Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers

*Sub-Saharan Immigrants' Workers in Tunisia Faced with Legislative Restrictions
on Foreigners Work*

*Los trabajadores emigrantes subsaharianos en Túnez frente a la condición de
restricciones legislativas del empleo de los extranjeros*

Mustapha Nasraoui

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/remi/9244>

DOI : 10.4000/remi.9244

ISSN : 1777-5418

Éditeur

Université de Poitiers

Édition imprimée

Date de publication : 1 décembre 2017

Pagination : 159-178

ISBN : 979-10-90426-60-3

ISSN : 0765-0752

Référence électronique

Mustapha Nasraoui, « Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 33 - n°4 | 2017, mis en ligne le 01 décembre 2019, consulté le 14 avril 2022. URL : <http://journals.openedition.org/remi/9244> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/remi.9244>

Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers

Mustapha Nasraoui¹

Longtemps considérée comme un pays exportateur de main-d'œuvre, la Tunisie est depuis quelques années un pays d'immigration de travail. Quatre facteurs importants ont contribué à l'émergence de cette nouvelle réalité.

D'abord, le transfert de la Banque Africaine de Développement (BAD) à Tunis (entre septembre 2003 et septembre 2014), au plus fort de la guerre civile en Côte d'Ivoire. De ce fait, les fonctionnaires africains de cette institution se retrouvèrent à Tunis, accompagnés de nombreux travailleurs qui étaient à leur service à Abidjan (employées de maison, chauffeurs, coiffeurs, coursiers, gardiens, etc.). Par la suite, après le retour de la BAD dans la capitale ivoirienne (septembre 2014), certains de ces travailleurs ont préféré rester en Tunisie pour exercer leurs métiers ou guetter l'occasion de partir en Europe. Deuxième facteur, la suppression par les autorités tunisiennes des visas qui étaient exigés pour les ressortissants de plusieurs pays subsahariens (Côte d'Ivoire, Sénégal, Mali, Niger, etc.) a encouragé de nombreux Subsahariens à venir en Tunisie comme touristes. En réalité, ils sont pour la plupart en situation de transit vers l'Europe. En attendant l'occasion d'y accéder, ils se mettent à travailler. Par ailleurs, l'ouverture en quelques années dans les trois principales villes tunisiennes (Tunis, Sfax, Sousse) d'une soixantaine d'établissements universitaires privés, orientés essentiellement vers le recrutement d'étudiants francophones, a favorisé leur installation dans le pays. Plusieurs parmi eux, cumulent études et activités professionnelles, d'autres se mettent à travailler après la fin de leurs études. Dernier facteur, la guerre civile en Libye a poussé de nombreux Subsahariens à tenter une émigration irrégulière vers l'Italie à partir du littoral libyen ou à partir du littoral tunisien. Pour pouvoir payer les frais d'un voyage éventuel, ils exercent quelques activités professionnelles, particulièrement dans le sud de la Tunisie. D'autres migrants refusent de rentrer dans leur pays après les guerres civiles qu'ils y ont connues (Côte d'Ivoire, Rwanda, Centrafrique), de peur d'affronter d'anciens ennemis ou de s'exposer aux poursuites judiciaires. 78 % des immigrés irréguliers actuellement en Tunisie sont d'origine subsaharienne (Terre d'Asile-Tunisie, 2016).

¹ Psychologue, professeur émérite, Université de Tunis, Faculté des Sciences Humaines et Sociales, 94 Boulevard 9 avril 1938, Tunis 1007, Tunisie ; mustapha.nasraoui@gmail.com

Tous ces travailleurs sont à la recherche d'une vie meilleure dans ce pays, mais se heurtent à deux difficultés majeures : d'abord, l'absence du droit d'asile. La ratification de la Convention de Genève sur l'asile (1951) par la Tunisie n'a en effet pas été suivie par sa transcription dans le droit interne. Le droit d'asile n'est de ce fait pas reconnu, ni dans la législation, ni dans la pratique de l'État tunisien. La seconde pierre de touche, que nous aurons à développer plus loin, est une législation de travail défavorable à l'emploi des étrangers. Mais il convient de préciser au préalable l'ampleur de la migration subsaharienne en Tunisie. En comparaison du Maroc, de l'Algérie et de la Mauritanie, l'immigration des Subsahariens en Tunisie est très récente. Elle ne devient vraiment visible que depuis quelques années. La détermination du nombre et du taux d'immigrés irréguliers dans un territoire est toujours difficile ; la Tunisie ne fait pas exception. Les statistiques officielles sur le phénomène sont carrément absentes. L'Institut National de la Statistique (INS) ne recense que l'immigration régulière. Nous disposons toutefois de deux estimations de la population subsaharienne. La première est celle de l'association Terre d'Asile-Tunisie (2016), laquelle avance le chiffre de 10 000 Subsahariens en Tunisie. Selon la même source, 75 % de ces migrants sont en situation irrégulière. La seconde émane de la Division de la Migration et de la Coopération Internationale de l'Union Générale Tunisienne du Travail, c'est-à-dire l'UGTT, qui fixe leur nombre à un niveau bien inférieur (3 000 personnes). En dépit de leur divergence sur l'ampleur du phénomène, les deux sources s'accordent pour dire que la majorité de ces migrants sont en situation irrégulière.

Un régime juridique défavorable à l'emploi des étrangers

L'accès des étrangers au marché du travail tunisien est extrêmement difficile. Deux dispositifs juridiques drastiques bloquent leur emploi : d'abord, la loi n° 1968-0007 du 8 mars 1968, relative à la condition des étrangers en Tunisie. En plus des documents d'accès et de séjour exigés, cette loi stipule, dans son article 23, que tout étranger qui ne sollicite pas dans un délai légal un visa de séjour et une carte de séjour ou leur renouvellement à l'expiration de leur validité est passible d'un an de prison et d'une amende cumulative. Comme la durée du séjour touristique ne doit pas dépasser trois mois et que les autorités prolongent rarement ces visas au-delà de la durée réglementaire, de nombreux immigrés se trouvent, pour des raisons diverses, en situation irrégulière (*visa overstayers*). Le titre de séjour ne suffit pas pour exercer une activité professionnelle, il faut aussi une autorisation qui prend en considération l'existence ou non de compétences tunisiennes dans les spécialités concernées. La plus grande difficulté réside toutefois dans l'absence de plafonnement des amendes² de ceux qui dépassent le séjour autorisé. Devant l'impossibilité de payer les pénalités cumulées d'une semaine à l'autre, de nombreux immigrés se trouvent presque séquestrés sur le territoire³. Ils n'ont d'autres moyens que d'accepter les travaux les plus précaires et les plus pénibles pour pouvoir vivre et payer les amendes s'ils envisagent de quitter un jour le pays.

2 Vingt dinars par semaine, soit environ sept euros.

3 L'État recourt rarement à l'emprisonnement.

Second obstacle juridique, la loi n° 66-27 du 30 avril 1966, portant promulgation du Code du travail, complétée par la loi n° 96-62 du 15 juillet 1996, introduit plusieurs restrictions concernant l'emploi des étrangers, notamment par son article 258-2 : « Tout étranger qui veut exercer en Tunisie un travail salarié de quelque nature qu'il soit doit être muni d'un contrat de travail et d'une carte de séjour portant la mention "autorisé à exercer un travail salarié en Tunisie" ». Après avoir précisé la durée du contrat de travail (une année, renouvelable une seule fois), le même article ajoute : « Le recrutement d'étrangers ne peut être effectué lorsqu'il existe des compétences tunisiennes dans les spécialités concernées par le recrutement ». La majorité des Subsahariens qui viennent chercher du travail en Tunisie ne sont pas plus qualifiés que les nationaux et sont formés dans des métiers disposant d'une grande disponibilité de main-d'œuvre dans le pays.

La problématique

Face à une législation très restrictive sur l'emploi des étrangers, qui sanctionne en cas d'infraction aussi bien l'employeur que l'employé (articles 265 et 266 du Code de travail), le migrant subsaharien a-t-il la possibilité d'exercer une activité professionnelle ? Si oui, dans quelles conditions ?

La situation est problématique : d'abord, la Tunisie, exportatrice traditionnelle de main-d'œuvre, n'est préparée ni juridiquement, ni économiquement à accueillir des travailleurs étrangers. La présence d'une main-d'œuvre subsaharienne en Tunisie (immigration Sud-Sud) est différente du modèle prévalent « centre-périphérie » développé par les économistes, où l'on voit d'un côté des pays industriels et d'un autre des pays sous-développés, ainsi que de la théorie duale du marché du travail (pays pauvres répulsifs et pays riches attractifs). Ensuite, le pays vit, depuis la révolution de 2011, une récession économique marquée par la montée du chômage (15,6 % de la population active et 33 % des diplômés sont chômeurs en 2016, selon l'Institut National de la Statistique)⁴, une escalade quant à la contestation sociale, un affaiblissement des investissements, situation bien différente de celle de l'Europe, à l'origine de l'intensification du phénomène migratoire, comme le signale Bensaâd (2009 : 6) : « L'immigration n'obéit pas aux mêmes processus à l'origine de son émergence dans certains pays de la rive nord-méditerranéenne ». Le séjour des Subsahariens en Tunisie est très récent. Ils sont arrivés dans leur grande majorité depuis la révolution (14 janvier 2011), c'est-à-dire durant les six dernières années, période difficile où l'on voit surgir des problèmes sociaux, économiques et politiques (crise politique, montée du chômage, agitation sociale, etc.).

Enfin, un des traits essentiels de la migration est la mobilité, parfois liée à la liberté. Les migrants partent souvent à la recherche d'une liberté qu'ils n'ont pas trouvée dans leur propre pays. Il n'est pas étonnant que le migrant soit comparé à un oiseau, symbole de la liberté. Piore (1979) les appelle « des oiseaux de passage ». L'écrivain égyptien al-Hakim (1988), étudiant égyptien en France durant les années 1920, donna ainsi un titre allégorique à son roman autobio-

4 629 600 chômeurs comprenant 236 800 diplômés pour une population de 11 millions d'habitants environ.

graphique « Un oiseau d'Orient ». Mais cette mobilité, vitale pour le migrant, est bloquée par la situation sociopolitique de la rive sud de la Méditerranée : guerre civile en Libye, verrouillage des frontières tunisiennes avec la Libye et l'Algérie pour faire face à l'infiltration des terroristes, durcissement de la surveillance des frontières-sud de l'Europe. Les migrants des pays du Sud se trouvent bloqués et n'ont pas la possibilité de trouver d'autres issues ou alternatives au cas où leur séjour s'avère infructueux – et c'est pourquoi Edogue Ntang et Peraldi (2011 : 41) les nomment cette fois « des oiseaux sans ailes ».

L'objectif de l'étude

À notre connaissance, la majorité des travaux sur la migration en Tunisie portent sur les Tunisiens à l'étranger ou de retour au pays, deux situations envisagées sous l'optique du double processus d'intégration et d'exclusion. N'étant pas un pays d'immigration, la Tunisie n'a pas suscité l'intérêt des chercheurs dans ce domaine : toutefois, un champ scientifique nouveau apparaît avec l'arrivée des Subsahariens dans ce pays. Dans ce contexte, Bensaâd (2009 : 8) parle « d'un nouvel objet scientifique : le Maghreb comme espace d'immigration », et il importe d'investir ce champ scientifique inédit. Cet article constitue une investigation exploratoire qui nécessitera certainement d'autres investigations. Nous nous limiterons à leur situation socioprofessionnelle même s'il est difficile parfois d'isoler cette réalité des autres aspects de leur vie. Nous avons profité de notre participation aux rencontres avec les travailleurs subsahariens organisées par l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'association Terre d'Asile-Tunisie pour proposer un questionnaire aux travailleurs⁵. Six rencontres se sont déroulées entre les mois de mai et d'octobre 2016, dans les trois grandes villes de la Tunisie : Tunis (Nord), Sousse (Centre) et Sfax (Sud), avec la participation de quinze travailleurs en moyenne par rencontre⁶. Nous avons, en même temps, profité de ces séances informelles d'échange pour relever quelques déclarations susceptibles d'éclairer les données fournies par le questionnaire.

Le questionnaire et l'échantillon

Le questionnaire recueillait deux types d'informations : des données factuelles (âge, sexe, nationalité, niveau d'instruction, durée du séjour, possession ou non d'un titre de séjour, travail exercé, sécurité sociale) et explorait les attitudes (évaluation du projet d'émigration, satisfaction, insatisfaction, souhaits, regrets, perspectives, etc.). L'éventail des réponses possibles était complété par une rubrique intitulée « autres réponses » et un espace libre, au cas où le sujet aurait voulu apporter une précision ou émettre un commentaire. À l'exception d'une seule personne incapable d'écrire (ses réponses orales ont été transcrites), tous les migrants présents parlent et écrivent le français, ce qui a facilité l'administration du questionnaire. Mais pour ne pas indisposer certains d'entre eux, nous leur avons laissé la liberté de répondre ou non au questionnaire. Tous les participants sauf trois ont accepté la collaboration. L'échantillon est composé

⁵ Nous remercions les deux institutions citées qui nous ont facilité l'administration du questionnaire et son exploitation.

⁶ Les rencontres avaient pour objectifs l'information et la possibilité d'aide et d'intervention.

de tous les migrants subsahariens qui ont accepté de répondre au questionnaire (soixante-neuf personnes), mais lors de l'exploitation des données, nous avons éliminé sept formulaires pour non-conformité aux consignes données⁷. Finalement, soixante-deux questionnaires ont été retenus et exploités.

On trouvera en annexe (Tableaux 1 à 6) les profils des migrants. Principalement Ivoiriens et Camerounais, et pour les deux tiers des hommes, leur âge moyen est de vingt-six ans et demi. Plus de la moitié déclarent avoir suivi une formation universitaire, mais à cause des ruptures dans leurs cursus de formation, neuf immigrés n'ont pas pu couronner leur scolarité par un certificat ou un diplôme. Tous parlent et écrivent le français, ce qui les a encouragés à émigrer vers un pays francophone. Leur durée de séjour varie entre sept ans et quatre mois, 90 % sont en Tunisie depuis moins de six ans. Plus du tiers se trouvent en Tunisie pour des raisons économiques. Près de la moitié occupent un travail occasionnel, un quart en emploi permanent.

Étude des données

Les motifs du séjour en Tunisie

La majorité des migrants subsahariens sont venus en Tunisie pour y suivre des études. La francophonie que partage la Tunisie avec un grand nombre de pays africains favorise leur inscription dans des établissements de formation tunisiens. Pour se procurer les ressources supplémentaires nécessaires à leur séjour (de nombreux étudiants disent que leur bourse d'études ne leur suffit pas pour vivre en Tunisie) plusieurs cherchent à exercer des petits métiers. Il importe de signaler que le marché des « petits boulots » constitue un secteur où les étudiants sont exploités à outrance, d'où les difficultés de concilier études et travail. À côté des études, certains sont venus spécialement pour travailler. Si la Tunisie a une longue tradition dans la formation d'étudiants des pays arabes et africains, elle n'a jamais été préparée à accueillir une immigration de travail.

Deux catégories de migrants viennent exclusivement pour le travail : les travailleuses domestiques et les footballeurs. Un tiers seulement de ceux qui travaillent possède un titre de séjour, tout le reste en est dépourvu. De ce fait, la majorité de ces travailleurs se trouvent dans une situation irrégulière. De peur d'être arrêtés, ils se prêtent à toutes les exploitations. « *Il ne faut pas faire de bruit* », remarque l'un des travailleurs, une autre ajoute : « *Lorsque je vois la police, je m'éclipse* ». Une troisième remarque : « *On supporte beaucoup de choses parce que on n'a pas de papiers* ». Non seulement les sentiments de peur et les comportements de fuite aggravent la vulnérabilité de cette catégorie d'immigrés, mais ils les poussent à s'enfoncer dans la clandestinité.

Le voyage de quatre migrants sur dix a été organisé ou facilité par des intermédiaires. À l'exception de trois d'entre eux, tous ont dû payer des commissionnaires officiels. Tous sont venus sur des promesses verbales et aucun d'entre

7 Quatre questionnaires remplis par des étudiants boursiers qui n'ont pas le statut de travailleur, deux formulaires rendus presque vierges et un septième, rempli par un individu qui s'est présenté comme travailleur, mais au sujet duquel des indices laissent supposer qu'il est impliqué dans un réseau de traite d'humains en Afrique.

eux ne possède un contrat de travail⁸. Les entretiens organisés par l'Union Générale Tunisienne du Travail (UGTT) et l'association Terre d'Asile-Tunisie révèlent l'existence d'un réseau transnational formé de Subsahariens et de Maghrébins pour recruter au profit des familles et des équipes sportives tunisiennes des travailleuses domestiques et des sportifs. À leur arrivée en Tunisie, les travailleuses domestiques rencontrent un membre de la famille employeuse à l'aéroport, mais jamais les intermédiaires qui ont promis de les y accueillir⁹. « *On te vend comme on livre une marchandise et on part* », déclare une jeune femme ivoirienne, recrutée comme domestique. Se trouvant dans une situation tout à fait inattendue et victimes d'une escroquerie, elles voient non seulement leurs passeports confisqués par les familles, mais doivent travailler six mois sans salaire pour rembourser les frais des billets d'avion déjà avancés. Dans ce contexte, faut-il signaler que disposer d'une servante subsaharienne est un signe de prestige pour les familles tunisiennes ? Le travail domestique (aussi bien pour les Tunisiennes que pour les étrangères) est un secteur non réglementé. Aucune législation ne protège ces employées de maison et la qualité du traitement dépend du bon vouloir de l'employeur.

Le sort des sportifs n'est pas meilleur, ils se heurtent à l'ignorance totale des équipes tunisiennes mentionnées par « l'agent recruteur ». Dans les meilleurs des cas, les entraîneurs les soumettent à des tests souvent non concluants. En attendant ce qu'ils appellent le *mercato* suivant (marché de recrutement de joueurs), les nouveaux arrivés sont obligés d'exercer des activités professionnelles dans des micro-entreprises sans nom ni agrément et en dehors des normes de travail. Comme les prédateurs qui guettent les proies les plus faibles, une catégorie d'employeurs fait fortune en surexploitant une main-d'œuvre en quête de survie. Pour échapper à toute forme de contrôle ou d'identification, les entreprises employeuses sont dans leur majorité dépourvues de patente, sans nom, ni siège social, ni adresse. Certaines d'entre elles, comme les entreprises de construction, se déplacent dans l'espace à la recherche de clients.

De vocation touristique, l'économie tunisienne est essentiellement une économie de services, aussi une partie des travailleurs subsahariens viennent-ils en Tunisie pour chercher un travail dans les hôtels, les restaurants les cafés et les bars. Le recrutement est possible, surtout durant la saison touristique (juin-septembre), mais les attentats terroristes survenus dans le pays durant les dernières années ont porté un coup dur au tourisme. Faute de clients, les établissements touristiques ont dû licencier des milliers de travailleurs tunisiens statutaires, qui, lorsqu'ils sont régulièrement recrutés, ont droit à des indemnités de licenciement fixées par les tribunaux, mais les propriétaires et les gestionnaires de ces établissements trouvent dans les immigrés subsahariens irréguliers disponibles une occasion précieuse pour compenser leur perte et ils n'hésitent pas à les exploiter intensément (horaires excessifs, salaires très bas, licenciements sans préavis, etc.). Indépendamment de l'emploi des étrangers en situation irrégulière, le principal syndicat tunisien (l'UGTT) reproche aux propriétaires et gérants des cafés, des restaurants et des bars de maintenir la fragilité

⁸ Souvent, on leur a dit que le contrat serait signé à Tunis.

⁹ Portant des pseudonymes, ils rompent tout contact en changeant de numéro de téléphone.

de l'emploi afin d'empêcher les salariés de revendiquer leurs droits¹⁰. Un Ivoirien a qualifié les employés dans ce secteur de « travailleurs jetables », c'est-à-dire révocables à tout moment.

La reconversion professionnelle au sens de la recherche d'un travail de substitution sans rapport avec la vocation et les compétences acquises (comme c'est le cas des footballeurs subsahariens au chômage en Tunisie) a un effet négatif sur la perception de soi et la reconnaissance sociale. Dans ce contexte, Bandura (2003) introduit en psychologie le terme « auto-efficacité » pour désigner la perception de soi qui éveille la confiance, l'optimisme et le défi. Stimulant à la fois le savoir-être et le savoir-faire, ce mécanisme psychologique fait défaut aux travailleurs subsahariens astreints à exercer une activité de survie. La reconversion n'est pas perçue comme adaptation, mais comme dégradation affectant l'identité personnelle.

Un travail occasionnel et informel

Le travail occasionnel constitue la modalité la plus fréquente des activités professionnelles (près de la moitié). Elle implique soit une discontinuité dans les activités exercées dans le même secteur (tourisme, agriculture, etc.), soit des passages d'un secteur à l'autre, entrecoupés de périodes de chômage. Le travail occasionnel est exercé par des serveurs dans les cafés, les restaurants et les bars durant les vacances, les week-ends et à l'occasion des réceptions et des mariages. Le travail permanent est effectué d'une façon continue ou relativement continue par les travailleuses domestiques : « *Je suis disponible 24 sur 24* », nous dit l'une d'entre elles ; ensuite par les aides-maçons, qui ne bénéficient en général que d'un jour de congé non payé (le dimanche). La désignation de « travail permanent » est une qualification purement temporelle. Elle ne se réfère pas à un statut juridique. Sa qualification de « permanent » n'implique aucune reconnaissance légale quant à l'activité, ni la jouissance des droits inhérents au statut de travailleur permanent. Le travail exceptionnel est le fait des femmes accompagnant leur mari et dont les obligations familiales ne leur permettent de travailler que rarement. Le travail saisonnier est limité aux récoltes saisonnières (dattes, olives, tomates, oranges, etc.) et durant la saison touristique d'été. Le travail indépendant, le moins fréquent, est exercé par deux artistes ivoiriens. Toutes ces activités se font dans ce qu'il est convenu d'appeler le secteur informel ou l'économie parallèle.

Les différentes sources nationales et internationales s'accordent sur le développement démesuré du secteur informel dans le pays : 51 % du PIB¹¹, ce qui représente 42 % de la production et 54 % de la main-d'œuvre (Hattab, 2014). S'alimentant de la contrebande et de la contrefaçon et se mettant en marge de la réglementation, cette économie parallèle qui s'est étalée au grand jour peut être au service de consommateurs aux moyens limités, mais pose de nombreux problèmes à l'État : protection sanitaire du consommateur, absence de traçabilité du produit, garantie de validité, manque de recettes fiscales, concurrence

10 Cf. le journal *Le Quotidien* du 9 juin 2016.

11 Cf. le journal *Presse de Tunisie* du 21 avril 2015, p. 5. Selon la même source, l'économie parallèle se situe aux alentours de 11 % du PIB en France et de 15 % en Italie. La moyenne européenne est de 19 %.

déloyale, absence de cotisations à la sécurité sociale. Chaque fois que l'État intervient pour mettre un tant soit peu d'ordre dans ce secteur, il se heurte à une opposition farouche de ceux qui vivent de ces micro-entreprises alimentées par les barons du trafic irrégulier international. L'hésitation de l'État est d'autant plus grande qu'il n'y a pas si longtemps, l'étincelle de la révolution tunisienne a été déclenchée par le suicide de Bouazizi, marchand ambulant vivant de commerce informel. L'économiste péruvien De Soto (2012) signale que 66 % des Tunisiens qui ont été sauvés après une tentative de suicide étaient des commerçants dans le secteur informel ayant réagi à la confiscation de leurs marchandises par des services étatiques de contrôle.

Contrairement à ce qui se passe en Europe, où la majorité des immigrés investissent les emplois délaissés par les nationaux, il n'y a pas en Tunisie de secteurs professionnels abandonnés aux étrangers ; les immigrés se trouvent dès lors côte à côte avec les travailleurs locaux, sauf que ces derniers ne craignent pas d'être dénoncés par l'employeur. Dans cette situation, l'employeur est le chef incontestable et le seul maître à bord. Un certain nombre d'auteurs définissent l'autorité par son acceptabilité (Maisonnette, 2009), mais dans cette situation, elle est imposée sans concessions. Bien sûr, comme dans toutes les situations sans protection ni contre-pouvoir, la porte est ouverte aux abus. Dans l'économie informelle, la dissymétrie est flagrante entre les acteurs et les travailleurs subsahariens occupent la zone soumise à la plus grande exploitation. Il n'est pas exagéré de dire qu'ils meublent l'abîme de ce secteur.

L'abîme du secteur informel : l'informel de l'informel

Depuis la révolution de 2011, avec l'affaiblissement conséquent de l'État, le terme « informel » revient fréquemment dans les discussions et les déclarations. On assiste, depuis le déclenchement de cette révolution, à l'émergence de plusieurs activités et institutions en dehors de la réglementation en vigueur (habitat, occupation de terrain, commerce, transport, écoles, jardins d'enfants, mosquées, etc.). Toutes ces activités constituent un véritable défi à l'État, tiraillé entre la nécessité d'établir l'ordre et la volonté de satisfaire un tant soit peu une population en effervescence. Plusieurs raisons l'empêchent d'intervenir dans ce domaine, malgré l'insuffisance des recettes fiscales et la pression du patronat (lésé par cette économie souterraine), en premier lieu le chômage qui frappe 15,6 % de la population tunisienne (Institut National de la Statistique, 2016). L'économie informelle devient alors un exutoire pour les pauvres et les chômeurs, ce qui conduit à réduire les tensions sociales, mais aussi à présenter un moyen d'accès au travail plus facile pour les étrangers en situation irrégulière. Malgré sa grande précarité en termes d'horaires arbitraires, d'absence de congés payés et de protection sociale, de salaires inférieurs au minimum exigé (68 % des émoluments dans ce secteur sont inférieurs au salaire minimum imposé ; Hattab, 2014), le travail dans l'économie informelle encourage en effet de nombreux jeunes Tunisiens et étrangers à délaisser les solutions de désespoir (émigration clandestine, trafic de drogue, etc.).

Cependant, l'insuffisance des salaires et l'excès de l'horaire de travail sont compensés chez les Tunisiens par la solidarité familiale. Les propriétaires des micro-entreprises informelles emploient très souvent les membres de leurs familles, d'où le recours à la pression familiale en cas de litige. À titre d'exemple,

le commerce informel dans la ville de Tunis est exercé par les membres d'une même communauté les *Jlama* (de la région de Jilma dans le centre de la Tunisie). Dans le cas d'un licenciement, le travailleur tunisien a la possibilité de retrouver le giron familial protecteur. Des phénomènes de solidarité matérielle se manifestent lors des événements heureux ou malheureux (mariage, décès, faillite, vol, etc.) entre les membres d'un même réseau familial opérant dans un secteur économique. Les difficultés rencontrées dans le travail sont ainsi compensées par le soutien familial.

La compensation familiale qui atténue la précarité fait défaut au travailleur subsaharien du même secteur. D'abord, parce qu'il se trouve loin de sa famille restée au pays, ensuite, parce que les membres de sa communauté vivent eux-mêmes dans la pauvreté et éprouvent des difficultés pour vivre et payer les pénalités du séjour irrégulier. En plus des inconvénients précédents, le travailleur étranger irrégulier subit souvent le chantage de son employeur, qui le menace de dénonciation s'il se révolte contre les conditions du travail. Son camarade tunisien, dans la même situation, échappe à ce chantage et a toujours la possibilité de bouder et d'exprimer son mécontentement, même si cela n'aboutit pas à une amélioration de sa situation. Mais ses réactions peuvent avoir quand même une valeur cathartique et réduisent un tant soit peu ses tensions.

Nous avons déjà signalé que la clandestinité de l'employeur et celle de l'employé entrent en synergie pour créer une marginalité à dimensions multiples, ce qui conduit à analyser certains de ces aspects dans le paragraphe suivant.

Les conditions de travail

Un des critères fondamentaux pour évaluer les conditions du travail est la notion de travail décent. La Conférence Internationale du Travail (87^{ème} session ; Bureau International du Travail, 1999) a fixé un certain nombre de critères pour apprécier un travail décent. Les plus importants de ces traits sont une rémunération appropriée, l'égalité des chances, les perspectives de développement personnel, la protection sociale, la liberté de s'exprimer pour défendre ses intérêts. Si l'économie informelle en Tunisie ne permet pas aux nationaux d'exercer un travail décent, elle est encore plus restrictive pour les salariés étrangers.

Le travail des immigrés subsahariens en Tunisie concorde-t-il avec la notion de travail décent, telle qu'elle a été définie par l'Organisation Internationale du Travail ?

La rémunération

Pour évaluer la rémunération des travailleurs subsahariens dans le secteur informel, nous disposons d'une norme de comparaison, celle des employés tunisiens dans le même secteur. L'économiste tunisien Hattab (2014) estime, en se référant à plusieurs évaluations (Banque Centrale de Tunisie, Banque Mondiale, etc.), que 68 % des salariés tunisiens dans le secteur informel reçoivent des salaires inférieurs au salaire minimal interprofessionnel garanti (SMIG). La non-discrimination dans les salaires en Tunisie est liée à l'obligation d'être en situation régulière (article 263 du Code du travail). En dehors de cela, aucun

autre droit n'est reconnu, comme le signale une juriste tunisienne (Benjemia, 2009 : 276) : « Aucun droit n'est accordé au travailleur en situation irrégulière. La Cour de cassation tunisienne a en effet décidé, dans un arrêt en date du 2 février 1998, confirmé dans un autre rendu le 7 février 2005, que le contrat du travail irrégulier est nul et d'une nullité absolue ». Un contrat de travail non ratifié par le ministère de l'Emploi n'a aucune valeur juridique. Dans notre échantillon, à l'exception de sept travailleurs subsahariens, tous les autres ont un salaire inférieur au SMIG, soit 89 % contre 68 % des Tunisiens (cf. Tableau 5 en annexe).

Les travailleurs subsahariens émettent souvent des commentaires sur le traitement inégal entre eux et leurs camarades tunisiens. Sur un ton révolté, une Guinéenne, serveuse dans un café, s'adresse à ses collègues tunisiens : « *Je travaille plus que vous et vous gagnez plus que moi* ». Faute d'un club pour le recruter, un footballeur ivoirien s'est converti en manœuvre dans une petite entreprise de bâtiment. Il est payé, selon ses dires, à quinze dinars la journée de travail alors que les manœuvres locaux sont payés entre vingt et vingt-cinq dinars. Un autre Ivoirien travaille dans une ferme et nous dit : « *Mes collègues tunisiens sont mieux payés que moi, j'ai cinquante dinars de moins dans mon salaire mensuel* ». Le statut de la personne en tant qu'individu en rapport avec son entourage crée le lien social. Or, on sait combien ce lien peut être fragilisé par le favoritisme.

D'un autre côté, la productivité accrue des travailleurs subsahariens n'est pas sans causer de problèmes avec leurs collègues tunisiens. En constatant qu'ils n'adhèrent pas à la volonté du groupe de freiner tant soit peu la production, les Tunisiens considèrent les Subsahariens comme des « creveurs de plafond » (seuil appelé norme implicite de production en psychologie du travail). Certains vont jusqu'à proférer des propos racistes (« travail de nègre »). En fait, il faut dire que de nombreux Tunisiens sont victimes (sans le savoir peut-être) de nombreux préjugés ethniques relevant de leur culture, comme l'endurance physique colossale des Noirs. Lorsque l'injustice est partagée de la même façon entre les individus, elle est certes pénible, mais atténuée par la distribution impartiale des préjudices. Elle devient insupportable pour les individus qui, dans la même situation, subissent plus d'iniquité que d'autres, ce qui nous conduit à analyser l'égalité des chances.

L'égalité de chances

À l'exception du commerce de la contrebande et de la contrefaçon qui permettent aux capitalistes de ce trafic de faire fortune, tous les salariés du secteur économique informel (Tunisiens et étrangers) n'ont pas la possibilité de vivre dignement par le travail. Mais les travailleurs subsahariens y subissent, en plus de l'infériorité des salaires, d'autres discriminations d'origine ethnique, selon les témoignages de plusieurs d'entre eux. La discrimination apparaît d'abord dans la perception du salaire. Ce n'est que rarement, en effet, qu'ils le perçoivent entier à la fin du mois : pour dissuader ceux qui seraient tentés d'abandonner leur poste, l'employeur en garde toujours une partie. Ensuite, la différence apparaît dans l'exigence du rendement : « *Ils nous font travailler dur, nous les gens de couleur* », remarque un ouvrier camerounais dans un chantier de bâtiment. L'un de ses compatriotes ajoute, à une autre occasion : « *Les tâches les plus difficiles aux Blacks* ». Une Ivoirienne, serveuse dans un café, ajoute : « *Les Tunisiens ont droit au repos, les Noirs ne doivent pas s'arrêter* ».

Puis, des tâches nouvelles sont constamment exigées en plus de celles définies dans l'accord initial. Une Sénégalaise travaillant dans un centre d'appel à Tunis explique que, après l'accord avec l'employeur sur les tâches à accomplir, une exigence supplémentaire surgit après deux semaines d'activité (vingt-cinq rendez-vous avec des partenaires par mois), condition qui n'est pas, selon elle, exigée pour les Tunisiens. Un témoignage similaire a été émis par une Ivoirienne qui travaille dans un café et qui a été recrutée pour la préparation des cafés, mais à qui, quelques jours plus tard, on a demandé de tout faire : « *On fait appel à moi à chaque instant* ». La même situation se trouve au niveau domestique. Chargée selon un accord initial de veiller au confort d'une personne âgée malade, une autre Ivoirienne doit assumer, avec le temps, des travaux supplémentaires à la maison (lessive, nettoyage, etc.). Derrière la spirale d'exigences se profile la stratégie d'amorçage utilisée par les employeurs : amener le candidat à s'engager d'abord, mais, en cours de route, formuler des requêtes supplémentaires. Dans ces conditions, il est difficile pour l'employé d'abandonner le travail et l'écart ne cesse de se creuser entre le travail prescrit et le travail réel.

Les perspectives de développement personnel

Dans les conditions normales, le travail est source d'équilibre, il permet de satisfaire le besoin d'accomplissement de soi (Maslow, 1954). Les données recueillies auprès du groupe subsaharien nous conduisent à affirmer le contraire. Non seulement le travail est labeur, mais sa valeur est réduite à la subsistance biologique. L'absence de perspectives de carrière provoque des sentiments de déception. C'est particulièrement le cas des jeunes footballeurs, objets d'escroquerie dans leurs pays et qui se trouvent en Tunisie sans club. Faute d'utilisation, leurs compétences s'amenuisent. Pour survivre, ils n'ont d'autres moyens que de se convertir en ouvriers agricoles et en manœuvres dans le bâtiment. Leur rêve d'être des stars disparaît ainsi en quelques mois.

Le sentiment de dégradation professionnelle apparaît aussi chez de nombreux techniciens diplômés, venus en Tunisie pour chercher un travail avantageux ; c'est le cas d'un ingénieur agronome ivoirien qui a dû payer 6 000 F.A. (environ 2 000 dinars tunisiens) à un intermédiaire dans son pays. Il a été recruté par le propriétaire d'une ferme d'élevage bovin à Sfax. Arrivant sur le lieu de travail, il perd rapidement ses illusions : « *La première tâche que le propriétaire m'a demandée, c'est de nettoyer les déchets des vaches* ». À cause de la centralité du travail dans l'identité de la personne adulte, la perte des habiletés professionnelles provoque une perturbation de l'image de soi. Il n'est pas exclu que certains de ces travailleurs souffrent d'une blessure narcissique, qui dure aussi longtemps que les aspirations ne sont pas concrétisées.

La faiblesse du salaire représente la principale difficulté des travailleurs subsahariens (41 %), suivie par la rareté des occasions de travailler (24,5 %) et les horaires excessifs (23 %). L'insuffisance du salaire explique le dérèglement de la fonction du travail dans le pays d'accueil : se limitant à la subsistance, le salaire se pervertit par rapport à sa conception dans le projet migratoire qui lui attribuait la fonction de promotion globale. La réalité est bien différente, la rémunération ne sert, pour la majorité, qu'à vivre en Tunisie, comme le montre le tableau 6 en annexe.

La protection sociale

En Tunisie, la protection sociale contre la maladie, les accidents de travail, l'invalidité ainsi que le bénéfice des droits sociaux (retraite, congés de maladie, salaire minimal légal) ne sont garantis qu'aux personnes exerçant un emploi déclaré, c'est-à-dire soumis aux dispositions du Code du travail. La déclaration implique une cotisation, aussi bien pour l'employeur que pour l'employé. Les Tunisiens pauvres ou en situation de grande précarité peuvent, selon leur situation, bénéficier de la gratuité des soins, ou d'une réduction des frais (ticket modérateur) dans les hôpitaux (24 % de la population ; Ministère de la Santé, 2014). L'assurance-maladie obligatoire couvre les travailleurs et leurs ayants droit (68 % de la population ; Ministère de la Santé, 2014). Une partie de la population (8 %) est en dehors de tout régime de sécurité sociale. Il y a de fortes raisons de croire que cette partie non négligeable de la population tunisienne (autour de 1 million de personnes) se trouve dans le secteur économique informel où les emplois ne sont pas déclarés. À cette population tunisienne, il faudrait ajouter tous les immigrés irréguliers travaillant dans le secteur.

À l'exception d'une seule personne, tous les travailleurs subsahariens que nous avons rencontrés sont des immigrés irréguliers qui travaillent dans le secteur informel. Ils ne bénéficient d'aucun droit social. Contrairement aux Tunisiens, qui ont la possibilité de bénéficier des soins dans les établissements sanitaires publics lorsqu'ils ne sont pas couverts par un régime de sécurité sociale, les travailleurs subsahariens ne peuvent bénéficier des services de ces institutions¹² qu'en cas d'urgence ou d'accident. En réalité, c'est l'interprétation de l'article 38 de la Constitution sur le droit à la santé qui pose problème. Dans sa première partie, cet article adopte le principe du droit universel à la santé, mais dans la seconde, il fait émerger la notion de citoyenneté : « La santé est un droit pour chaque être humain. [...] L'État garantit la prévention et les soins sanitaires à tout citoyen et fournit les moyens nécessaires pour garantir la sécurité et la qualité des services de santé ».

Il s'agit bien là de deux dispositions différentes qui induisent la confusion dans l'esprit des décideurs et des intervenants. Une autre anomalie est relevée dans une circulaire du ministre de la Santé, laquelle refuse les soins pour les ressortissants des pays avec lesquels la Tunisie n'a pas de conventions en matière de santé (comme les pays subsahariens) et faisant valoir le coût élevé de certains traitements. L'absence d'un droit clair et des pratiques administratives restrictives oblige les trois quarts des migrants à se débrouiller seuls en cas de maladie, en cherchant dans l'automédication, les consultations payantes dans les cabinets médicaux et les pharmacies les moyens de se soulager. Lorsque l'individu ne maîtrise pas le cours des événements, des attitudes fatalistes peuvent se développer : « *Ce qui arrive doit arriver, pourquoi les soucis !* ». « *Rien ne prévaudra contre la Volonté de Dieu* ». « *La divine Providence me protège* », attitudes que nous avons constatées dans un travail précédent chez les Tunisiens vivant une grande précarité. Elles sont, par contre, significativement moins développées chez les Tunisiens de la classe moyenne et de la classe aisée (Nasraoui,

12 Récemment, l'association Terre d'Asile-Tunisie a signé une convention avec l'organisation Médecins du Monde, permettant aux Subsahariens de se faire soigner dans un grand hôpital de la banlieue nord de Tunis (La Marsa).

1996). Nous retrouvons la même croyance chez les Subsahariens vivant à peu près la même condition : « *Jusqu'ici je ne suis pas malade, Dieu m'a aidé* », nous dit un Guinéen, « *Par la grâce de Dieu je ne suis pas tombé malade* », ajoute un Ivoirien et son compatriote abonde dans le même sens : « *Dieu me protège* ». Le fatalisme apaisant constaté chez de nombreux Subsahariens n'empêche pas d'autres d'aller consulter des associations charitables comme Caritas, Médecins du Monde et Terre d'Asile-Tunisie. Cette dernière signale que, sur les 182 personnes qui sont venues la consulter pour des raisons diverses (visas, pénalités, etc.) du 1^{er} février au 31 juillet 2016, 43 % ont sollicité une aide sanitaire et 11 % un soutien psychologique.

L'absence de protection sociale et sanitaire peut démotiver le travailleur et engendrer une fatigue mentale et physique. Les Tunisiens faisant le même travail peuvent connaître le même état psychologique, mais face à cette difficulté, ils bénéficient, on l'a dit, d'un soutien familial favorisant la résilience. Ne bénéficiant pas de ce capital social et psychologique, les travailleurs subsahariens ne comptent que sur leur propre résistance. À force de solliciter les mécanismes internes de défense, ils peuvent épuiser rapidement leur énergie psychologique. Faute de trouver une équipe qui le recrute comme joueur, un footballeur camerounais est obligé, la mort dans l'âme, de travailler dans un atelier de forge : « *Si je le fais [le travail], c'est parce que ma situation m'oblige à le faire* ». La résilience est plus rapide lorsqu'elle est consolidée par un soutien extérieur. Dans ce cadre, deux psychologues de travail (Curie et Hajjar, 1987) ont montré la forte relation unissant la vie du travail et la vie hors travail. Par exemple, les familles tunisiennes se mobilisent contre le découragement de leurs enfants, jeunes entrepreneurs, lorsqu'ils se heurtent à des difficultés décourageantes. L'appartenance à un réseau social assez stable diminue le sentiment d'insécurité, mais l'insécurité ne concerne pas seulement le corps, il faut y ajouter l'esprit.

L'insécurité psychologique

L'insécurité psychologique se manifeste d'abord par la peur d'être arrêté et expulsé ou enfermé dans un centre de rétention, d'où la prudence des mouvements. Un Camerounais nous a dit : « *Je limite mes déplacements et j'essaie de ne pas faire de choses illégales* ». Un second ajoute : « *Lorsque je vois la police, je m'éclipse* ». Un troisième remarque : « *Il faut savoir où mettre les pieds, tu n'es pas dans ton pays* ». Ensuite, le malaise psychologique se manifeste dans l'obligation de s'associer, malgré soi, aux malversations de l'employeur pour échapper au contrôle administratif. Un de ces travailleurs nous dit : « *Apprenant l'arrivée d'un inspecteur du travail sur le lieu, l'employeur [un hôtelier] nous fait sortir [12 travailleurs subsahariens] par la porte arrière de la cuisine* ». Aucun d'entre eux n'a osé le dénoncer.

Les migrants irréguliers sont recrutés par des employeurs rompus à la transgression de la norme. Ils utilisent les procédés du travail forcé, particulièrement avec les travailleurs domestiques. Sans être nécessairement claustrophobes, ces femmes, enfermées entre les murs et privées de leurs documents, développent des sentiments d'anxiété qui peuvent dégénérer en troubles psychosomatiques. Ici, le travail, comme le signale Guillevic (1991 : 14), retrouve son sens étymologique, du mot latin *tripalium*, instrument de torture à trois pieux. Victimes d'une

action de traite pratiquée par des réseaux de trafic humain¹³, de nombreuses filles subsahariennes se font « recruter » en payant aux intermédiaires des commissions dont la valeur varie entre 600 et 1 200 euros, souvent collectés par les membres de la famille. Dès leur arrivée, on leur retire leur passeport et elles sont dans les maisons des employeurs. Elles doivent travailler, leur dit-on, six mois sans salaire pour rembourser les frais du voyage avancés par les familles. Après l'expiration du délai de six mois, elles peuvent loger ailleurs, mais une partie du salaire est toujours retenue et reportée pour le mois prochain, pour les dissuader d'abandonner le travail. Tout effort déployé pour les aider à se libérer de la séquestration est vigoureusement combattu¹⁴. À l'exception des employées de maison, le retrait des documents d'identité n'est pas systématique, mais pratiqué souvent avec des employés subsahariens dans d'autres secteurs, particulièrement dans les fermes.

La valeur du travail n'est pas déconnectée de la valeur de la vie, perdre le sens de l'un, c'est perdre le sens de l'autre. Dans cette situation contradictoire (refuser le travail, mais en même temps le faire), c'est toute l'existence qui est atteinte, comme le signalent Bernaud *et al.* (2015 : 22-23) : « Le sens du travail peut être considéré comme une facette spécifique du sens de la vie... Le *burn-out* peut être considéré à certains égards comme le syndrome ultime de confrontation avec l'absurde ». Les travaux de psychologie du travail ont depuis longtemps montré l'importance de deux facteurs dans la satisfaction professionnelle : la rémunération et les conditions de travail, deux conditions qui font défaut à l'immigré subsaharien en Tunisie. On peut se demander comment, dans ce climat de suspicion, des relations de collaboration peuvent se développer entre les partenaires professionnels !

La liberté de s'exprimer pour défendre ses intérêts

Les travailleurs subsahariens en situation irrégulière en Tunisie n'ont aucun autre moyen de s'exprimer pour défendre leurs intérêts que la supplication envers leurs employeurs. Nous avons déjà signalé que ni le Code du travail, ni la jurisprudence tunisienne ne reconnaissent les droits des travailleurs en situation irrégulière. La création d'un syndicat par des travailleurs étrangers n'est pas reconnue par la loi tunisienne, mais ils peuvent adhérer aux syndicats tunisiens existants à condition d'être en situation régulière, statut qui fait défaut à la majorité des travailleurs subsahariens en Tunisie. Toutefois, ces derniers ont la possibilité de créer un collectif pour demander une protection de l'État tunisien et des organismes internationaux présents en Tunisie. Les handicaps empêchant sa création restent à déterminer (problèmes de leadership, d'attitudes considérant le séjour en Tunisie comme provisoire, conscience de la conjoncture difficile en Tunisie), mais un travail d'accompagnement en vue d'organiser ces immigrés en communauté de travail (*community work*) est nécessaire pour dépasser le

13 L'Assemblée des Représentants du Peuple (parlement tunisien) vient de voter une loi interdisant la traite humaine et préconisant des mesures contre cette pratique (loi 61-2016 du 3 août 2016, *Journal officiel* du 12 août 2016, n°66), mais les textes d'application n'ont pas encore vu le jour.

14 C'est le cas d'un prêtre gabonais officiant dans la ville de Sfax qui a essayé d'intervenir pour libérer une travailleuse domestique d'un homme d'affaires de cette ville. Il a été menacé par des intermédiaires subsahariens se trouvant en Tunisie, probablement pour des transactions de même nature.

statut de victime. Comme l'a dit Cianni, philosophe qui a éprouvé le chômage (2007 : 53) : « Le réel n'est plus offert, il faut le chercher ». Les travailleurs subsahariens ont la possibilité de s'adresser aux syndicats tunisiens qui ont une position de principe contre l'exploitation et la dénoncent à chaque occasion. Ils peuvent également s'adresser aux institutions internationales et aux organisations humanitaires en Tunisie. La défense des droits a toujours besoin de soutien. Tout l'enjeu est dans le passage des personnes concernées d'un groupe informel à un groupe structuré.

Conclusion

La condition irrégulière de l'immigré subsaharien en Tunisie ne diffère pas de celle de tous les immigrés irréguliers dans le monde. Ils sont l'objet d'exploitations diverses, de la part tant de trafiquants que d'employeurs rompus à la transgression de la norme et avides de s'enrichir par le recrutement d'une main-d'œuvre en quête de survie. Nous avons montré tout au long de ce texte la grande précarité des travailleurs subsahariens irréguliers en Tunisie et les abus dont ils sont victimes dans le travail. Faut-il déduire de cette analyse que l'expérience de ces travailleurs est totalement négative dans ce pays ? Deux faits incitent à la prudence : l'acquisition des compétences et la relation avec les Tunisiens.

Autant le migrant subsaharien est insatisfait de ses conditions de travail, autant il est satisfait du développement de ses compétences en Tunisie dans de nombreux domaines professionnels : bâtiment, cuisine et restauration, nursage, communication, etc. Elles sont susceptibles d'être valorisées dans son pays d'origine ou dans des pays étrangers, ce qui explique que presque la moitié de ces travailleurs ne regrettent pas d'être venus en Tunisie. À part les rapports avec leurs employeurs, très souvent difficiles, les travailleurs subsahariens disent qu'ils n'ont pas de problème avec le reste des Tunisiens (voisins, camarades, commerçants du quartier, etc.), même s'ils dénoncent à l'occasion les réactions racistes de certains d'entre eux. En effet, les trois quarts environ disent qu'ils n'ont pas de problème avec les nationaux, la moitié juge cette relation acceptable, deux sur cinq bonnes ou très bonnes. Le reste, c'est-à-dire le quart environ, la considère mauvaise ou ambivalente.

On ne peut toutefois passer sous silence un fait saillant dans l'attitude de l'État tunisien : la dissonance entre sa défense des droits des Tunisiens en situation irrégulière à l'étranger et son mutisme face aux droits des migrants subsahariens se trouvant dans la même situation sur son propre territoire, incohérence qui ne met pas à l'aise la majorité des citoyens. Certes, la Tunisie a le plein droit de contrôler ses frontières d'accepter ou de refuser une immigration, mais une fois que le migrant, quel que soit son statut, se trouve sur son territoire, il doit être traité dans la dignité.

Références bibliographiques

Al-Hakim Taoufik (1988) *Ousfouroun mina echarek*, Caire, Dar Ettibaa, 192 p.

Bandura Albert (2003) *De l'auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle*, Bruxelles, De Boeck Université, 859 p.

Benjemia Mounia (2009) La répression des migrations clandestines en Tunisie, in Ali Bensaâd Éd., *Le Maghreb à l'épreuve des migrations subsahariennes. Immigration sur émigration*, Paris, Éditions Karthala, pp. 266-278.

Bensaâd Ali (2009) Le Maghreb entre « rétrécissement » du monde et mutations socio-spatiales, in Ali Bensaâd Éd., *Le Maghreb à l'épreuve des migrations subsahariennes. Immigration sur émigration*, Paris, Éditions Karthala, pp. 6-11.

Bernaud Jean-Luc, Lhotellier Lin, Laurent Sovet, Caroline Arnoux-Nicolas et Frédérique Pelayo (2015) *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*, Paris, Dunod, 138 p.

Bureau International du Travail (1999) *Rapport du Directeur Général sur la Conférence Internationale du Travail relatif au travail décent*, [en ligne]. URL : <http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Cianni Jean-Louis (2007) *La philosophie comme remède au chômage*, Paris, Albin Michel, 212 p.

Curie Jacques et Hajjar Violette (1987) Vie de travail, vie hors travail. La vie en temps partagé, in Claude Levy-Leboyer et Jean Claude Spérandio Eds., *Traité de psychologie du travail*, Paris, PUF, pp. 37-55.

De Soto Hernando (2012) *L'économie informelle. Comment y remédier ? Une opportunité pour la Tunisie*, Tunis, Cérès Éditions, 96 p.

Edogue Ntang Jean-Louis et Peraldi Michel (2011) Un ancrage discret. L'établissement des migrations subsahariennes dans la capitale marocaine, in Michel Peraldi Éd., *D'une Afrique à l'autre. Migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Éditions Karthala ; Rabat, Centre Jacques Berque, CISS, pp. 37-57.

Guillevic Christian (1991) *Psychologie du travail*, Paris, Nathan, 255 p.

Hattab Mourad (2014) La gangrène de l'informel, jusqu'où ira-t-on ?, *Webmanagercenter*, [en ligne]. URL : <https://www.webmanagercenter.com/2014/06/11/151136/tunisie-commerce-la-gangrene-de-l-informel-jusqu-ou-ira-t-on/>

Institut National de la Statistique (2016) *Note sur l'Enquête Nationale de l'Emploi, T3 2016*, [en ligne]. URL : <http://www.ins.tn/fr/publication/note-sur-lenqu%C3%AAte-nationale-de-l%E2%80%99emploi-t3-2016>

Institut National de la Statistique (2014) *Recensement Général de la Population et de l'Habitat*, Tunis, Imprimerie Officielle, 83 p.

Journal Officiel de la République Tunisienne (8-12 mars 1968), *Loi relative à la condition des étrangers en Tunisie*, Tunis, Imprimerie Officielle, p. 251.

Journal Officiel de la République Tunisienne (2004) *Loi modifiant le code de police administrative et de migration maritime*, 6-20 janvier, Tunis, Imprimerie Officielle, pp. 115-116.

Maisonneuve Jean (2009) *La dynamique des groupes*, Paris, PUF ; Jdeidet-el-Metn, Liban, Point Delta, 123 p.

Maslow Harold Abraham (1954) *Motivation and personality*, New York, Harper and Brothers, 411 p.

Ministère de la Santé (2014) *Santé en Tunisie, état des lieux (dialogue sociétal)*, Tunis, Orbis Impression, 194 p.

Ministère des Finances (1994) *Décret n° 14-815 du 11 avril 1994, fixant le tarif des droits de chancellerie*, modifié par le décret n° 99-1351 du 21 juillet 1997, le décret n° 98-1139 du 11 avril 1998 et le décret n° 2005-1052 du 31 mars 2005, Tunis, Imprimerie Officielle.

Nasraoui Mustapha (2013) *Le migrant clandestin, le paradoxe de l'être et de la société*, Paris, L'Harmattan, 256 p.

Nasraoui Mustapha (1996) *La représentation de la pauvreté dans la société tunisienne*, Paris, L'Harmattan, 227 p.

Piore Michel (1979) *Birds of passage, migrant labor and industrial society*, Cambridge, Cambridge University Press, 229 p.

République tunisienne (2014) *Code du travail*, Tunis, Publications de l'Imprimerie Officielle de la République tunisienne, 278 p.

Terre d'Asile-Tunisie (2016) *Permanence sociale et juridique, Rapport d'activités*, 1^{er} février au 31 juillet (rapport inédit), Tunis, 8 p.

Annexes

Tableau 1 : Nationalités des travailleurs migrants subsahariens en Tunisie

	Eff.	%
Ivoirienne	27	43,6
Camerounaise	17	27,4
Guinéenne	8	13
Sénégalaise	5	8
Malgache	1	1,6
Burundaise	1	1,6
Tchadienne	1	1,6
Malienne	1	1,6
Togolaise	1	1,6
Total	62	100

Tableau 2 : Niveaux d’instruction scolaire des travailleurs migrants subsahariens en Tunisie

	Eff.	%
Universitaire	34	54,8
Secondaire	15	24,2
Enseignement de base	4	6,5
Indéterminé	9	14,5
Total	62	100

Tableau 3 : Motifs du séjour des travailleurs migrants subsahariens en Tunisie

	Eff.	%
Études	28	45,2
Travail	24	38,7
Refuge	3	4,8
Vacances	1	1,6
Transit	1	1,6
Plusieurs motifs	4	6,5
Indéterminé	1	1,6
Total	62	100

Tableau 4 : Modalités d'emploi des travailleurs migrants subsahariens en Tunisie

	Eff.	%
Occasionnel	29	46,8
Permanent	15	24,2
Exceptionnel	9	14,5
Saisonnier	4	6,5
Indépendant	2	3,2
Sans réponse	3	4,8
Total	62	100

Tableau 5 : Salaires inférieurs au SMIG dans l'économie informelle en Tunisie (en %)

Tunisiens	68
Subsahariens	89

Tableau 6 : Utilisations de leur salaire par les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie

	Eff.	%
Vie en Tunisie	46	74,2
Épargne	10	16,1
Envoi au pays d'origine	4	6,5
Apport insuffisant	1	1,6
Sans réponse	1	1,6
Total	62	100

Mustapha Nasraoui

**Les travailleurs migrants subsahariens en Tunisie
face aux restrictions législatives sur l'emploi des étrangers**

L'objectif de cet article est d'examiner la situation socioprofessionnelle d'un échantillon de migrants subsahariens en séjour irrégulier en Tunisie. L'article étudie une immigration de travail dans un pays traditionnel d'émigration, qui fait l'expérience d'un flux d'immigration nouveau Sud-Sud. Le travail des immigrés subsahariens s'inscrit dans un cadre législatif limitant drastiquement l'emploi des étrangers. Il met au clair des pratiques d'exploitation qui relèvent parfois de la traite humaine. Toutefois, et d'après les déclarations des immigrés eux-mêmes, l'insatisfaction exprimée à l'égard des conditions de travail s'oppose à la satisfaction résultant de l'acquisition de nombreuses compétences.

**Sub-Saharan Immigrants' Workers in Tunisia
Faced with Legislative Restrictions on Foreigners Work**

The purpose of this paper is to examine the socio-professional situation of a sample of undocumented Sub-Saharan immigrants in Tunisia a country usually qualified as an emigration country, which is experiencing a new South-South immigration trend mainly of Sub-Saharan immigrants. The legislative framework drastically limits legal employment of foreigners. The paper focuses on the abuses that sometimes are sheer forms of trafficking of human beings. However and according to the immigrants themselves, their dissatisfaction regarding their working conditions is in contradiction with the satisfaction expressed regarding their acquisition of know-hows in Tunisia.

**Los trabajadores emigrantes subsaharianos en Túnez
frente a la condición de restricciones legislativas
del empleo de los extranjeros**

El objetivo de este artículo consiste en examinar la situación socio profesional de los emigrantes subsaharianos en temporada irregular en Túnez. El artículo estudia una inmigración de trabajo en un país tradicional de emigración, que experimenta un nuevo flujo de inmigración Sur-Sur. El trabajo de los inmigrantes subsaharianos es parte de un contexto legislativo que limita radicalmente el empleo de los extranjeros. Pone de manifiesto las prácticas de explotación que emanan a veces de una conducta humana. Sin embargo y según las declaraciones de los inmigrantes mismos, la insatisfacción reflejada ante las condiciones de trabajo se opone a la satisfacción resultante de la adquisición de habilidades.