0,2
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100

***Emploi informel au* deuxième *trimestre 2019 selon* le secteur d'activité et le genre**

Secteur d'activité	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)			Taux d'emploi informel (en %)		
	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total	Homme	Femmes	Total
Agriculture et pêche	325 007	85 676	410 683	32,0	34,3	32,4	83,8	90,5	85,1
Bâtiment et travaux publics	320 917	3 029	323 946	31,6	1,2	25,6	63,6	35,7	63,1
Services sociaux et culturels	28 703	41 405	70 108	2,8	16,6	5,5	39,1	50,6	45,2
Commerce	147 949	34 100	182 049	14,5	13,6	14,4	42,8	37,1	41,6
Hôtellerie et restauration	42 664	6 665	49 329	4,2	2,7	3,9	32,2	32,9	32,3
Services de réparation et de l'immobilier et autres services aux institutions	43 937	7 019	50 956	4,3	2,8	4,0	31,4	14,8	27,2
Industries agro-alimentaires	11 205	13 866	25 071	1,1	5,5	2,0	17,1	45,4	26,1
Autre industries manufacturières	25 320	5 399	30 719	2,5	2,2	2,4	19,7	17,0	19,2
Transport et télécommunication	34 678	834	35 512	3,4	0,3	2,8	19,4	3,9	17,7
Industries du textile, habillement et cuir	7 244	33 684	40 928	0,7	13,5	3,2	11,4	19,5	17,3
Industries mécaniques et électriques	14 532	2 462	16 994	1,4	1,0	1,4	15,0	4,4	11,1
Autres industries non manufacturières	1 539	614	2 153	0,2	0,2	0,2	4,7	14,1	5,8
Services éducation, santé et	10 885	14 724	25 609	1,1	5,9	2,0	2,6	5,9	3,9
Autres services	980	170	1 150	0,1	0,1	0,1	4,9	1,2	3,4
Non déclaré	962	305	1 267	0,1	0,1	0,1	8	5	7
Total	1 016 522	249 952	1 266 474	100	100	100	39	27	36

***Emploi informel au 2ème trimestre 2019 selon* la région et le milieu**

Secteur d'activité	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)			Taux d'emploi informel (en %)		
	Communal	Non	Total	Communal	Non	Total	Communal	Non	Total
Centre-Ouest	49 328	183 546	232 875	7	30,8	19	38	86	68
Nord-Ouest	37 549	123 119	160 668	5	20,7	11,7	26	66	48
Sud-Ouest	40 749	32 177	72 926	6,1	5,4	5,8	39	64	47
Sud-Est	79 648	35 543	115 191	12,9	6,0	9,1	40	57	44
Centre-Est	177 229	125 728	302 957	26,4	21,1	23,9	26	57	33
Nord-Est	97 016	74 294	171 310	14,5	12,5	13,5	25	44	31
Grand Tunis	189 106	21 442	210 548	28,1	3,5	17	21	27	22
Total	670 625	595 849	1 266 474	100	100	100	39	27	36

3. Revenus

Répartition des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le montant des salaires mensuels reçus

Salaire mensuel	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
400 dinars	89 683	25 746	115 429	18,4	21,5	19,0
Moins de 400 dinars	143 297	60 714	204 011	29,3	50,6	33,5
400 et 800 dinars	238 449	32 098	270 547	48,9	26,8	44,5
800 et 1000 dinars	13 448	386	13 834	2,8	0,3	2,3
Plus de 1 000 dinars	1 020	588	1 608	0,2	0,5	0,3
Non disponible	2 111	317	2 428	0,4	0,3	0,4
Total	488 008	119 849	607 857	100	100	100

Répartition des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le congé annuel payé (en %)

	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bénéficiaire d'un congé annuel payé	10 802	11 419	22 221	2,2	9,5	3,7
Non bénéficiaire d'un congé annuel	475 466	107 581	583 047	97,4	89,8	95,9
Non disponible	1 740	849	2 588	0,4	0,7	0,4
Total	488 007	119 849	607 857	100	100	100

Répartition des salariés occupant un emploi informel au quatrième trimestre 2019 selon le genre et le congé de maladie payé (en %)

	Emploi informel			Structure de l'emploi informel (en %)		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bénéficiaire d'un congé	14 538	13 701	28 239	3,0	11,4	4,6
Non bénéficiaire d'un congé	471 551	105 145	576 695	96,6	87,7	94,9
Non disponible	1 919	1 004	2 923	0,4	0,9	0,5
Total	488 008	119 849	607 857	100	100	100

4. Sécurité de l'emploi et conditions du travail

Situation six mois après des personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019, selon l'âge

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	488 007	48,0	119 849	48,0	607 857	48,0
Indépendants	231 604	22,8	29 542	11,8	261 146	20,6
Employeurs	47 350	4,7	2 317	0,9	49 667	3,9
Aidants familiaux	52 001	5,1	25 171	10,1	7 7172	6,1
Autres situations	3 506	0,3	801	0,3	4 307	0,4
Sans emploi	194 053	19,1	72 272	28,9	266 326	21,0
Total	1 016 521	100	249 952	100	1 266 475	100

Situation six mois après des personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019, selon le statut

	Salariés		Indépendant		Employeurs		Aidants		Autres situations	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	468 870	68,7	89 602	22,8	28 578	26,1	18 502	24,3	2 304	51,6
Indépendants	32 454	4,8	188 083	47,8	34 934	31,8	5 500	7,2	176	3,9
Employeurs	8 296	1,2	17 873	4,5	22 740	20,7	758	1,0	0	0,0
Aidants familiaux	17 791	2,6	18 896	4,8	4 004	3,7	35 358	46,4	1 123	25,21
Autres situations	2 851	0,4	308	0,1	912	0,8	236	0,3	0	0,0
Sans emploi	152 041	22,3	79 068	20,1	18 522	16,9	15 831	20,8	863	19,3
Total	682 303	100	393 830	100	109 690	100	76 185	100	4 466	100

Situation six mois après des personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019, selon l'âge

	15-19 ans		20-29 ans		30-39 ans		40-49 ans		50-59 ans		60 ans et plus	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	38 657	52,2	180 222	52,6	172 693	52,3	125 416	50,1	73 108	40,2	17 761	20,3
Indépendants	3 113	4,2	35 657	10,4	60 566	18,3	65 905	26,4	60 319	33,2	35 587	40,7
Employeurs	555	0,8	7 052	2,1	12 064	3,7	11 074	4,4	12 858	7,1	6 065	6,9
Aidants familiaux	8 762	11,8	35 671	10,4	17 733	5,3	8 242	3,3	4 976	2,7	1 789	2,1

Autres situations	816	1,1	1 382	0,4	908	0,3	533	0,2	668	0,4	0	0,0
Sans emploi	22 176	29,9	82 580	24,1	66 348	20,1	39 091	15,6	29 894	16,4	26 237	30,0
Total	74 079	100	342 564	100	330 312	100	250 261	100	181 823	100	87 439	100

Situation six mois après des personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019, selon la région

	Nord-Est		Nord-Ouest		Centre-Est		Centre-Ouest		Sud-Est		Sud-Ouest	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	201 280	52,7	65 241	40,6	153 504	50,7	100 518	43,2	61 170	53,1	26 143	35,8
Indépendants	60 724	15,9	44 626	27,8	51 958	17,2	65 339	28,1	16 451	14,3	22 049	30,2
Employeurs	11 382	3,0	3 977	2,5	10 519	3,4	18 372	7,9	2 405	2,1	3 012	4,1
Aidants	15 103	4,0	9 621	6,0	30 774	10,1	17 106	7,2	1 007	0,9	3 560	4,9
Autres	2 514	0,6	28	0,0	1 463	0,5	144	0,1	48	0,0	111	0,2
Sans emploi	90 854	23,8	37 175	23,1	54 739	18,1	31 396	13,5	34 111	29,6	18 051	24,8
Total	381 857	100	160 668	100	302 957	100	232 875	100	115 191	100	72 926	100

Situation six mois après des personnes occupant un emploi informel au deuxième trimestre 2019, selon le milieu

	Milieu communal		Milieu non communal		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Salariés	343 497	51,2	264 359	44,4	607 857	48,0
Indépendants	117 112	17,5	144 034	24,2	261 146	20,6
Employeurs	21 714	3,2	27 952	4,7	49 667	3,9
Aidants familiaux	24 561	3,7	52 611	8,8	77 172	6,1
Autres situations	2 847	0,4	1 462	0,2	4 307	0,4
Sans emploi	160 894	24,0	105 431	17,7	266 326	21,0
Total	670 625	100	595 849	100	1 266 475	100

Répartition des personnes occupant un emploi informel au* quatrième *trimestre 2019 selon le genre, le statut et le moyen de déplacement vers le lieu de travail (en %)

Moyen de déplacement	Salariés			Indépendants			Employeurs		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
A pied	51,2	49,6	50,9	43,5	35,7	42,6	45,9	49,8	46,1
Bicyclette ou moto	17,2	0,8	14,0	11,8	1,3	10,6	12,0	0	11,4
Train ou métro	1,1	3,0	1,5	0	0	0	0	0	0
Bus de transport urbain	5,1	11,3	6,3	0	0	0	1,1	0	1,0
Bus de transport inter-régional	1,1	1,4	1,2	0	0	0	0	0	0
Louage, transport rural ou taxi	12,3	15,5	12,9	3,0	2,7	2,9	0,3	0	0,3
Véhicule privée en tant que chauffeur	2,4	1,2	2,2	13,4	0,8	12,0	23,4	0	22,3
Véhicule privée en tant que passager	4,2	11,1	5,6	2,6	0,8	2,3	2,0	20,7	2,8
Pas de déplacement	2,4	1,7	2,2	22,7	58,7	26,8	12,2	25,0	12,813

Non disponible	3,0	4,4	3,2	3,0	0	2,8	3,1	4,5	3,3
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Répartition des personnes occupant un emploi informel au* quatrième *trimestre 2019 selon le genre, le statut et la durée de déplacement vers le lieu de travail (en %)

Durée de déplacement	Salariés			Indépendants			Employeurs		
	Hommes	Femmes	Total	Homme s	Femmes	Total	Homme s	Femmes	Total
Moins de 30 minutes	65,2	62,1	64,6	76,4	91,3	77,4	76,4	73,0	76,3
30-60 minutes	31,4	35,7	32,3	16,6	8,0	16,0	13,4	25,2	13,9
Une heure et plus	2,9	2,0	2,7	6,0		5,7	8,8		8,4
Non disponible	0,5	0,2	0,4	1,0	1,0	1,0	1,4	1,8	1,5
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Répartition des personnes occupant un emploi informel au* quatrième *trimestre 2019 selon le genre, le statut et le coût* du *déplacement vers le lieu de travail (en %)

Coût du déplacement	Salariés			Indépendants			Employeurs		
	Hommes	Femmes	Total	Homme s	Femmes	Total	Homme s	Femmes	Total
< 1 dinar	21,1	25,5	22,0	64,4	83,6	65,7	69,0	86,0	69,3
1-3 dinars	42,8	42,3	42,7	12,8	5,2	12,3	11,0	5,0	10,9
3-5 dinars	31,2	28,2	31,6	10,3	2,3	9,8	10,0		9,9
6 dinars et plus	2,7	2,8	2,7	7,8	6,3	7,7	8,7	9,0	8,7
Non disponible	2,2	1,2	1,0	4,7	2,6	4,5	1,3		1,2
Total	100	100	100	100	100,3	100	100	100	100

5. Résultats des estimations des modèles économétriques

Tableau : Déterminants de l'intention des salariés de quitter l'emploi informel vers un emploi formel **(estimation du modèle logit)**

Variable explicative	Coefficient	Écart-type
Caractéristiques socio-démographiques		
Sexe	-.37112***	.1373241
Nombre d'enfants		
Pas d'enfant (référence)	-	
1 à 2 enfants	-.3420255***	.1137527
3 enfants et plus	-.3464105***	.1564182
Accès à un carnet de soins	-.2483874***	.0983509
Niveau d'étude		
Primaire (référence)	-	
Néant	-.1255907	.1724161
Secondaire	.2865115***	.1105159
Supérieur	.5233068***	.2232481
Caractéristiques de l'emploi informel		
Nature emploi (occasionnel/permanent)	-.2278248**	.106023
Secteur d'activité		
Services (référence)	-	
Agriculture et pêche	-.4048518***	.1505643
Industries manufacturières	-.0048127	.1972966
Industries non manufacturières	.0588005	.1364648
Salaire perçu		
<= 400 dinars (référence)	-	
400-800 dinars	.3433111***	.1015587
800 dinars et plus	.4317876	.3405701
Taille de l'unité de production		
1 à 2 employés (référence)	-	
3 à 5 employés	.2520384	.1157274
6 à 9 employés	.1517201	.1625825
10 à 49 employés	.0021508	.1815941
50 à 199 employés	.3360445	.2976764
200 employés et plus	.6263149	.4687643
Constante	-.7897465***	.1675604
Nombre d'observation = 2387		
LR chi2(18) = 124.15		
Prob > chi2 = 0.0000		

Log likelihood = -1313.4704	
***** Statistiquement significatif à 1 %**	
**** Statistiquement significatif à 5 %**	
*** Statistiquement significatif à 10 %**	

***Tableau : Déterminants de l'intention des* aidants familiaux *de quitter l'emploi informel vers un emploi formel* (estimation du modèle logit)**

Variable explicative	Coefficient	Écart-type
Caractéristiques sociaux démographiques		
Sexe	-1.049617**	.5044186
Nombre d'enfants		
Pas d'enfant (référence)	-	
1 à 2 enfants	.3273089	.5325183
3 enfants et plus	.548745	.7741904
Accès à un carnet de soins	-.3498732	.3335843
Niveau d'étude		
Primaire (référence)	-	
Néant	-1.141513	.8994806
Secondaire	.4307587	.3287546
Supérieur	1.217703*	.6853469
Nature emploi (occasionnel/permanent)	-.2559041	.3079551
Secteur d'activité		
Services (référence)	-	
Agriculture et pêche	-.5207815**	.3664314
Industries manufacturières	.3989583	.77465
Industries non manufacturières	2.814019	1.296881
Taille de l'unité de production		
1 à 2 employés (référence)	-	
3 à 5 employés	-.0727969	.3393134
6 à 9 employés	-.1059708	.738739
Constante	-1.364414	.4464964
Nombre d'observation = 474		
LR chi2(12) = 30.62		
Prob > chi2 = 0.0023		
Log likelihood = -154.83117		
***** Statistiquement significatif à 1 %**		
**** Statistiquement significatif à 5 %**		
*** Statistiquement significatif à 10 %**		

Tableau : Déterminants de **la volonté des indépendants de formaliser leur unité de production informelle (estimation du modèle logit)**

Variable explicative	Coefficient	Écart-type
Caractéristiques de l'unité de production		
Ancienneté		
Moins de 10 ans (référence)		
10-19 ans	-.5498566***	.2115916
20-29 ans	-.8207988***	.2772448
30-39 ans	-1.698218***	.6039604
40 ans et plus	-1.94989**	1.025424
Chiffre d'affaires		
Moins de 25 000 dinars (référence)		
25 000-50 000 dinars	.3159935	.2937558
50 000-75 000 dinars	.2332897	.6636833
Plus de 75 000 dinars	.1064285	1.177261
Secteur d'activité		
Agriculture et pêche (référence)		
Industries manufacturières	1.832883***	.4203897
Industries non manufacturières	2.289928***	.5131887
Services	2.014129***	.3092799
Caractéristiques du chef de l'unité de production		
Niveau d'études		
Néant (référence)		
Primaire	1.098767***	.3859361
Secondaire	1.194927***	.3961293
Supérieur	1.508981***	.4916456
Utilisation des NTIC	.4615957***	.169865
Sexe	.4991327***	.1814673
Nombre d'enfants		
Pas d'enfant (référence)		
1 à 2 enfants	.1289084	.1819057
3 enfants et plus	-.3794555	.2667515
Accès à un carnet de soins	-.1224567*	.2128102
Accès à l'information relative à l'enregistrement		
Accès à l'information relative aux procédures d'enregistrement	.9934018***	.2671146
Accès à l'information relative au montant de l'impôt à payer	.91341***	.3894087

Accès à l'information relative à la fréquence de paiement des impôts	-.6082878	.391342
Constante	-3.379405	.4059804
Nombre d'observation 1810 **LR chi2(12) = 154.53** **Prob > chi2 = 0.0000** **Log likelihood = -530.6672**		
***** Statistiquement significatif à 1 %** **** Statistiquement significatif à 5 %** *** Statistiquement significatif à 10 %**		

Tableau : Déterminants de **la volonté des employeurs de formaliser leur unité de production informelle (estimation du modèle logit)**

Variable explicative	Coefficient	Écart-type
Caractéristiques de l'unité de production		
Ancienneté		
Moins de 10 ans (référence)		
10-19 ans	-.802581*	.4950456
20-29 ans	-1.154695**	.6781631
30 ans et plus	-1.97705***	.9000086
Chiffre d'affaires		
Moins de 25 000 dinars (référence)		
25 000-50 000 dinars	-1.289704	.8728427
Plus de 50 000 dinars	.4428327	.959838
Secteur d'activité		
Agriculture et pêche (référence)		
Industries manufacturières	2.164525***	.7841551
Industries non manufacturières	1.308806**	.6124434
Services	1.038808**	.5091854
Caractéristiques du chef de l'unité de production		
Niveau d'études		
Néant (référence)		
Primaire	.0734922	.9435256
Secondaire et plus	.5760154	.4365928
Utilisation des NTIC	1.068491***	.4314778
Sexe	-.8033452	.7651486
Nombre d'enfants		

Pas d'enfant (référence)		
1 à 2 enfants	.5653528	.4928408
3 enfants et plus	.1525965	.6906629
Accès à un carnet de soins	-.7076769	.5278109
Accès à l'information relative à l'enregistrement		
Accès à l'information relative aux procédures d'enregistrement	.686655	.4899786
Accès à l'information relative au montant de l'impôt à payer	1.213128***	.4491026
Accès à l'information relative à la fréquence de paiement des impôts	1.05111**	.4837393
Constante	-3.072823***	.6202799
Nombre d'observation 282 **LR chi2(15) = 49.03** **Prob > chi2 = 0.0000** **Log likelihood = -88.810881**		
***** Statistiquement significatif à 1 %** **** Statistiquement significatif à 5 %** *** Statistiquement significatif à 10 %**		

Organisation
internationale
du Travail

وزارة التشغيل و التكوين المهني
Ministère de L'Emploi et de la Formation Professionnelle

Observatoire National de l'Emploi et des Qualifications

PNUD