



MENA OBSERVATORY
ON RESPONSIBLE AI
مرصد الشرق الأوسط وشمال إفريقيا للأداء الاصطناعي المسؤول



Nouvelles formes de travail données et inclusion dans l'économie numérique:
une Perspective du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA)



NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL, ANCIENNES FORMES D'EXPLOITATION : ANALYSE DE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ET DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN TUNISIE





NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL, ANCIENNES FORMES D'EXPLOITATION : ANALYSE DE L'ÉCONOMIE DE PLATEFORME ET DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE EN TUNISIE

Asma Ben Hassen et Jacob Emont

Cette étude a été réalisée grâce au soutien du Centre d'accès aux connaissances pour le développement (A2K4D) de la Onsi Sawiris School of Business de l'Université américaine du Caire (AUC) dans le cadre du projet « Nouvelles formes de travail données et inclusion dans l'économie numérique : une Perspective du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) », à l'aide d'une subvention de la Fondation Ford. Les opinions exprimées ici ne représentent pas nécessairement l'A2K4D ou la Fondation Ford.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
CONTEXTE GÉNÉRAL	5
<i>L'informalité en Tunisie</i>	5
<i>L'émergence de l'économie de plateforme</i>	6
<i>L'économie de plateforme et les normes internationales du travail</i>	6
<i>L'économie de plateforme en Tunisie</i>	7
<i>Cadre réglementaire tunisien</i>	8
<i>Protection sociale et travail en Tunisie</i>	10
<i>Les liens entre économie de plateforme et économie informelle</i>	11
QUESTIONS DE RECHERCHE	12
MÉTHODOLOGIE	12
RÉSULTATS ET ANALYSE	13
<i>Profil du travailleur de plateforme : travailleur de terrain</i>	13
<i>Profil du travailleur de plateforme : travailleur du cloud</i>	16
<i>Des emplois de nécessité, sans flexibilité</i>	16
<i>Informalité et absence de cadre réglementaire</i>	19
<i>Organisation et action collective</i>	23
<i>Réponse des entreprises</i>	24
CONCLUSION ET CONSIDÉRATIONS POLITIQUES	24
RÉFÉRENCES CITÉS	28

INTRODUCTION

L'expression « secteur informel » est utilisée pour la première fois par l'Organisation internationale du Travail (OIT) il y a plus de 40 ans, pour désigner les milliards de travailleurs non protégés qui travaillent dans des entreprises légales mais non enregistrées, en dehors des structures économiques formelles. Depuis lors, les économies du monde, grandes et petites, ont évolué, mais celles des pays les moins développés et les plus vulnérables restent celles qui connaissent les taux d'informalité les plus élevés. L'emploi informel se caractérise souvent par de mauvaises conditions de travail, des salaires bas, un manque de protection sociale ; et dans la plupart des cas, il est mal pris en compte par les décideurs politiques et de la société civile en raison du manque de données et d'informations sur l'économie et l'emploi informels.

La Tunisie, comme la majorité des pays en développement, connaît une expansion de l'informalité, tant en nombre de personnes employées qu'en nombre de secteurs informels. L'économie de plateforme est l'une des nouvelles formes de l'économie informelle.

L'économie de plateforme fait référence à une activité économique impliquant un travail médié par une plateforme (Platform-Mediated Work, PMW), telle que des transactions entre un acheteur et un vendeur ou un prestataire de services, effectuées par le biais d'application, d'un site Web ou d'un marché en ligne (marketplace). Le PMW comprend de nombreuses modalités, notamment le travail sur le terrain via une plateforme (Platform-Mediated Ground Work, PMGW), qui comprend des activités, telles que les services de transport et de livraison, et le travail du cloud via une plateforme (Platform-Mediated Cloud Work, PMCW), qui comprend des services fournis en ligne (Tucker 2020).

L'économie de plateforme, déjà en plein essor, a connu une croissance significative pendant la pandémie de COVID-19. Dès le départ, elle a repris les pratiques d'emploi du secteur informel. Non seulement de nombreux travailleurs de plateforme opèrent de manière informelle, mais de nombreuses plateformes se sont développées en s'appuyant sur les structures du travail informel en place de longue date, et en transférant les risques et les responsabilités traditionnels de l'employeur sur les

travailleurs. Ces phénomènes montrent une interconnexion entre la montée de l'économie informelle et l'économie de plateforme en Tunisie – tout comme dans le reste du monde.

Le travail informel se caractérise généralement par : l'absence de protection sociale, des lieux de travail non définis, des conditions de travail indécentes, un travail peu qualifié, des revenus irréguliers, et un accès difficile au financement, à la formation et aux prestations sociales. En dehors des niveaux élevés d'informalité liés au non-enregistrement formel des entreprises, l'économie de plateforme n'a pas nécessairement de nombreux points communs avec l'économie informelle traditionnelle. Compte tenu de sa relative nouveauté, le travail dans ce secteur peut poser de nouveaux défis en matière de droits et de protection, mais peut également offrir de nouvelles opportunités d'emploi et de revenus.

Pour explorer ces questions, notre étude vise à mieux comprendre la situation sociale et économique des travailleurs informels dans l'économie de plateforme, que ces travailleurs soient engagés dans le PMGW ou le PMCW. Nos résultats et notre analyse qualitatives mettent en lumière les caractéristiques démographiques et socio-économiques des travailleurs de plateformes, leurs conditions de travail, la protection sociale dont ils bénéficient et leurs revenus. L'étude cherche également à identifier les principaux défis des travailleurs de plateforme et les opportunités potentielles qui s'offrent à eux par rapport aux groupes traditionnels de travailleurs informels dans des secteurs plus classiques. Ce type d'études constitue une première étape clé pour permettre la mise en place de mesures visant à améliorer l'inclusion sociale et économique des travailleurs de l'économie de plateforme et, plus particulièrement, à améliorer l'analyse des systèmes de protection sociale et de réglementation fiscale en Tunisie, afin de mieux les adapter aux nouvelles formes de travail.

Nos résultats comprennent des informations sur les caractéristiques démographiques des travailleurs, les caractéristiques du travail dans les différents secteurs de l'économie de plateforme, la situation financière des travailleurs informels, les transitions vers et hors de l'économie formelle et l'attitude des travailleurs par rapport aux conditions de travail et aux droits à la protection sociale. Sont également présentés des résultats issus des entretiens et des

consultations menés avec les principaux acteurs de l'économie de plateforme au sein du gouvernement, de la société civile et du secteur privé. Nous concluons par des considérations politiques basées sur nos recherches et analyses, et par des recommandations relatives aux domaines dans lesquels des études supplémentaires seraient utiles pour améliorer l'intégration de l'économie de plateforme et de la main-d'œuvre informelle en Tunisie.

CONTEXTE GÉNÉRAL

L'informalité en Tunisie

Depuis la révolution de 2011, la Tunisie a connu une transition politique remarquable, mais d'importants défis économiques et sociaux persistent. L'économie tunisienne se caractérise par des déséquilibres macroéconomiques, de faibles niveaux d'inclusivité, un taux de chômage élevé et une croissance lente. Le taux de chômage en 2022 était de 16,1 %, à peine inférieur au pic de 16,4 % atteint en 2020 durant la pandémie de COVID-19. Bien en dessous du taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) qui a atteint 37,1 % en 2022 (Banque mondiale, 2023). Outre ces taux élevés de chômage dans l'économie formelle, et pour compliquer le tableau, il faudra tenir compte du fait que les chiffres du chômage ne tiennent pas compte de l'économie informelle, qui occupe une part très importante en Tunisie.

L'informalité¹ représente un élément essentiel des économies du monde entier, et la Tunisie ne fait pas exception. Selon les estimations, le nombre de travailleurs informels représenterait presque la moitié de la main-d'œuvre du pays. La Banque mondiale constate en effet que 45 % des travailleurs tunisiens sont employés de manière informelle (Banque mondiale, 2020), et l'Institut national tunisien des statistiques estime ce taux à environ 44,8 % (INS, 2020). Bien que ce taux soit inférieur à la moyenne mondiale, les données indiquent que l'économie informelle de la Tunisie a un impact négatif sur la croissance économique (Mhadhbi et Terzi, 2022). Pour cette raison, et pour d'autres, comme le sou-

hait de taxer cette partie importante de l'économie et de réglementer le travail informel, souvent précaire, la lutte contre l'économie informelle est depuis longtemps une priorité pour les dirigeants tunisiens. C'est aussi une priorité des instances internationales comme le FMI, la Banque mondiale (FMI, 2022) et l'OIT, qui, dans la recommandation 204, a fourni des conseils sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle.

Cependant, s'attaquer au secteur informel tunisien n'est pas chose aisée principalement en raison de sa nature complexe et diversifiée. En fait, l'expression même de « secteur informel » est peut-être inappropriée, car elle suggère une division nette entre les économies formelle et informelle en Tunisie. La réalité est bien plus complexe. Même si certains travailleurs et certaines entreprises opèrent soit dans l'une soit dans l'autre économie, de nombreux autres opèrent simultanément dans les deux. Ainsi, des entreprises formellement enregistrées emploient des travailleurs de manière informelle.

Des travailleurs formellement employés peuvent cacher une partie de leur travail aux autorités afin de réduire leurs charges fiscales. Les travailleurs informels peuvent être redevables d'impôts, tels que des taxes locales et municipales sur les ventes de produits ou sur les locaux de vente, même si leur activité n'est pas déclarée au niveau national. Les travailleurs peuvent également déclarer leurs activités auprès de certaines autorités du gouvernement mais pas auprès d'autres et être toujours considérés, selon les critères du gouvernement, comme des travailleurs informels. Ce sont ces cas de figure, avec leurs variations, qui définissent l'économie informelle en Tunisie (Mekkaoui et al., 2022).

Pourtant, lutter contre l'informalité en Tunisie reste une tâche essentielle en raison des vulnérabilités importantes auxquelles sont exposés les travailleurs informels. Non enregistrés et non encadrés juridiquement, ils ne bénéficient d'aucun filet de sécurité : couverture médicale et sécurité sociale (Ben Cheikh, 2022). Ils sont également confrontés à des risques professionnels plus élevés, travaillant souvent dans des conditions dangereuses en l'absence d'inspection gouvernementale ou d'appui syndical pour défendre leurs intérêts et pour faire face aux menaces qui pèsent sur leur sécurité et leurs moyens de subsistance (Gallien, 2018). Ces facteurs ex-

1 Par souci de simplicité, l'informalité désigne est ici définie comme représentant les travailleurs qui ne sont pas enregistrés auprès de la Caisse nationale de la sécurité sociale, la CNSS. Cependant, l'informalité n'est pas un état binaire, et une part importante de l'activité économique présente à la fois des caractéristiques formelles et informelles. Ce phénomène est discuté plus loin, mais pour approfondir plus d'analyse sur cette question de définition, on peut se référer à Mekkaoui et al. 2022.

pliquent pourquoi les travailleurs informels ont été, et de loin, les premiers touchés par la COVID-19. Mais en raison de leur statut (non enregistrés), ils étaient parmi les moins susceptibles de bénéficier des aides de l'État (Marouani et al., 2022). Une enquête auprès de femmes travaillant informellement en 2021 a révélé que 84 % d'entre elles ont perdu leurs revenus et 71 % se sont endettées à cause de la pandémie (Tunisia Inclusive Labor Initiative, 2021). Ces difficultés économiques, associées aux progrès technologiques, ont conduit de nombreux travailleurs informels à rechercher des opportunités d'emploi dans l'économie de plateforme.

L'émergence de l'économie de plateforme

L'économie de plateforme – appelée aussi économie des petits boulots, économie du partage, économie collaborative, entre autres – fait référence à l'activité économique effectuée par l'intermédiaire de plateformes numériques, telles que les applications, les sites Web et les marchés en ligne. Ces plateformes agissent comme une interface numérique tierce pour des transactions bipartites (vente d'un bien ou d'un service par un vendeur à un acheteur) (Migai et al., 2019). Cette configuration simple cache une réalité plus complexe : le travail et l'emploi peuvent prendre des formes très variées. Les plateformes numériques permettent la réalisation de projets ponctuels en ligne, tels que la saisie de données, la conception de sites Web, ou la traduction, ainsi que la fourniture hors ligne de biens ou de services, tels que la livraison de nourriture, les courses en taxi ou la promenade de chiens. Dans cet article, nous utilisons la terminologie d'Eric Tucker pour distinguer ces deux principaux types de travail de plateforme : le travail du cloud médié par une plateforme (PMCW) et le travail sur le terrain médié par une plateforme (PMGW). Pour les travailleurs de plateforme, ce travail peut constituer leur emploi à temps plein, une source occasionnelle de revenus supplémentaires, ou se situer entre ces deux modalités (Horodnic et al., 2023).

Le modèle économique de plateforme se développe à un rythme très rapide. Certaines des entreprises les plus valorisées au monde – Facebook, Alibaba, Tencent et Amazon – sont des plateformes destinées totalement ou partiellement à la fourniture de biens ou de services en ligne. En outre, l'analyse des entreprises-plateformes cotées en

bourse montre que leurs bénéfices, leurs taux de croissance et leurs capitalisations boursières sont près de deux fois supérieurs à ceux réalisés par les autres grandes entreprises des mêmes secteurs sur une période de 20 ans (Cusumano et al., 2020). À mesure que l'accès à l'internet, et en particulier l'usage des smartphones, se sont généralisés dans le monde, le nombre de personnes ayant accès à l'économie de plateforme, en tant que clients ou en tant que travailleurs n'a cessé d'augmenter.

L'économie de plateforme et les normes internationales du travail

La relative nouveauté et l'essor rapide de l'économie de plateforme ont obligé les organisations internationales à l'intégrer à leurs normes et réglementations. À la fin de 2022, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a déclaré que « Les institutions officielles, y compris l'OIT, n'ont pas de définition de ce que recouvre l'économie des plateformes » (OIT, 2022). Cependant, le concept d'économie de plateforme n'est pas de nature telle que les normes du travail existantes ne puissent s'y appliquer. L'économie de plateforme se caractérise plutôt par de nouvelles formes de travail, souvent plus flexibles, qui n'obèrent pas les normes du travail, mais qui peuvent faciliter leur contournement.

Un facteur clé illustre la façon dont l'économie de plateforme contourne les normes du travail, les régimes fiscaux et d'autres réglementations : c'est la façon dont les plateformes catégorisent leurs travailleurs. La grande majorité des plateformes « se présentent comme des intermédiaires technologiques », et considèrent donc leurs travailleurs comme des travailleurs indépendants, à qui elles ne proposent donc pas des contrats de travail (OIT, 2022). Cette tendance occulte la dépendance des travailleurs envers la plateforme qui les emploie. La question de savoir si le travail contractuel pour les plateformes doit être considéré comme un emploi classique a fait l'objet de nombreux litiges partout dans le monde ces dernières années (Huws et al., 2017).

Si les normes du travail telles que celles énoncées dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 ou, plus récemment, les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme de 2011 définissent des principes généraux pour la protection des travail-

leurs indépendamment des spécificités de leur travail, un certain nombre de conventions plus spécifiques de l'OIT peuvent également s'appliquer à l'économie de plateforme. Par exemple, l'article 7 de la convention 177 de l'OIT stipule que les règles de santé et de sécurité doivent s'appliquer aux personnes qui travaillent en dehors des locaux de leur employeur, mais comme nous l'avons vu plus haut, la question de savoir si une plateforme est un employeur reste un sujet controversé qui donne lieu à d'importants litiges (OIT, 2020). De même, sur la question de la protection sociale, la 109e session de la Conférence internationale du Travail a demandé aux membres de l'OIT « d'améliorer la couverture des personnes qui ne bénéficient pas encore d'une protection adéquate, notamment en garantissant aux travailleurs quel que soit leur type d'emploi [...] l'accès à une protection sociale adéquate ». Il est également précisé que le Bureau (de l'OIL) devrait « aider les États membres à fournir aux travailleurs quel que soit leur type d'emploi, y compris les travailleurs indépendants, un accès à une protection sociale adéquate et à assurer la préservation et la portabilité des droits acquis, à la lumière de l'évolution récente du monde du travail » (OIT, 2021).

Avec l'essor de l'économie de plateforme, États et entreprises auront sans doute des interprétations divergentes quant à l'application de ces normes et d'autres normes internationales aux nouvelles formes de travail.

L'économie de plateforme en Tunisie

En Tunisie, l'économie de plateforme est considérée comme un levier essentiel pour la croissance économique, l'innovation et l'inclusion sociale. La transformation numérique est une priorité nationale et, à ce titre, le gouvernement tunisien a lancé plusieurs projets connexes, notamment la Stratégie digitale 2021-2025, SmartGov 2020 et la nouvelle identité numérique. Ces initiatives visent à accélérer la croissance, créer des emplois, promouvoir l'inclusion sociale et améliorer la qualité des services sociaux en Tunisie. Dans le même temps, les plateformes économiques, notamment les sites de commerce électronique, les services de livraison à domicile et les plateformes de réservation en ligne, ont joué un rôle essentiel en Tunisie pendant la pandémie. Elles ont ainsi vu leur utilisation

augmenter et ont fourni des possibilités d'emploi à ceux durement touchés par la crise.

Aujourd'hui, en Tunisie, l'économie de plateforme est présente dans de nombreux domaines de la vie quotidienne. On estime qu'environ 200 plateformes numériques opèrent dans les principaux secteurs de l'économie, notamment le commerce électronique, le transport et la logistique, fournissant ainsi des emplois (PMGW et PMCW) aux Tunisiens. Les Tunisiens réservent des taxis par l'intermédiaire de Bolt (une société de VTC basée en Estonie) et des trottinettes par l'intermédiaire d'IntiGo (une start-up tunisienne), commandent de la nourriture par l'intermédiaire de Glovo (une application de livraison basée en Espagne), ont recours à des services de tutorat par l'intermédiaire de Homeschool (un service de tutorat tunisien), et de garde d'enfants par l'intermédiaire de Bambinosit (une plateforme tunisienne de mise en relation), font leurs achats sur Jumia (un marché numérique basé au Nigéria) et contactent des entreprises locales par l'intermédiaire de Facebook.

Même si les plateformes semblent avoir une large portée, du moins dans les villes, l'indice de préparation aux réseaux du Portulans Institute suggère que la Tunisie est à la traîne par rapport à bon nombre de ses pairs en matière d'économie de plateforme, occupant le 107ème rang, sur 131, dans le classement relatif à l'économie des petits boulots, qui comprend à la fois le PMGW et le PMCW (Portulans Institute, 2022)². Aussi, des projets de développement, tels que le Centre de transformation numérique de la GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit), ont-ils priorisé le soutien à la croissance de l'économie de plateforme pour aider à résorber les taux de chômage élevés en Tunisie.

Cependant, peu de recherches ont été menées sur la spécificité de l'économie de plateforme tunisienne et ses effets sur la main-d'œuvre. L'Institut national de la statistique tunisien n'a pris aucune mesure pour tenir compte de l'émergence de l'économie de plateforme dans ses enquêtes sur l'emploi ou dans d'autres enquêtes économiques, de sorte que les données officielles font défaut. Dans le cadre des recherches universitaires limitées

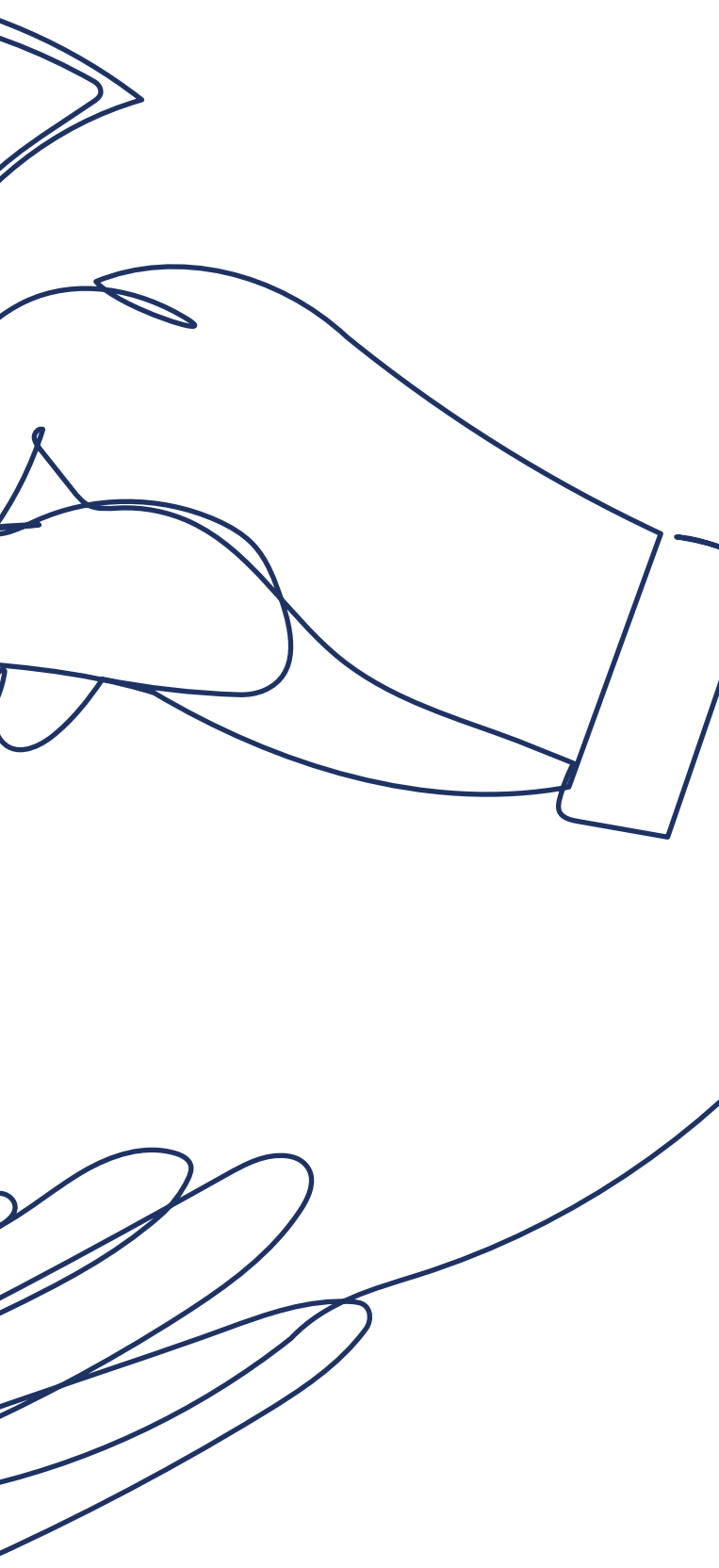
2 <https://portulansinstitute.org/2022-network-readiness-index-launches-globally/>

disponibles, telles que l'étude du projet de recherche-action Fairwork sur le travail de plateforme domestique au Moyen-Orient et en Afrique du Nord, des travaux de terrain en Tunisie ont révélé que les travailleurs de plateforme sont confrontés à de nombreux risques dans le cadre de leur travail, notamment des problèmes de sécurité, de non-paiement des services, d'abus et de manque de respect. De plus, les travailleurs interrogés ne disposaient d'aucun filet de sécurité : s'ils se blessaient, tombaient malades ou se retrouvaient dans l'incapacité de travailler, ils ne recevaient aucune indemnité et n'avaient aucun droit de réclamer une protection sociale (Fairwork, 2022). Pareillement, la récente étude de la Fondation européenne pour la formation sur le travail de plateforme en Tunisie a révélé que la nature largement informelle de l'économie de plateforme était l'un des principaux défis qu'elle pose. Cependant, le gouvernement tunisien n'a pris aucune mesure au-delà de déclarations publiques occasionnelles pour reconnaître cette forme émergente de travail (Fondation européenne pour la formation, 2023).

Cadre réglementaire tunisien

Les cadres réglementaires de l'emploi constituent un sujet essentiel et complexe dans la mesure où ils sont concernés par l'économie de plateforme. Comme indiqué ci-dessus, de nombreuses entreprises qui opèrent via des plateformes tirent profit du fait de ne pas devoir établir une relation de travail traditionnelle avec les travailleurs de plateforme. À mesure que l'économie de plateforme s'est développée, les efforts visant à réglementer directement cette forme de travail ont également augmenté. Les réformes récemment adoptées par la Commission européenne visant à définir le statut adéquat des travailleurs des plateformes, qu'ils effectuent leur travail sur le terrain ou via le cloud, en ont constitué une étape clé. Selon les règles proposées, une personne est considérée comme un travailleur et pouvant bénéficier des avantages et des couvertures qui s'appliquent si trois des sept critères suivants sont remplis : la plateforme de travail numérique (1) fixe les limites supérieures de rémunération ; (2) exige que le travailleur respecte certaines règles d'apparence physique et de conduite envers le bénéficiaire du service ; (3) supervise l'exécution du travail, y compris par voie électronique ; (4) restreint la liberté de choisir ses





heures de travail ou ses périodes d'absence ; (5) restreint la liberté d'accepter ou de refuser des tâches ; (6) restreint la liberté de recourir à des sous-traitants ou à des substituts ; et (7) restreint la possibilité de constituer une clientèle ou d'effectuer des travaux pour un tiers (Conseil de l'Europe, 2023). Cependant, ces nouvelles règles n'ont pas encore force de loi car elles doivent d'abord être négociées avec le Parlement européen.

En Tunisie, peu de mesures réglementaires ont été prises concernant le PMGW et le PMCW, même si ces deux formes de travail se sont répandus ces dernières années. Bien que le gouvernement tunisien insiste sur le fait que l'économie de plateforme occupe une place importante dans ses efforts de transformation numérique, peu de mesures ont été prises sur le plan légal. Nos entretiens avec des responsables gouvernementaux nous ont permis de constater que le ministère de la Formation professionnelle et de l'Emploi a pour objectif stratégique de réglementer les nouvelles formes de travail. Par ailleurs, la Stratégie nationale pour l'amélioration du climat des affaires en Tunisie comprend des mesures visant à soutenir la numérisation de l'économie, moderniser le Code des changes, élaborer une nouvelle cartographie de la main d'œuvre et mettre à jour la nomenclature des différents types de travail. Pourtant, les discussions avec les responsables gouvernementaux et les entreprises, que nous analysons plus en détail dans la section « Résultats et analyse », ont confirmé que les plateformes opérant en Tunisie ne sont pas soumises à une réglementation adaptée et sont donc en mesure de choisir les statuts d'emploi et les régimes juridiques qui lui conviennent.

Même si elles ne sont pas conçues spécifiquement pour l'économie de plateforme, certaines réglementations tunisiennes du travail, relativement récentes, ont probablement des implications sur le travail de plateforme. La loi sur les startups de 2018 a été élaborée pour remédier explicitement au manque d'un cadre réglementaire pour les petites entreprises, en particulier celles du secteur numérique (Sold, 2018). Cette loi définit la création d'une startup et les conditions d'exonération fiscale, crée des possibilités de financement pour les entrepreneurs et rationalise les procédures d'enregistrement pour les petites entreprises. Des

représentants du gouvernement nous ont informés que cette loi serait bientôt révisée et mise à jour.

Le décret de 2020 sur l'autoentrepreneuriat vise également à rationaliser les procédures d'enregistrement, cette fois-ci en faveur des personnes travaillant dans le secteur informel. Destiné aux travailleurs indépendants, ce régime vise à faciliter considérablement les démarches d'enregistrement des entreprises, à simplifier le paiement d'impôt et l'accès au système de sécurité sociale (Gallien et al., 2021). Alors que les travailleurs étaient auparavant confrontés à des barrières bureaucratiques complexes et souvent insurmontables pour formaliser leurs activités, le statut d'autoentrepreneur a été conçu pour s'adapter aux réalités de centaines de milliers de travailleurs de l'économie informelle tunisienne. Cependant, la mise en place, par le gouvernement tunisien, de la plateforme de l'autoentrepreneur est toujours en cours.

Ces deux réglementations, bien que non destinées en premier lieu à l'économie de plateforme, pourraient avoir des implications sur elle ; et toutes deux visent à élargir les options quant au statut d'emploi des travailleurs de plateforme. La loi sur la création d'entreprises et le décret relatif au régime de l'autoentrepreneur sont davantage adaptés aux petites entreprises qu'aux grandes plateformes de travail numériques internationales qui entrent sur le marché tunisien. Les personnes travaillant dans le PMCW ou le PMGW peuvent opter pour ce nouveau régime lorsqu'elles cherchent à formaliser leurs activités, mais les plateformes elles-mêmes ne peuvent y recourir pour enregistrer leurs travailleurs. Les régulateurs tunisiens ne se sont pas réellement attaqués directement aux plateformes de travail numériques, ne dérogeant pas ainsi à la règle qui prévaut dans l'économie de plateforme, et qui consiste à transférer aux travailleurs les responsabilités qui incombent traditionnellement aux entreprises. Cette réalité n'est pas spécifique à la Tunisie – puisque ces questions réglementaires font l'objet partout dans le monde de débats et d'inaction –, mais elle lui offre l'occasion d'agir à l'égard de son économie de plateforme émergente dans un avenir proche.

Outre l'absence de cadres juridiques pour l'enregistrement des travailleurs et des entreprises de travail numériques la Tunisie n'a pas non plus pris de mesures concernant le PMW, ni en matière de

Code du travail et de régimes de protection sociale, ni en matière de concurrence. Tous ces éléments sont essentiels pour les entreprises et les travailleurs de plateforme, mais peu de mesures ont été prises pour les encadrer. Dans ce rapport, nous examinons les résultats observés concernant ces questions, ainsi que les orientations politiques qui en découlent.

Protection sociale et travail en Tunisie

En Tunisie, la protection sociale est liée de façon générale à l'emploi. La Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), créée en 2004, est destinée aux employés des secteurs public et privé et à leurs familles. Les employés cotisent au système de santé en fonction de leur niveau de revenu. De même, les deux principales caisses d'assurance sociale – la Caisse nationale de retraite et de prévoyance sociale (CNRPS) pour les travailleurs du secteur public et la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) pour les travailleurs du secteur privé – sont contributives et tiennent compte de la situation professionnelle des travailleurs (Nasri et al., 2022). D'autres régimes de protection sociale spécifiques et non contributifs existent ; ils consistent principalement en la fourniture de soins médicaux et d'aide financière aux ménages tunisiens les plus démunis. Cependant, de nombreux Tunisiens – en particulier ceux qui travaillent dans le secteur informel – ne sont pas éligibles aux régimes contributifs étant donné qu'ils n'occupent pas des emplois formels, ni aux régimes non contributifs en raison de leur niveau de revenu.

Face à cette situation, la Tunisie s'est efforcée de créer un socle national de protection, qui vise à fournir un minimum de protection sociale à tous les Tunisiens, indépendamment de leur revenu ou de leur situation d'emploi (CRES, 2015). Cette initiative, appelée Programme d'Amen social³, se déploie depuis de nombreuses années, mais n'a toujours pas fourni le socle universel promis. Les évolutions récentes, telles que le financement de 60 millions de dollars par l'USAID, n'ont concerné que certains groupes ciblés, tels que les familles nécessiteuses avec enfants (USAID, 2022).

L'analyse des enquêtes nationales sur l'emploi et le budget des ménages en Tunisie a révélé de nom-

³ <https://www.social.gov.tn/index.php/fr/programme-d%E2%80%99amen-social>

breuses tendances démographiques associées à l'absence de couverture sociale. Il s'agit notamment de taux de couverture sociale plus faibles chez les personnes vivant loin de Tunis et des zones côtières, chez les personnes ayant un niveau d'éducation plus faible, chez les Tunisiens célibataires et chez les Tunisiens ayant un emploi temporaire ou saisonnier (Mekkaoui et al., 2022). Ces phénomènes ne sont pas propres à la Tunisie, mais témoignent plutôt des liens importants entre la protection sociale et l'emploi, liens qui se sont complexifiés avec les nouvelles formes de travail.

Les liens entre économie de plateforme et économie informelle

Le travail informel et l'économie de plateforme sont naturellement liés. En tant que nouveau modèle économique à croissance rapide qui considère ses employés comme des entrepreneurs indépendants, l'économie de plateforme a créé de nombreuses opportunités contribuant à l'expansion du travail informel (Migai et al., 2019). En outre, les facteurs qui permettent la flexibilité généralement associée au travail de plateforme (Dunn et al., 2023) sont également responsables de la précarité des travailleurs informels, dont le travail est souvent défini comme temporaire, saisonnier ou irrégulier (Maurizio, 2016).

De plus, le travail de plateforme transfère généralement les coûts opérationnels sur les travailleurs, une caractéristique essentielle de l'économie informelle. Alors que les entreprises auraient autrefois fourni des formations, des assurances et d'autres avantages, les plateformes aujourd'hui ont tendance à faire assumer la responsabilité et le coût de la couverture sociale et du développement des compétences par les travailleurs (Wood et al., 2019). De plus, la nature souvent éphémère du travail de plateforme transfère également le risque aux travailleurs. Au lieu d'employer une main-d'œuvre capable de résister aux changements macroéconomiques, les plateformes de travail numériques gèrent les risques par le biais d'une "main-d'œuvre à la demande" composée de sous-traitants qui n'ont pas la garantie d'un travail stable, travaillant au gré des caprices de la plateforme et de ses algorithmes (Tubaro et al. 2022). Les entreprises, tant formelles que informelles, emploient depuis longtemps des travailleurs de manière informelle pour bénéficier des avantages en matière de gestion des risques. Travaillant

généralement sans contrat et sans couverture sociale, sans droit à la formation et à d'autres avantages traditionnellement associés au travail formel, les travailleurs informels prennent des risques pour les entreprises parce qu'ils ne trouvent pas de meilleures possibilités d'emploi ailleurs (OCDE, 2019).

Malgré ces points de convergence, la recherche sur la relation entre l'informalité et l'économie de plateforme n'en n'est encore qu'à ses débuts étant donné la relative nouveauté des plateformes numériques. Certaines études sur la question ont montré que l'économie de plateforme peut être un catalyseur pour faciliter la transition du travail informel vers le travail formel. Une étude qualitative des plateformes de travail numériques au Panama et au Mexique, basée sur des entretiens avec des patrons et des travailleurs de terrain de l'économie de plateforme, a révélé que les plateformes peuvent informer les travailleurs des avantages de la formalisation, offrir une assistance dans le processus de formalisation, fidéliser les travailleurs pour le maintien du caractère formel de leurs activités et combattre les tentatives des travailleurs de retourner dans le secteur informel (Weber et al., 2021). De même, l'analyse politique suggère que la nature numérique elle-même du travail de plateforme, qu'il s'effectue sur le terrain ou sur le cloud, ainsi que sa relative nouveauté, constituent une formidable occasion d'élaborer une réglementation adaptée, favorisant un marché du travail plus formel, une augmentation des revenus fiscaux et de meilleurs emplois (Randolph et al., 2019).

Cependant, il existe un autre ensemble de recherches qui suggère le contraire. Au lieu d'être des moteurs de la formalisation, les plateformes pourraient servir à ancrer plus profondément l'informalité, en continuant à exploiter encore plus les travailleurs qui recherchent la flexibilité et d'autres avantages que les plateformes promettent. En fait, les plateformes numériques ont les moyens de tirer des avantages plus importants de l'emploi informels en combinant ses avantages : évasion fiscale, absence d'obligation de fournir des prestations ou d'établir une relation de travail formelle avec les travailleurs, avec ceux traditionnellement associés au travail formel, notamment la surveillance, l'évaluation des performances et un contrôle accru des horaires, des déplacements et des actions des travailleurs (Vaclavik et al., 2022). Les entretiens avec les chauff-

feurs-livreurs semblent l'attester : les travailleurs se sont tournés vers le travail informel lorsqu'ils ne trouvaient pas d'emploi formel, en raison de sa flexibilité présumée, mais ils ont rapidement constaté qu'un algorithme contrôlait leurs actions, que des messages d'alertes leur reprochaient d'avoir pris des pauses, et que la nature décentralisée de l'économie de plateforme limitait les possibilités de négociation et d'action collectives (Nair, 2022).

Une étude sur les esthéticiennes en Inde a également montré que les travailleuses attirées par les emplois sur des plateformes, en raison de leur flexibilité, étaient rapidement confrontées à leur réalité et au contrôle qu'elles exerçaient sur leur travail en leur imposant des horaires et par d'autres moyens. Ces travailleuses ont toutefois réussi à contourner la décentralisation des plateformes en formant des réseaux grâce auxquels elles ont pu exprimer leurs préoccupations, partager leurs connaissances et organiser des actions pour dénoncer leur exploitation par la plateforme et le contrôle qu'elles subissaient (Tandon et al., 2022). Les recherches menées par l'OIT ont permis de mettre en lumière de nombreuses autres mobilisations et formes d'organisation collectives des travailleurs de l'économie de plateforme dans le monde entier à travers des groupes Facebook ou Whatsapp, des organisations de travailleurs, des syndicats et d'autres moyens qui ont mené à des grèves et des négociations et à des grèves (Hadwiger, 2022).

Malgré ce corpus de recherche en augmentation, de nombreuses questions demeurent sur la relation entre l'informalité et l'économie de plateforme, compte tenu notamment de la diversité des situations que recouvrent les deux phénomènes. Y a-t-il une différence dans le vécu des travailleurs de terrain et des travailleurs du cloud ? Les plateformes internationales sont-elles plus susceptibles de renforcer l'informalité que celles locales ? Le degré d'informalité varie-t-il en fonction des plateformes ? La relation entre plateformes et économies informelles est-elle réglementée par les lois locales, ou échappe-t-elle à toute tentative de réglementation ? Il est important de noter que les réponses à ces questions peuvent varier selon les secteurs et le type de travail de plateforme, PMGW ou PMCW. Cette étude voudrait apporter les éléments éléments de réponse à ces questions importantes dans le contexte tunisien.

QUESTIONS DE RECHERCHE

Le travail informel se caractérise généralement par l'absence de protection sociale, des lieux de travail non définis, des conditions de travail indécentes, un travail peu qualifié, des revenus irréguliers et un accès difficile au financement, à la formation et aux prestations sociales. En dehors des niveaux élevés d'informalité, liés au non-enregistrement formel des entreprises, l'économie de plateforme n'a pas nécessairement de nombreux points communs avec l'économie informelle traditionnelle. Compte tenu de sa relative nouveauté, le travail dans ce secteur peut poser de nouveaux défis en matière de droits et de protections, mais peut également offrir de nouvelles opportunités en termes d'emploi et de revenus. Cette étude cherche donc à mieux comprendre la situation sociale et économique des travailleurs informels de l'économie de plateforme en Tunisie, qu'ils soient engagés dans le PMGW ou dans le PMCW. Nous cherchons également à mettre en évidence les principaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs de plateforme et les opportunités potentielles qui s'offrent à eux. Dans ce cadre, nous avons aussi examiné de nombreuses recommandations politiques émanant de nos recherches documentaires, de nos discussions avec les parties prenantes du gouvernement et de la société civile et de nos discussions avec les travailleurs de plateforme. La dernière partie de cette étude présente certaines de ces recommandations de façon concrète, avec l'éclairage de nos résultats et notre analyse.

MÉTHODOLOGIE

Pour répondre à ces questions de recherche, nous avons adopté une approche méthodologique mixte pour obtenir des données de nature à permettre aux chercheurs de mener une analyse approfondie à partir d'un ensemble varié de données : entretiens semi-structurés, discussions de groupe et questionnaires. Les données qualitatives sont constituées d'entretiens approfondis avec 56 travailleurs de plateforme, quatre représentants de plateformes de travail numériques, sept représentants du gouvernement tunisien, quatre représentants d'OSC, un représentant du bureau régional de l'OIT en Tunisie et deux experts indépendants. En outre, quatre groupes de discussion ont été organisés pour permettre un dialogue plus approfondi. Les chercheurs

ont interrogé 40 travailleurs de plateformes utilisant la géolocalisation, pour leurs services de VTC, de livraison et pour les services à la personne (appelés “travailleurs de terrain” ou PMGW ci-après) et 16 travailleurs pour des plateformes basées sur le web pour effectuer des travaux technologiques à distance, tels que la conception de site web et le design graphique (appelés “travailleurs du Cloud” ou “PMCW” ci-après). La grande majorité des travailleurs interrogés (90 %) résidaient dans la région de Tunis et la plupart étaient des hommes. Enfin, la répartition du travail de plateforme en fonction du sexe, ainsi que les expériences différentes des hommes et des femmes travaillant dans l'économie de plateforme, est également considérée.

Nous avons veillé à ce que les entretiens avec les travailleurs de plateforme et les données recueillies auprès d'eux reflètent la grande diversité qui existe dans le monde du travail des plateformes. À cette fin, les chercheurs ont ciblé des groupes distincts de travailleurs de plateforme en vue de permettre la représentation d'une diversité de situations dans le processus de collecte de données. Comme indiqué plus haut, les travailleurs de plateforme participants comprennent des travailleurs des deux types de PMW : les chauffeurs de taxi et les livreurs de nourriture représentent les “travailleurs du terrain” et les concepteurs de sites web, les statisticiens, les analystes de données, les fournisseurs de services audiovisuels (entre autres) représentent les “travailleurs du cloud”. Pour tenir compte de cette diversité de situations, certaines procédures d'enquête et d'entretien ont été modifiées pour s'adapter aux différents contextes. En raison de leurs contraintes de temps, certains travailleurs ont été interrogés au cours de leur travail. Les chercheurs ont ainsi réservé de longs trajets sur des plateformes de VTC pour interroger les chauffeurs pendant le temps de la course. De même, les chercheurs ont payé certains livreurs pour qu'ils refusent des demandes de livraison, afin de leur permettre de réaliser les entretiens. Quant aux travailleurs de plateforme dans des domaines plus techniques basés sur le web, ils ont, selon le cas, rempli des enquêtes en ligne ou participé à des entretiens physiques. Il n'a pas été aisé de trouver ces travailleurs du cloud, car souvent ces personnes, qui font partie de groupes offrant certains services (sur Facebook par exemple), aspirent à offrir leurs services sans avoir encore eu l'occa-

sion de le faire. Les chercheurs ont bien sûr tenu compte de ces différents moyens de collecte de données lors de l'analyse des résultats présentés dans les sections suivantes.

RÉSULTATS ET ANALYSE

Profil du travailleur de plateforme : travailleur de terrain

La plupart des 40 travailleurs interrogés étaient des jeunes hommes célibataires vivant dans des ménages de plusieurs personnes dans la région de Tunis. Cependant, le groupe était loin d'être homogène. Composé principalement de chauffeurs de VTC et de livreurs, ce groupe comprenait 29 personnes âgées de 20 ou moins et 10 personnes âgées de plus de 35 ans. La majorité d'entre eux n'étaient pas mariés et 75 % vivaient dans des ménages de trois à cinq personnes. La grande majorité des ménages ne comptait qu'un enfant ou aucun. Treize des 40 personnes interrogées étaient les seuls employés de leur ménage, et 20 vivaient dans des ménages à deux salaires. La plupart des travailleurs avaient suivi une forme d'enseignement secondaire, mais ils sont nombreux à ne pas avoir obtenu de diplôme. Parmi ceux qui avaient un conjoint ou un partenaire, celui-ci ne travaillait pas.

Il est important de noter que la répartition par sexe des travailleurs de plateforme dépend fortement du type de travail effectué. Alors que nous estimons que les hommes constituent la majorité des travailleurs de plateforme en Tunisie, et qu'ils sont particulièrement représentés dans les secteurs de la livraison et du transport, la dynamique des genres s'inverse pour les plateformes qui offrent des services à la personne : garde d'enfants ou de personnes âgées, ménage et autres tâches traditionnellement dévolues aux femmes. Cela étant dit, les entretiens ont révélé une tendance générale récente des femmes à s'orienter vers le travail de plateforme. Des groupes et des réseaux informels ont vu le jour grâce à des applications telles que Facebook et WhatsApp, où sont publiées des offres de PMW, qui ont permis à des femmes d'accéder à ces emplois potentiels. Certaines femmes interrogées ont déclaré qu'elles se sentaient plus en sécurité dans ce type d'emplois parce qu'elles avaient été recommandées par ces réseaux.



Figure 1 : Résultats d'une enquête auprès de 40 travailleurs de terrain basés à Tunis.

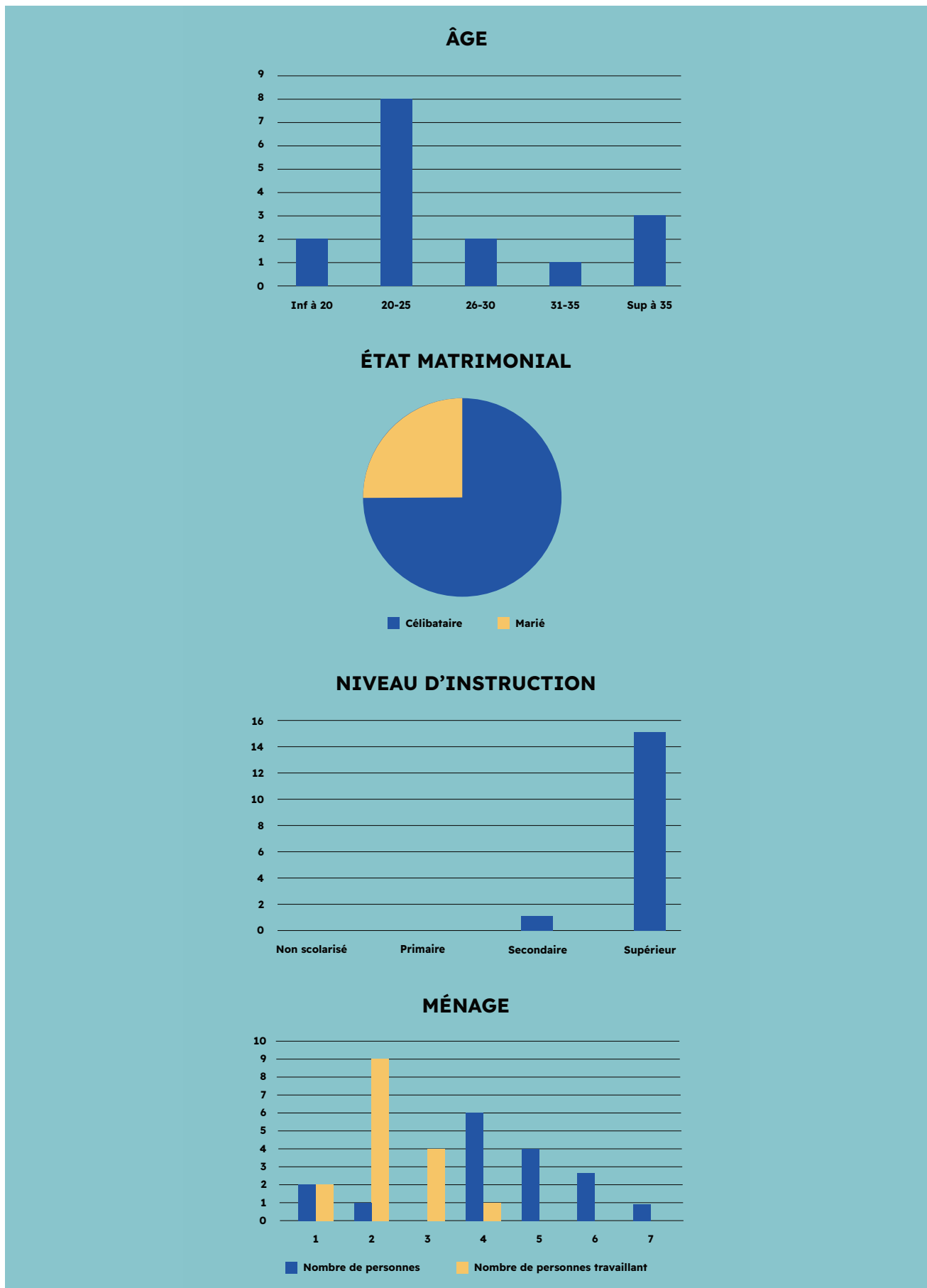


Figure 2 : Résultats d'une enquête menée auprès de 16 travailleurs du cloud basés en Tunisie.

La plupart des travailleurs de terrain interrogés ont trouvé leur emploi grâce à des relations personnelles ou familiales, et environ la moitié d'entre eux étaient au chômage avant de commencer leur travail de plateforme. Parmi ceux qui travaillaient auparavant, la majorité étaient salariés et quelques-uns étaient indépendants. Plus de la moitié d'entre eux n'avaient pas de contrat de travail et la grande majorité n'avait pas travaillé dans l'économie numérique avant leur emploi actuel. Insistant sur la nature en principe provisoire de ce type de travail, un tiers des travailleurs interrogés occupaient leur emploi actuel depuis moins d'un an, et aucun ne l'occupait depuis plus d'un an et demi.

Profil du travailleur de plateforme : travailleur du cloud

À l'instar des travailleurs de terrain, la majorité des travailleurs du cloud interrogés étaient jeunes et célibataires. Toutefois, il existe de nombreuses différences notables entre le profil des travailleurs du cloud et celui des travailleurs de terrain interrogés. Sur les 16 travailleurs du cloud interrogés, 12 avaient vingt ans ou moins, et seuls quatre d'entre eux étaient mariés. Douze d'entre eux titulaires d'un diplôme universitaire et 14 étaient étudiants avant ou au moment de commencer leur travail de plateforme. La plupart des 10 hommes et des 6 femmes interrogés vivaient avec des membres de leur famille et n'étaient pas les seuls travailleurs du ménage. Seuls deux des 16 personnes interrogées étaient dans ce cas ; neuf personnes vivaient dans des ménages où ils étaient deux à avoir un revenu. Quatre travailleurs interrogés avaient un partenaire. Dans la majorité des cas, ce partenaire ne travaillait pas.

La plupart ont trouvé leur emploi sur Internet, mais quelques-uns grâce à des relations personnelles. Cinq des personnes interrogées avaient déjà travaillé dans l'économie numérique. Seul un travailleur du cloud s'est classé parmi les salariés, tandis que les 15 autres se sont qualifiés d'indépendants. Douze ont également qualifié leur travail d'« occasionnel », mais 8 ont tout de même déclaré qu'il s'agissait de leur emploi principal. Parmi ceux qui travaillaient à temps partiel, certains étaient encore étudiants et un seul suivait une formation professionnelle. Cinq personnes avaient travaillé dans l'économie numérique avant leur emploi actuel,

et 11 occupaient leur emploi actuel depuis un an ou moins.

Des emplois de nécessité, sans flexibilité

Une grande partie du discours et des analyses autour de l'économie de plateforme tend à mettre en avant sa prétendue flexibilité : les travailleurs de plateforme peuvent travailler quand ils veulent, pour la durée qu'ils veulent. C'est pourquoi le travail de plateforme est souvent présenté comme un potentiel emploi secondaire, une source de revenus supplémentaires pour aider à joindre les deux bouts. Des recherches antérieures avaient remis en question cette flexibilité présumée et ont montré que les travailleurs de plateforme qui pensaient être engagés dans un travail flexible ont été déçus par la réalité d'un travail contrôlé. Nair (2022) a constaté que les algorithmes et les alertes envoyées par les plateformes poussaient les travailleurs à travailler plus longtemps et les pénalisaient s'ils prenaient des pauses. De leur côté, Tandon et Sekharan (2022) ont constaté que certaines plateformes imposaient des horaires de travail pénibles sans le consentement préalable des travailleurs de plateforme.

Nos résultats suggèrent également que le travail de plateforme en Tunisie n'est pas réellement caractérisé par la flexibilité souvent promise par les entreprises. Par ailleurs, nous constatons clairement que la flexibilité n'est pas toujours ce que les travailleurs de plateforme recherchent. De nombreux résultats issus d'enquêtes et de groupes de discussion suggèrent que les travailleurs de plateforme tunisiens choisissent ce travail non pas parce qu'ils le trouvent particulièrement adapté à leur mode de vie, mais simplement parce qu'il s'agit d'un moyen de gagner de l'argent. Cela est particulièrement vrai pour les travailleurs de terrain, qui cherchent des opportunités d'emploi après des périodes de chômage ou de travail précaire, contrairement aux travailleurs du cloud, qui sont plus susceptibles de considérer le travail de plateforme comme l'occasion de renforcer leurs compétences et de progresser dans leur carrière.

Le taux de chômage qui demeure élevé en Tunisie limite le choix dont disposent les travailleurs à la recherche d'un emploi. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils avaient choisi leur emploi actuel, la plupart des travailleurs de terrain interrogés ont

répondu qu'ils avaient besoin d'argent et qu'ils n'avaient pas beaucoup d'autres options. La majorité a déclaré que le salaire actuel était soit peu suffisant, soit pas du tout suffisant. La plupart ont également affirmé que leur travail actuel ne correspondait pas à leur niveau d'étude. Seuls deux des 40 travailleurs de terrain interrogés ont déclaré avoir accepté leur emploi en raison de leur intérêt pour le poste, et trois seulement ont cité la flexibilité comme motif. Seuls deux travailleurs de terrain se disaient « très satisfaits » de leur situation professionnelle.

D'autres résultats suggèrent que les travailleurs de plateforme tunisiens exercent leur travail par nécessité et non par choix. Sur les 40 travailleurs de terrain interrogés, 36 ont déclaré que leur travail était un poste permanent, non un travail secondaire occasionnel. Aucun des travailleurs de terrain interrogés n'exerçait un autre emploi et deux seulement ont déclaré avoir d'autres sources de revenus. La grande majorité des travailleurs de terrain ont déclaré n'avoir jamais refusé une offre d'emploi au cours de leur recherche d'emploi. Les trois quarts des travailleurs de terrain ont déclaré qu'ils étaient actuellement à la recherche d'un autre emploi, et ils étaient nombreux à vouloir quitter le travail de plateforme. Les trois quarts ont déclaré avoir des amis et des membres de leur famille qui travaillaient également dans l'économie de plateforme, mais moins de la moitié ont déclaré qu'ils recommanderaient leur travail actuel à leur famille ou à leurs amis.

Toutefois, ces observations étaient moins nettes chez les travailleurs du cloud interrogés. Ces derniers ont fait état d'une plus grande diversité dans leurs situations de travail, certains ne travaillant que deux ou trois jours par semaine, d'autres quelques heures par jour et d'autres encore jusqu'à 10 ou 12 heures. Interrogés sur la raison de leur choix de ce travail, 11 ont évoqué des raisons personnelles, huit des raisons financières, et huit autres la flexibilité. Bien qu'aucun des travailleurs du cloud n'ait déclaré être « complètement satisfait » de son travail, tous, sauf un, se sont déclarés « modérément satisfaits ».

Faible salaire, risque élevé et coûts transférés

Les salaires de l'économie de plateforme en Tunisie ne sont pas élevés. La plupart des travailleurs de terrain interrogés gagnaient à peine plus que le

salaire minimum, et un quart d'entre eux gagnaient moins que le salaire vital tel qu'estimé par la Global Living Wage Coalition pour 2020, à savoir 695 dinars tunisiens, soit environ 222 dollars américains, par mois. En outre, la majorité des personnes interrogées ont déclaré avoir consacré au moins 20 % de leurs revenus aux coûts liés à leur emploi. Ces coûts comprennent entre autres la réparation et l'entretien des véhicules, les téléphones, les services Internet, le carburant, les assurances. La plupart des travailleurs ont déclaré qu'il n'existait pas de système d'augmentation des salaires, et seuls quatre d'entre eux ont indiqué qu'ils avaient la possibilité de négocier leurs salaires.

Ces résultats concernant les travailleurs de terrain sont similaires à ceux des travailleurs du cloud, dont beaucoup gagnent également moins que le salaire minimum estimé. Toutefois, les travailleurs du cloud sont plus susceptibles de travailler à temps partiel ou de ne pas dépendre de leur travail de la plateforme comme unique source de revenus. En raison de la nature de leur travail, tous les travailleurs du cloud interrogés ont été rémunérés soit à un forfait correspondant aux tâches qui leur ont été confiées à un tarif qu'ils avaient eux-mêmes fixé. À l'exception de trois d'entre eux, tous ont reçu leur rémunération une fois la tâche achevée. La plupart des travailleurs du cloud – 13 sur les 16 interrogés – ont déclaré consacrer au moins 20 % de leurs revenus aux frais générés par leur activité, notamment pour les réparations et l'entretien, la connexion à l'internet, les frais de plateforme, l'équipement et les logiciels, les abonnements ou les assurances. Dix d'entre eux ont déclaré que la plateforme numérique leur facturait une commission, la plupart d'entre eux indiquant que la part prélevée par la plateforme s'élevait à 10 % de leurs revenus.

Outre les faibles revenus, les résultats de l'enquête ont révélé le non-respect du droit du travail tunisien. La plupart des travailleurs interrogés ont déclaré avoir droit à des congés et à des périodes de repos pendant la semaine, mais plus de la moitié des travailleurs de terrain et du cloud ont affirmé ne pas recevoir de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées. Un tiers des travailleurs de terrain ont déclaré avoir été victimes d'accidents du travail, ainsi que de harcèlement de la part de la police et d'autres autorités. Cependant, les trois quarts des travailleurs de terrain ne bénéficiaient ni

d'une couverture sociale ni d'une couverture médicale, et plus des trois quarts n'étaient couverts par aucune assurance. La grande majorité d'entre eux ont déclaré que s'ils se blessaient au travail, ils assumaient seuls les frais médicaux. Seul un travailleur de terrain a déclaré que son employeur couvrirait les frais médicaux liés à son travail.

En plus de ne pas bénéficier des droits et des protections auxquels ils peuvent prétendre, plusieurs travailleurs de plateforme ont également déclaré assumer la responsabilité de nombreux équipements et accessoires liés au travail qui relèvent traditionnellement de la responsabilité de l'employeur. Les trois quarts des travailleurs de terrain interrogés ont déclaré que leur entreprise ne leur fournissait aucun équipement. Parmi ceux qui ont reçu un équipement, ont reçu un smartphone, cinq un équipement de protection individuelle et deux du carburant. Pour commencer leur travail, la majorité des travailleurs de terrain ont dû créer un compte en ligne et s'inscrire à une formation dispensée par l'entreprise. La grande majorité d'entre eux ont toutefois indiqué que ces formations n'abordaient pas les questions liées à la santé et à la sécurité au travail.

Les résultats sont similaires pour les travailleurs du cloud. Treize des 16 travailleurs du cloud interrogés ont dû acheter un ordinateur portable, et ils sont nombreux à avoir demandé une aide financière et à leurs proches pour ce faire. Quinze d'entre eux ont acheté du matériel supplémentaire et 10 ont dû acheter des logiciels pour effectuer leur travail. Six travailleurs du cloud ont déclaré que leur plateforme fournissait une formation, mais d'autres travailleurs du cloud ont indiqué que la formation était une condition d'emploi, ce qui signifie que les travailleurs ont dû chercher eux-mêmes les formations appropriées. Aucun n'a déclaré que sa plateforme proposait des formations liées à la santé et à la sécurité au travail.

En ce qui concerne les travailleurs de terrain, les personnes interrogées ont indiqué que la formation fournie se concentre généralement sur l'utilisation des applications de la plateforme et ne dépasse pas une demi-journée. La plupart des livreurs ont déclaré qu'ils n'avaient pas reçu de contrat au cours du processus de recrutement mais qu'ils avaient seulement signé un contrat de reconnaissance de dette (voir plus bas) mentionnant la som-

me d'argent que les travailleurs doivent verser aux sous-traitants, soit environ 1 000 à 3 000 dinars tunisiens (320 à 960 dollars américains), dans le cadre du processus de leur intégration. Ces dépôts remboursables sont une garantie que les travailleurs, qui effectuent des livraisons et reçoivent des paiements en espèces, ne soient tentés par disparaître empochant les revenus, sans dédommager la plateforme et sans donner leur part aux sous-traitants.

Cette réalité reflète une dynamique commune au travail de terrain tunisien : sur les plateformes de livraison populaires telles que Jumia, Yassir ou Glovo, les sous-traitants directs de l'entreprise bénéficient d'un statut formel. Ils sont chargés de recruter des chauffeurs-livreurs par le biais de contrats de reconnaissance de dette conclus uniquement entre les sous-traitants et les chauffeurs. Il ressort des groupes de discussion avec les livreurs que la plupart de ces derniers n'auraient absolument pas pu établir une relation de travail directe avec la plateforme de livraison, car cela aurait nécessité un capital pouvant aller jusqu'à 80 000 dinars tunisiens, soit environ 25 580 dollars américains. Ces travailleurs sont donc contraints de passer par des sous-traitants, qui prélèvent une commission de 12 à 20 %, emploient entre 80 et 300 livreurs, se partagent les zones de livraison, et passent des accords avec des travailleurs licenciés mis à l'index. Hormis les contrats de reconnaissance de dettes mentionnées ci-dessus, les chauffeurs-livreurs interrogés ne disposaient d'aucun autre contrat formel. Les chercheurs ont tenté d'interroger un ou plusieurs de ces sous-traitants, en vain, en raison du flou qui entoure leur activité.

Dans le cadre de leur travail, peu de travailleurs de terrain interrogés ont eu de réelles possibilités de développement. Seuls huit d'entre eux ont déclaré que leur plateforme organisait des réunions régulières avec les travailleurs, par l'intermédiaire de sous-traitants. Les trois quarts d'entre eux ont déclaré que leur plateforme disposait d'un système permettant aux clients d'évaluer leurs performances, système de notation sur lequel les entreprises de travail numériques basent leurs décisions d'embauche et de licenciement. Toutefois, la majorité des travailleurs de terrain ont déclaré qu'ils n'avaient pas accès à ce système. Du côté des travailleurs du cloud, un seul a déclaré que sa plateforme organisait des réunions régulières. Mais la majorité d'entre

eux avaient accès au système d'évaluation des performances de leur plateforme.

Il ressort des des groupes de discussion avec les travailleurs de terrain que les travailleurs de plateforme n'avaient pas une idée claire de leur avenir. Ils estimaient que les emplois qu'ils occupaient étaient temporaires par nature et qu'il n'y avait pas de réelles perspectives pour eux dans leur secteur d'activité actuel. Toutefois, en raison de la faible rémunération et des longues journées de travail, ces travailleurs n'avaient pas le temps de suivre des formations, de poursuivre leurs études ou de prendre d'autres initiatives pour élargir leurs perspectives d'avenir. Certains participants aux groupes de discussion espéraient économiser de l'argent pour créer une petite entreprise, mais de nombreux autres s'efforçaient d'économiser les quelque 8 000 dinars tunisiens, soit environ 2 558 dollars américains, nécessaires pour traverser la Méditerranée en bateau à la recherche de meilleures opportunités en Europe. Cette traversée est de plus en plus considérée comme un débouché pour les Tunisiens qui ne trouvent pas de travail dans leur pays, malgré le taux de mortalité croissant parmi ceux qui tentent de traverser la mer.

Informalité et absence de cadre réglementaire

Les données issues des entretiens, des groupes de discussion et des enquêtes, ainsi que les propos des différentes parties prenantes mettent en exergue l'absence d'un cadre réglementant l'économie de plateforme en Tunisie. La loi sur les startups de 2018 est celle qui pourrait servir de cadre pour ce type d'activité économique, relativement nouvelle, mais comme d'autres, elle ne fournit pas de classification claire des professions et des statuts professionnels ni des dispositions permettant de régir l'économie de plateforme. Des entretiens avec des experts et des responsables gouvernementaux ont montré que cette nouvelle forme d'activité, que représente l'économie de plateforme, pose des difficultés de classification des nouvelles formes de travail qu'elle engendre, créant des travailleurs à cheval sur différents statuts juridiques.

La Tunisie n'est pas le seul pays dans ce cas, mais cette absence de cadre, combinée aux nombreux autres facteurs liés à la place prépondérante de l'économie informelle dans le pays, signifie que les

travailleurs de plateforme peuvent passer entre les mailles du filet. Les plateformes ont de ce fait les mains libres pour accorder à leurs travailleurs le statut qui leur convient. Au lieu de considérer les travailleurs comme des employés, de nombreuses plateformes les emploient en tant qu'autoentrepreneurs, leur transférant ainsi les coûts et les responsabilités. En n'assumant pas leur rôle d'employeur, les plateformes font peser sur les travailleurs eux-mêmes la responsabilité de la formalisation de leur activité et de la couverture sociale. Par ailleurs, nos recherches ont montré que la plupart des travailleurs ne savent pas se repérer dans la réglementation complexe de la Tunisie ni quels statuts pourraient leur correspondre.

Sur les 40 travailleurs de terrain interrogés, 22 se considèrent eux-mêmes comme salariés, 17 comme travailleurs indépendants et un seul comme employeur. Bien que tous les travailleurs de terrain interrogés aient répondu à cette question, la majorité d'entre eux n'ont pas pu décrire clairement leur statut, car leur activité ne correspondait pas aux catégories conventionnelles. En outre, plus de la moitié ont déclaré ne disposer d'aucun contrat de travail définissant leurs conditions d'emploi. Trente-trois d'entre eux n'étaient pas affiliés à la CNSS, la Caisse nationale de sécurité sociale en Tunisie, et un seul bénéficiait d'une couverture médicale. Parmi les trois quarts des travailleurs de terrain interrogés qui recherchaient activement un autre emploi, la grande majorité souhaitait un contrat, une affiliation à la CNSS et un revenu plus élevé. Les résultats concernant les travailleurs du cloud étaient similaires. Seulement cinq d'entre eux avaient un contrat de travail. Trois étaient affiliés à la CNSS. Et peu d'entre eux disposaient d'une couverture médicale. Il est à noter enfin que, si l'on prend en compte les coûts susmentionnés liés au travail, de nombreux travailleurs de terrain gagnent moins que le salaire minimum, et la nature informelle de leur activité et leur statut d'indépendant mettent à l'abri les plateformes de toute responsabilité face à cette réalité.

Interrogés sur cette absence de protection sociale et sur les raisons pour lesquelles ils sont très peu à payer des impôts, des travailleurs de terrain ont massivement répondu qu'ils ne savaient pas comment intégrer dans ces différents régimes sociaux. La grande majorité des travailleurs de terrain et

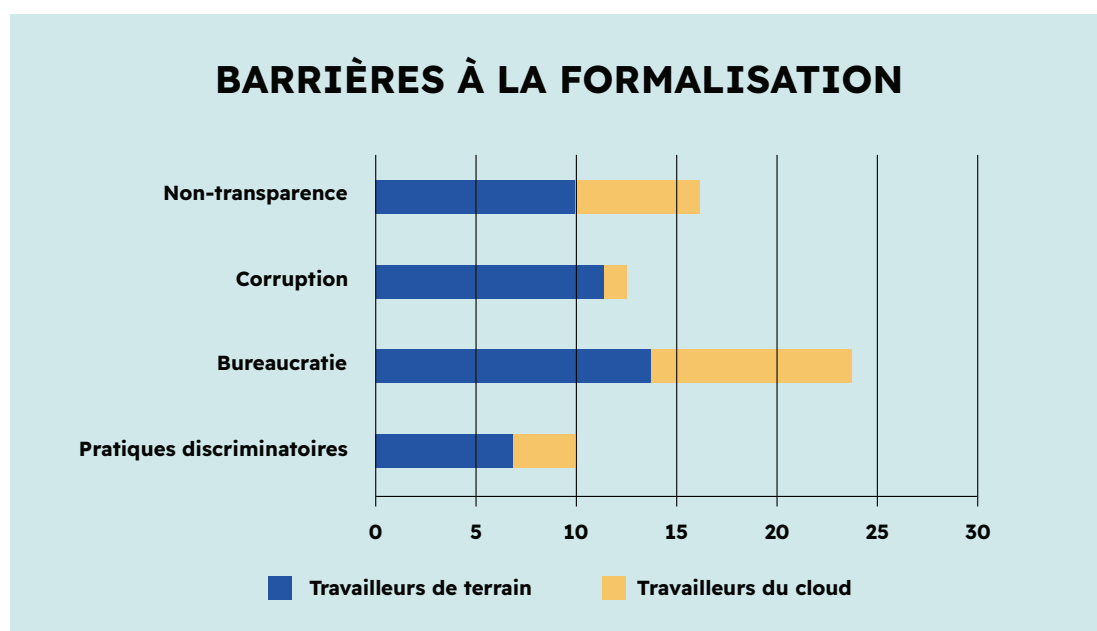


Figure 3 : Réponses de 40 travailleurs de terrain et de 16 travailleurs du cloud interrogés sur les obstacles à la formalisation de leurs activités.

du cloud ont déclaré vouloir bénéficier de protections sociales, mais peu ont déclaré connaître les procédures d'affiliation aux régimes de protection. Seuls deux d'entre eux ont dit comprendre les différents régimes de sécurité sociale, et un seul a affirmé que sa plateforme offrirait une aide à l'inscription à la sécurité sociale. Trente travailleurs de terrain ont dit ignorer comment déclarer leurs impôts. Trente-et-un ont déclaré que leur plateforme ne fournissait aucune information en matière de déclaration de revenus. À la question de savoir pourquoi ils ne payaient pas d'impôts, un tiers des travailleurs de terrain ont répondu qu'ils ne connaissaient pas le montant à payer, six ont affirmé que le montant était trop élevé et la moitié a déclaré ne pas vouloir être en contact avec les autorités fiscales. Cependant, plus de la moitié des travailleurs de terrain interrogés ont déclaré qu'ils seraient prêts à payer des impôts s'ils avaient la certitude de pouvoir bénéficier de certains avantages, tels que des protections sociales, le respect de leurs droits de travailleurs et un statut professionnel légal, et par là-même à formaliser leur statut et leur activité.

Des résultats similaires sont mis en évidence pour les travailleurs du cloud, également désireux de bénéficier de protections sociales, mais qui ne comprenaient pas comment ils pourraient s'intégrer dans des régimes ne correspondant pas à leur situation. Ils ont pareillement déclaré ne bénéficier d'aucun soutien de la part de leurs plateformes sur

ce plan. Ils sont 12 à avoir manifesté ce désir, mais un seul a déclaré comprendre les procédures pour ce faire. Seuls deux travailleurs du cloud savaient comment déclarer leurs impôts, et 10 seraient prêts à le faire s'ils savaient comment. Aucun des travailleurs du cloud ne savait ni ne pensait que sa plateforme offrirait une quelconque assistance en matière d'affiliation à la protection sociale ou de procédures fiscales.

Des responsables de la Caisse de sécurité sociale ont déclaré lors d'entretiens que les travailleurs de terrain et du cloud devraient s'enregistrer en tant qu'auto entrepreneurs pour obtenir une attestation fiscale permettant de bénéficier des régimes de protection sociale. Pourtant, les résultats de notre enquête suggèrent que cette information n'a pas été transmise aux travailleurs. Parmi les travailleurs de terrain interrogés qui se considèrent comme travailleurs indépendants, seuls 11 ont déclaré détenir une telle attestation fiscale. La majorité de ces 11 étaient des chauffeurs de taxi (voir la figure 5). La plupart de ces travailleurs ne savaient pas comment s'enregistrer auprès des autorités fiscales, quel montant d'impôt payer ni la fréquence de ce paiement. Ils ont déclaré ne pas avoir enregistré leur entreprise parce qu'ils ne le pensaient pas pouvoir le faire "considérait pas comme une option". À la question de savoir ce qui pourrait les amener à formaliser leur activité, la moitié a répondu avoir besoin de plus d'informations sur les avantages et

les procédures. Certains ont manifesté le besoin de se faire aider pour accomplir les démarches d'enregistrement. Seuls quelques-uns ont déclaré qu'ils exigeraient une baisse des impôts ou la possibilité d'accéder à des financements. Les travailleurs ne connaissaient pas les coûts d'enregistrement et la plupart s'attendaient à un processus très complexe. Lorsqu'on leur a demandé ce qui empêchait la formalisation de leur activité, quelques travailleurs de terrain ont fait allusion à des pratiques discriminatoires. La moitié a évoqué des problèmes bureaucratiques, un tiers la corruption et un autre tiers le manque de transparence. La majorité des travailleurs ont déclaré qu'ils auraient besoin d'aide pour formaliser leurs activités. La plupart se tourneraient vers leur famille et leurs amis pour obtenir cette aide, tandis qu'un tiers envisageraient de demander de l'aide à leur plateforme. Aucun n'aurait recours à l'administration publique. Pour un tiers des travailleurs le travail informel présentait certains avantages, tandis que pour les autres, quand ils n'ont pas dit ne pas savoir, il n'en présentait pas.

Seuls quatre des travailleurs du cloud interrogés disposaient d'une attestation fiscale, bien que la plupart d'entre eux soient des travailleurs indépendants. Ces attestations fiscales ont été créées en Tunisie pour permettre aux travailleurs d'obtenir des protections sociales et d'ouvrir des comptes bancaires, mais elles n'ont pas été adaptées aux besoins des travailleurs de plateforme. Certains

estiment qu'il n'en ont pas besoin pour leur activité, mais ils sont nombreux à penser qu'ils rencontreraient des obstacles pour l'obtenir en raison de leur statut informel. Seuls trois d'entre eux ont déclaré savoir comment enregistrer leurs activités commerciales auprès des autorités fiscales. À la question de savoir pourquoi leur petite entreprise était informelle, cinq travailleurs ont dit ne pas avoir pensé à la formaliser. Six ont répondu qu'ils ne savaient pas comment s'y prendre et cinq autres ont affirmé avoir essayé mais avoir été découragés par la complexité du processus. Deux travailleurs du cloud seulement ont déclaré avoir intentionnellement choisi l'informalité pour échapper à l'impôt. Douze travailleurs du cloud ont déclaré que s'ils devaient formaliser leur entreprise, ils auraient besoin d'informations supplémentaires, et cinq ont déclaré qu'ils auraient besoin d'une aide extérieure. Dix d'entre eux ont déclaré que la bureaucratie était un obstacle majeur à la formalisation, tandis que quelques autres ont fait allusion à des pratiques discriminatoires et à un manque de transparence. Treize ont dit qu'ils se tourneraient vers des experts pour obtenir une assistance. Six ont affirmé qu'ils se tourneraient vers des fonctionnaires, et seulement trois ont déclaré qu'ils demanderaient l'aide de leur plateforme.

Figure 3 : Réponses de 40 travailleurs de terrain et de 16 travailleurs du cloud interrogés sur les obstacles à la formalisation de leurs activités.

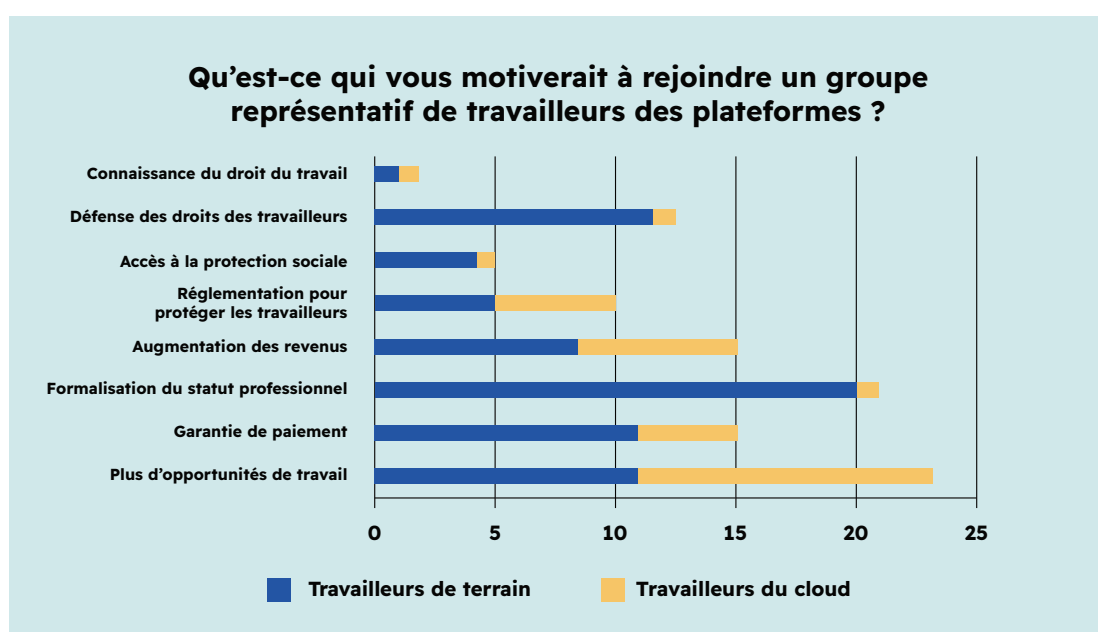


Figure 4 : Réponses de 40 travailleurs de terrain et de 16 travailleurs du cloud interrogés sur les motifs qui les poussent à s'organiser.

LE CAS UNIQUE DES CHAUFFEURS DE TAXI TUNISIENS

Alors que les plateformes de covoiturage telles que Bolt sont de plus en plus utilisées en Tunisie, les travailleurs des plateformes de transport ont souvent vécu des expériences différentes de celles des travailleurs des autres secteurs de plateforme. Cela est principalement dû à la longue histoire de l'organisation du secteur des transports en Tunisie. Plutôt que d'entrer dans un secteur non réglementé et d'inventer les règles au fur et à mesure de leur développement, les plateformes de transport ont été forcées de s'intégrer dans un secteur avec des réglementations préexistantes et des parties prenantes puissantes. Le syndicat tunisien des chauffeurs de taxi exerce une influence considérable sur le secteur, tout comme le ministère des Transports, avec lequel ils entretiennent des relations de travail fructueuses. Ces réalités ne signifient pas nécessairement des résultats positifs pour les travailleurs – beaucoup signalent des barrières importantes à l'entrée pour ce type de travail – ni des résultats positifs pour les consommateurs, dont beaucoup ont des difficultés à trouver un taxi sans utiliser une plateforme, mais sont obligés de payer des prix beaucoup plus élevés s'ils y parviennent.

Toutefois, en raison du paysage réglementaire préexistant, il est beaucoup plus facile pour les chauffeurs de taxi de travailler de manière formelle que pour leurs collègues d'autres secteurs de l'économie de plateforme. Cette réalité a facilité l'action collective dans le secteur des plateformes également. En fait, l'Union des chauffeurs de taxi indépendants est partenaire d'une plateforme de covoiturage, et un dirigeant syndical interrogé a souligné que l'Union faisait des droits des travailleurs un élément central de son engagement avec les entreprises de la plateforme. Cependant, à l'instar de la dynamique des entrepreneurs décrite dans les plateformes de livraison, une hiérarchie existe parfois dans le secteur des services de covoiturage : les chercheurs se sont entretenus avec des personnes travaillant de manière informelle qui étaient elles-mêmes employées par des chauffeurs de taxi formels.

Figure 5 : Le cas unique des chauffeurs de taxi tunisiens

Outre les obstacles bureaucratiques et réglementaires classiques auxquels les travailleurs du cloud sont confrontés, les observations issues des groupes de discussion suggèrent que, dans de nombreux cas, la réglementation tunisienne actuelle du travail empêche de tirer parti de certains avantages du travail de plateforme. Cela est particulièrement vrai pour les nombreux étudiants tunisiens attirés par le travail de plateforme comme moyen à la fois d'avoir un revenu et d'élargir leurs compétences professionnelles. Ces étudiants ont en effet fait part de leurs difficultés à profiter des opportunités offertes par les plateformes en raison de leur statut d'étudiant, qui figure sur leur carte d'identité. La réglementation en vigueur ne leur permet pas de travailler en tant qu'indépendants et les empêche d'obtenir une attestation fiscale. Cela signifie qu'ils ne peuvent pas ouvrir de comptes bancaires commerciaux ni effectuer d'autres démarches leur permettant d'être officiellement rémunérés pour leur travail. Un autre problème réglementaire majeur découle des restrictions monétaires en vigueur en Tunisie. De nombreuses plateformes du cloud – en particulier les plus grandes et les plus lucratives basées à l'étranger – exigent que certaines transactions soient effectuées en dollars américains, une condition qui constitue un obstacle pour les travailleurs tunisiens.

Au-delà de ses conséquences dramatiques sur les travailleurs, l'absence de cadre réglementaire pose de nombreux problèmes aux décideurs politiques tunisiens. Lors des entretiens, les représentants de l'État et de la société civile ont évoqué une série d'autres préoccupations, telles que le monopole que les grandes plateformes internationales peuvent exercer sur le marché et leur capacité à évincer les startups nationales dans leur secteur d'activité. Une réglementation laxiste peut aussi donner lieu à des allégations de concurrence déloyale. Les grandes entreprises peuvent considérer que les plateformes opèrent de manière déloyale en vertu de cadres réglementaires différents qui leur permettent de réduire illégalement leurs coûts. Alors que les travailleurs des plateformes de travail numériques (de terrain et du cloud) sont confrontés au risque d'exploitation, à des salaires inadéquats et à de mauvaises conditions de travail, les consommateurs eux-mêmes peuvent être en danger, faute de réglementations assurant leur sécurité et la qualité des biens et des services qu'ils reçoivent.

Les parties prenantes ont également exprimé des doutes sur la capacité du gouvernement à évaluer la valeur économique créée par les plateformes en l'absence d'une réglementation claire. Elles ont également évoqué la difficulté de collecter efficacement les recettes fiscales provenant des transactions des plateformes. De nombreuses parties prenantes ont insisté sur le manque de données officielles relatives à l'écon-

omie de plateforme comme un obstacle majeur à ces efforts. Les responsables de l'Observatoire national de l'emploi et de la qualification du gouvernement tunisien ont confirmé que le gouvernement n'a pas de définition claire de l'économie de plateforme, sans parler de la distinction entre PMGW et PMCW ; un obstacle supplémentaire à la collecte de données. Cette absence de définition officielle ou de distinction entre les différentes formes de travail de plateforme a empêché d'autres agences gouvernementales de prendre des mesures ciblant l'économie de plateforme : des responsables du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle ont déclaré qu'il n'y avait pas de programmes spécifiques ou de formations professionnelles disponibles pour les travailleurs de plateforme, tandis que des responsables du ministère des Finances ont déclaré qu'il n'y avait pas de régime fiscal spécifique adapté aux travailleurs de plateforme.

Organisation et action collective

La plupart des travailleurs de plateforme estiment que leurs conditions de travail peuvent être améliorées. Tous les travailleurs de terrain et du cloud interrogés souhaiteraient des améliorations à leur emploi actuel. Pour la grande majorité des travailleurs de terrain, la première priorité est un salaire plus élevé, suivie de l'augmentation du temps libre, de l'établissement d'un contrat, de plus de stabilité, de l'accès à la sécurité sociale et à une couverture médicale, et de meilleures conditions de travail. Un tiers d'entre eux regrettent de ne pas bénéficier du statut d'employé. La moitié d'entre eux se disent sous-payés, et ils sont nombreux à déclarer avoir des difficultés à accéder aux protections sociales. Bien que leur principale préoccupation soit liée à leur statut professionnel, les travailleurs du cloud ont exprimé les mêmes souhaits.

Au-delà de leur insatisfaction, les travailleurs de plateforme interrogés ont également reconnu la nécessité de s'organiser et d'agir collectivement pour résoudre ces problèmes. La plupart des travailleurs de terrain et du cloud ont déclaré pouvoir communiquer avec leurs collègues et aborder les stratégies d'amélioration des salaires, les changements souhaités concernant la plateforme et la nécessité d'améliorer les conditions de travail. Environ la moitié des travailleurs de terrain et six des 16 travailleurs du cloud ont déclaré qu'ils connais-

saient leurs droits en tant que travailleurs. Cependant, moins d'un quart des travailleurs de terrain et moins de la moitié des travailleurs du cloud ont discuté des possibilités d'action collective avec leurs collègues, tout en considérant qu'il s'agit d'une question centrale. En effet, plus des trois quarts des travailleurs de terrain et deux tiers des travailleurs du cloud ont déclaré qu'ils devraient mener une action collective s'ils souhaitent améliorer leurs conditions de travail. Les discussions de groupe ont également clairement montré que les travailleurs de terrain étaient conscients de leur droit à bénéficier de protections et de l'existence de lois visant à garantir leur statut et leur traitement équitable par les entreprises. Selon les travailleurs, le gouvernement devrait étendre ces protections et le Code du travail pour qu'il puisse s'appliquer à leur statut de travailleurs de terrain.

La disparité entre travailleurs sur cette question s'expliquerait par le manque d'initiatives pour organiser les travailleurs de plateforme. Seuls deux travailleurs de terrain interrogés étaient membres d'une association. Il s'agissait de deux propriétaires de taxis – une profession réglementée depuis longtemps en Tunisie (voir Figure 5, ci-après). De même, un seul travailleur du cloud était membre d'un syndicat d'artistes. La majorité des travailleurs ont déclaré ignorer l'existence d'initiatives en faveur de la syndicalisation des travailleurs de plateforme et, et la plupart de ceux qui en avaient connaissance, c'était à travers des groupes informels ou quelques initiatives sur les réseaux sociaux. Ces groupes sur les réseaux sociaux se concentrent toutefois sur la coordination du travail sur le terrain et sur l'information sur les risques, tels que le harcèlement policier et le vol, plutôt que sur l'organisation collective. Plus des trois quarts des travailleurs de terrain et du cloud ont déclaré qu'ils adhéreraient à un syndicat ou à une association de travailleurs de plateforme si une telle structure existait. La plupart souhaitent l'amélioration des conditions de travail et la clarification des questions liées à leur statut professionnel et aux garanties de rémunération de leur travail. Toutefois, les chauffeurs-livreurs en particulier ont indiqué craindre les représailles des sous-traitants dont ils dépendent si ces derniers apprenaient leur adhésion à un syndicat.

Réponse des entreprises

En l'absence d'un cadre réglementaire clair, les plateformes de travail numériques en Tunisie ont les mains libres. Compte tenu de la relative nouveauté de ce secteur économique, les efforts d'autorégulation des entreprises ne sont pas nombreux, et sont très récents. Nos entretiens ont révélé que les entreprises à l'avant-garde de ces efforts d'autorégulation sont les plateformes internationales, qui, de ce fait, contrôlent davantage leurs activités.

Glovo, une plateforme de livraison opérant dans des dizaines de pays, a mis en avant son action en faveur de ses livreurs pour renforcer leurs droits. Le programme, mis en place dans 17 pays jusqu'à présent, a récemment été étendu à la Tunisie. Glovo a pris cette initiative après des controverses concernant le traitement de ses travailleurs. Alors que l'entreprise affirme que son plan a été conçu avec le concours du projet Fairwork, elle n'aurait reçu qu'un soutien modéré. Fairwork ayant affirmé que le programme de Glovo restait en deçà des normes d'équité au travail sur de nombreux aspects (Fairwork 2021).

Au-delà de programmes comme celui de Glovo – qui n'apportent que des réponses très limitées aux nombreuses questions relatives aux droits des travailleurs de l'économie de plateforme – peu de mesures ont été prises par les plateformes de travail numériques. Selon Glovo, son programme concerne tous les coursiers qui utilisent sa plateforme, qu'ils soient indépendants, employés directement ou prestataires de services. L'objectif derrière de tels programmes peut être de mettre en avant la flexibilité de l'économie de plateforme mais on perçoit en même temps les limites des mesures que les entreprises sont prêtes à entreprendre pour soutenir les travailleurs. Glovo et ses pairs sont pour le moment peu disposés à abandonner le modèle économique qui consiste à transférer sur les travailleurs les coûts et les risques, clé de leur succès, même si le programme de Glovo a permis de répondre à certaines problématiques rencontrées par les travailleurs. Ce constat confirme nos propres observations sur le fait que les livreurs les plus exposés sont ceux qui n'ont pas de relation formelle avec l'entreprise qui les emploie. Glovo a déclaré aux chercheurs quelle entretient une relation de travail formel avec toutes les personnes

qu'elle emploie et avec lesquelles elle passe des contrats, mais la réalité est que les plateformes de travail numériques limitent leurs interactions avec les travailleurs qui effectuent des livraisons pour elles, passant par des sous-traitants pour gérer les relations de travail.

La majorité des plateformes tunisiennes émergentes telles que Ijani, Trustit et d'autres (toutes les plateformes basées en Tunisie connues des chercheurs sont des plateformes de travail de terrain ; aucune plateforme tunisienne de travail du cloud n'a été interrogée), reconnaissent le statut informel d'un grand nombre de leurs travailleurs. La plupart de ces plateformes sont encore aux premiers stades de leur croissance, et sont souvent soutenues par des programmes de développement tels que l'initiative Platforms for Tomorrow de la GIZ. Les entretiens avec les fondateurs de plateformes tunisiennes participant à ces programmes ont révélé que ces derniers ont, dans la plupart des cas, été approchés par des responsables locaux de l'OIT, leur proposant des formations pour améliorer leurs activités et promouvoir le travail décent. L'un des objectifs du partenariat de la GIZ avec l'OIT est de soutenir la formalisation du travail de plateforme, en facilitant l'accès des travailleurs à la protection sociale.

CONCLUSION ET CONSIDÉRATIONS POLITIQUES

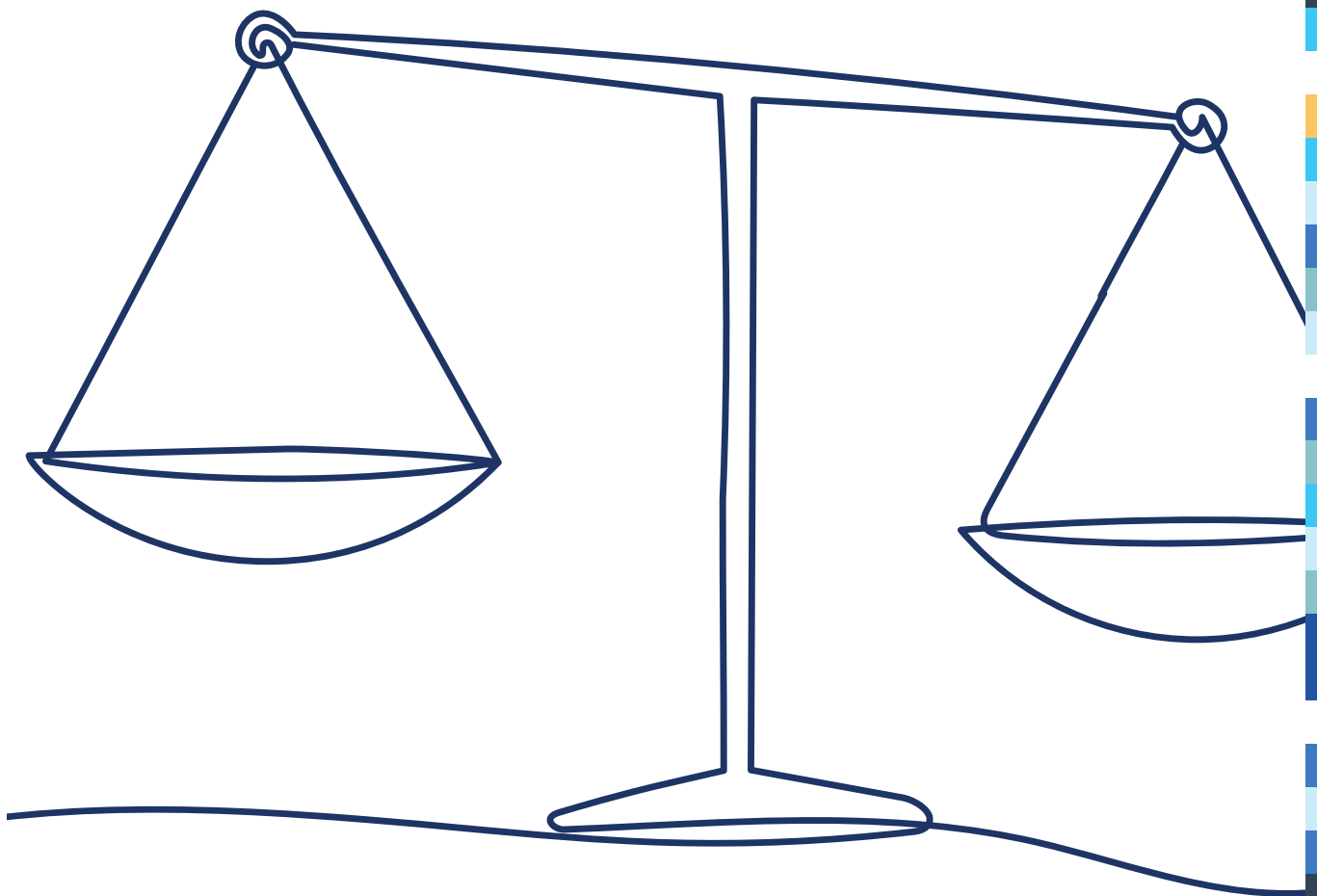
Bien que l'économie de plateforme soit un concept relativement nouveau, sa croissance rapide a des impacts significatifs sur l'économie, les travailleurs et les consommateurs tunisiens. Opérant actuellement sans contrôle des régulateurs, les plateformes de travail numériques transfèrent leurs coûts aux travailleurs et aux consommateurs, échappent à l'impôt et enfreignent les lois en vigueur sur les droits des travailleurs et la protection des consommateurs. La Tunisie est loin d'être le seul pays confronté à cette réalité, mais la faiblesse de son économie et la persistance d'un taux de chômage élevé ont exacerbé ces effets négatifs, poussant les travailleurs à saisir toute opportunité d'emploi peu importe la médiocrité du salaire ou les conditions. En outre, la réglementation complexe de la Tunisie pousse les travailleurs de plateforme et les entreprises vers l'économie informelle, ce qui pose des défis importants au gouvernement dans ses projets

de réglementer les entreprises, de recouvrer les recettes et de relancer la croissance économique.

Nous concluons notre article en esquisant quelques propositions à l'intention des décideurs politiques concernant l'économie de plateforme en Tunisie :

Améliorer et institutionnaliser la collecte de données : L'économie de plateforme s'est imposée comme élément central de l'avenir numérique de la Tunisie, pourtant de nombreux décideurs politiques ne disposent pas de données suffisantes concernant ce secteur économique clé. Les personnes interrogées du bureau du Premier ministre et des ministères de l'Emploi et des Finances ont toutes

déclaré que le manque de données sur l'économie de plateforme représentait un réel problème dans leur travail. Pourtant, l'Institut national des statistiques et d'autres organismes officiels (tels que l'Observatoire national de l'emploi et de la qualification, qui souhaiterait conduire des études sur l'économie de plateforme) ne font rien pour résoudre ce problème. Les décideurs politiques devraient prioriser la collecte de données sur les plateformes de travail numériques opérant en Tunisie, et des informations sur les travailleurs de plateforme, les transactions, les caractéristiques démographiques des utilisateurs, les niveaux de revenus et les conditions de travail. Ces efforts doivent être informés par une compréhension du paysage et des com-



plexités des plateformes et des économies informelles. Ainsi, le travail de terrain (PMGW) et le travail du cloud (PMCW) peuvent être très différents ; ces différences doivent être prises en compte dans leur analyse. En outre, les experts interrogés ont suggéré que la mise à jour de la nomenclature des activités tunisiennes – la liste des activités qui définissent actuellement le travail en vertu de la loi tunisienne – sera essentielle à ces efforts. Ce n'est qu'en disposant d'une définition précise de ces différents types de travail que l'Institut national de la statistique sera en mesure d'améliorer la collecte des données.

Dans ce cadre, des partenariats avec des plateformes de travail numériques peuvent être envisagés afin d'accéder à des données anonymisées à des fins de recherche et d'analyse. Dans le même ordre d'idées, les responsables peuvent également analyser les droits des travailleurs plus généralement dans les données dont ils disposent déjà. Ces partenariats permettraient de mieux comprendre la dynamique et l'impact de l'économie de plateforme. Les décideurs politiques peuvent également inciter les plateformes à accroître la transparence de leurs opérations, de leurs conditions d'achat, de leurs algorithmes et de leur utilisation des données, afin de renforcer la confiance du public et de permettre une meilleure évaluation. En outre, les responsables pourraient s'appuyer sur cette collaboration pour promouvoir la formalisation et aider les travailleurs à accéder aux avantages et aux protections qui leur sont dus.

Analyser les impacts de l'économie de plateforme : disposer de ces données devrait mener à des analyses plus approfondies des différents effets de l'économie de plateforme. À titre d'exemple :

- l'impact économique de l'économie de plateforme, en évaluant ses contributions au PIB, à la productivité, à l'innovation et à l'emploi ; la qualité de l'emploi et les conditions de travail (y compris les différences entre PMGW et PMCW), en examinant le bien-être des travailleurs, leurs droits et les responsabilités que les plateformes font peser sur leur main-d'œuvre ;
- les effets sur la protection des consommateurs, en évaluant les mesures préexistantes de protection des consommateurs pour déterminer leur adéquation à l'économie de plateforme tout

en s'assurant qu'elles protègent les droits et la sécurité des utilisateurs dans les transactions ;

- les impacts sociaux et environnementaux, en considérant le rôle de l'économie de plateforme dans la mobilité urbaine, la consommation des ressources et l'influence et les inégalités sociales.

Faciliter la représentation des travailleurs : au-delà d'une meilleure compréhension de l'économie de plateforme et de ses effets, il est essentiel que les décideurs politiques donnent aux travailleurs de plateforme les moyens de se faire représenter dans les négociations nationales sur les mesures politiques qui ont des impacts directs sur leurs moyens de subsistance. Employés précaires et non enregistrés, de nombreux travailleurs de plateforme n'ont pas la possibilité de se faire entendre, alors qu'ils peuvent être des contributeurs précieux aux politiques de réglementation gouvernementale, en raison des informations qu'ils possèdent et de la pertinence de leurs opinions. Promouvoir la représentation des travailleurs et l'action collective permettrait à ces travailleurs de parler d'une seule voix pour influencer les politiques qui affectent leur vie. Cette proposition fait écho aux propos de nombreux responsables gouvernementaux qui ont déclaré lors des entretiens qu'en l'absence d'un corps organisé de travailleurs de plateforme, il n'est pas aisé de comprendre leurs besoins et leurs revendications. En outre, une telle représentation contribuerait à restaurer la confiance des travailleurs de plateforme envers l'État et ses institutions.

Réglementer le travail sur les plateformes : il est essentiel que les décideurs politiques comprennent, contrôlent et adaptent les lois aux conditions des travailleurs de plateforme. La réglementation du marché du travail doit répondre aux défis et aux opportunités uniques de l'économie de plateforme, en cherchant l'équilibre entre la protection des travailleurs et la flexibilité qui a permis au travail de plateforme de se développer. La réglementation du travail doit protéger les droits des travailleurs et clarifier leur statut, en leur attribuant des droits et des avantages spécifiques. Il pourrait être envisagé de :

- maintenir le statu quo sans formaliser le statut des travailleurs de plateforme, laissant la décision, le cas échéant, au système judiciaire (cette option signifie laisser les problèmes décrits dans cet article sans solution) ;

- la création d'un statut intermédiaire entre le statut de travailleur dépendant et indépendant, tel que le « travailleur indépendant économiquement dépendant » qui existe en Espagne, et selon lequel le travailleur se voit attribuer des droits et des avantages spécifiques. Les experts ont suggéré que ce statut pourrait être celui existant d'autoentrepreneur, à condition de modifier la loi pour y inclure le travail de plateforme ;
- le renversement de la « charge de la preuve » et la généralisation de la relation de travail formelle comme l'option par défaut. Ainsi, la responsabilité de démontrer l'existence d'un travail indépendant au sens propre du terme incombera à la plateforme, non au travailleur.

Ces options sont passées en revue dans le document de l'OIT de 2022, « Decent Work in the Platform Economy » qui fournit également une liste détaillée des réglementations existantes. D'autres changements réglementaires non liés au Code du travail sont probablement nécessaires, par exemple ceux touchant aux transactions en devises étrangères pour permettre aux travailleurs du cloud de recevoir des paiements en devises étrangères pour leur travail.

- *Appliquer les réglementations existantes et en adopter des nouvelles sur le travail de plateforme* : appliquer les réglementations sera primordiale pour relever les défis auxquels les entreprises et les travailleurs de plateforme sont confrontés. Le rôle de l'inspection du travail tunisienne est essentiel à cet égard. Ces dernières années, les inspecteurs du travail ont été formés à l'intégration de différentes formes de travail, telles que le travail informel, dans leurs attributions. Des mesures similaires devraient être prises pour le PMW. Les inspecteurs du travail devraient être formés aux spécificités du travail de plateforme, afin d'être en mesure d'évaluer correctement la relation employeur-employé, la protection et la sécurité des travailleurs et d'autres problématiques propres aux travailleurs de plateforme. En outre, les bureaux régionaux du travail pourraient promouvoir l'application de la législation en créant de nouvelles formations et de nouveaux programmes de supervision destinés aux travailleurs de plateforme.
- *Adapter les programmes et les cadres juridiques existants* : en réglementant les statuts des tra-

vailleurs, les décideurs politiques permettront aux travailleurs de plateforme de se saisir des programmes gouvernementaux existants. Les programmes de sécurité sociale devraient être adaptés au statut d'emploi des travailleurs des plateformes pour leur offrir une protection sociale et des indemnités pendant les périodes où leur revenu est insuffisant. Les décideurs politiques peuvent également établir dans quelles mesures la législation existante, telle que la loi sur les startups ou le décret sur les autoentrepreneurs, pourrait être adaptée ou s'étendre aux plateformes de travail numériques et à leurs travailleurs.s.

- *Étudier la possibilité d'une réglementation sectorielle* : lors de l'évaluation de l'économie de plateforme et de ses impacts, les décideurs politiques pourraient envisager la pertinence d'une réglementation spécifique par secteurs d'activité. Il est important de comprendre la grande diversité qui existe au sein de l'économie de plateforme, y compris, mais sans s'y limiter, les différences entre le PMGW et le PMCW. Ainsi, les règles régissant les plateformes de VTC ou de livraison de nourriture peuvent ne pas être adaptées à la prestation de services freelance ou à la garde d'enfants. Dans ce cadre, les entretiens avec les experts ont suggéré qu'il y a un besoin urgent pour le Conseil de la Concurrence de la Tunisie de réglementer certains secteurs tels que le secteur des transports afin de promouvoir l'équité, étant donné que l'essor des plateformes de VTC a eu un impact significatif sur les prix des taxis. La diversité inhérente au travail de plateforme doit être soigneusement prise en compte pour ne pas appliquer une réglementation trop générale à l'économie de plateforme.

RÉFÉRENCES CITÉS

Nidhal Ben Cheikh. « L'extension de la protection sociale à l'économie informelle à l'épreuve de la transition en Tunisie. » Centre de Recherches et d'Études Sociales. 2013. http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/extension_couverture_secteur_informel_01.pdf

CRES (2015). Les Socles nationaux de protection sociale : Émergence du concept, meilleurs pratiques internationales et pertinence pour la Tunisie. La lettre du CRES, no. 7. http://www.cres.tn/uploads/tx_wdbiblio/lettre_7_du_31_d%C3%A9cembre_2015_01.pdf

Michael A. Cusumano, David B. Yoffie et Annabelle Gawer. « L'avenir des plateformes ». Revue de gestion du MIT Sloan 61, non. 3 (printemps 2020) : 46-54. <https://www.proquest.com/docview/2381627670/fulltextPDF/BE44FEB98F244965PQ/1?accountid=14214>

Michael Dunn, Isabel Munoz et Mohammad Hossein Jarraji. « Dynamique du travail flexible et des plateformes numériques : flexibilité des tâches et flexibilité spatiale dans l'économie de plateforme. » Entreprise numérique3, non. 1 (juin 2023) <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666954422000321>

« Règles de l'UE sur le travail de plateforme. » Conseil de l'Europe (2023). <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>

« Nouvelles formes de travail et de travail de plateforme dans la SEMED : Profil de pays : Tunisie. » Fondation européenne pour la formation (2023). <https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-12/New%20forms%20of%20work%20and%20platform%20work%20in%20SEMED%20-%20Country%20profile%20Tunisia.pdf>

« Travail de plateforme nationale au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. » Fairwork (2022). <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/17/2022/12/Fairwork-MENA-report-2022-en.pdf>

Travail équitable. « Glovo annonce des améliorations aux conditions de travail des coursiers en consultation avec le Fairwork Project. » 28 octobre 2021. <https://fair.work/en/fw/blog/glovo-announces-improvements-to-the-working-conditions-of-couriers-in-consultation-with-the-fair-work-project/>

[tions-of-couriers-in-consultation-with-the-fair-work-project/](https://fair.work/en/fw/blog/glovo-announces-improvements-to-the-working-conditions-of-couriers-in-consultation-with-the-fair-work-project/)

Max Gallien. « Comprendre les économies informelles en Afrique du Nord : de la loi et de l'ordre à la justice sociale. » Friedrich Ebert Stiftung : Analyse de la politique internationale. Juillet 2018. <https://library.fes.de/pdf-files/iez/14573.pdf>

Max Gallien et Osman Bourhaba. « Lois sur le travail informel et l'autoentrepreneuriat au Maghreb : que peut apprendre la Tunisie du Maroc ? Centre international pour la fiscalité et le développement. 19 janvier 2021. <https://www.ictd.ac/blog/informal-work-auto-entrepreneurship-laws-maghreb-tunisia-learn-morocco/>

Félix Hadwiger. « Réaliser les opportunités de l'économie de plateforme grâce à la liberté d'association et à la négociation collective ». Document de travail 80 de l'OIT, Organisation internationale du Travail (septembre 2022) https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_857284/lang-en/index.htm

Khaled Nasri, Mohamed Amara et Imane Helmi. « Paysage de la protection sociale en Tunisie ». Forum de recherche économique. Document de travail n° 1592. Septembre 2022. <https://erf.org.eg/publications/the-landscape-of-social-protection-in-tunisia/>

Ioana Alexandra Horodnic, Collin C. Williams, Andreea Apetrei, Mara Matcu et Adrian V. Horodnic. « Achat de services issus de l'économie informelle à l'aide de plateformes numériques. » *Le journal des industries de services* 43, non. 11-12 (mars 2023) : 854-874. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02642069.2023.2189242>

Ursula Huws, Neil H. Spencer, Dag S. Syrdal et Kaire Holts. « Travailler dans l'économie européenne des petits boulots. » Fondation pour les études progressistes européennes. 2017. https://uhra.herts.ac.uk/bitstream/handle/2299/19922/Huws_U_Spencer_N.H_Syrdal_D.S_Holt_K_2017.pdf

« Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un paysage en évolution. » 109e Conférence internationale du Travail. Organisation Internationale du Travail. 2020. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf

109^e session de la Conférence internationale du Travail. Organisation Internationale du Travail. 2021. <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/lang-en/index.htm>

« Le travail décent dans l'économie de plateforme », Document de référence pour la réunion d'experts sur le travail décent dans l'économie de plateforme. Organisation Internationale du Travail. 2022. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_855048.pdf

« Les services du FMI parviennent à un accord sur un mécanisme de financement élargi avec la Tunisie. » Fond monétaire international. Octobre 2022. <https://www.imf.org/en/News/Articles/2022/10/15/pr22353-tunisia-imf-staff-reaches-staff-level-agreement-on-an-extended-fund-facilité-avec-la-tunisie>

Marouani, M., Krafft, C., Assaad, R., Kennedy, S., Cheung, R., Latifi, A. et Wojcieszynski, E. (2022). Étude de cas nationale sur la COVID-19 en Tunisie. *Forum de l'Organisation internationale du travail et de la recherche économique*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@afrika/@ro-abidjan/@sro-cairo/documents/publication/wcms_839018.pdf

Maurizio, R. (2016) Formes d'emploi atypiques en Amérique latine : prévalence, caractéristiques et impacts sur les salaires. *Organisation internationale du travail*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_486160.pdf

Najjat El Mekkaoui, YeganehForouheshfar, Asma Ben Hassen, Nidal Ben Cheikh et LacobEmont (2022). « Couverture de sécurité sociale et travailleurs informels en Tunisie. » Forum de recherche économique. Document de travail n° 1576. <https://erf.org.eg/publications/social-security-coverage-and-informal-workers-in-tunisia/>

Khalil Mhadhbi et ChokriTerzi. « Effet de seuil de l'économie souterraine dans la relation finance-croissance en Tunisie : une approche de décalage distribué autorégressif non linéaire. » *Revue de développement international* 34 non. 3 (2022) : 636-651. <https://ideas.repec.org/a/wly/jintdv/v34y2022i3p636-651.html>

Clément Migai, Julia de Jong et Jeffrey Owens. « L'économie du partage : transformer les défis en opportunités de conformité pour les administrations fiscales. » *Journal électronique de recherche fiscale* 16 non. 3 (2019) : 395-424. <https://research.wu.ac.at/en/publications/the-sharing-economy-turning-challenges-into-compliance-opportunities-5>

Gayatari Nair. « Les « nouveaux » terrains de précarité : le travail à la demande en Inde. » *Asie du Sud contemporaine* 30 non. 3 (2022) : 388-401. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09584935.2022.2099813>

« Rapport INS : les indicateurs de l'emploi informel 2019. » Institut national des statistiques. 2020.

« L'indice de préparation du réseau 2022. » Institut Portulans. 2022. https://download.networkreadinessindex.org/reports/nri_2022.pdf

OCDE/OIT. « Lutter contre la vulnérabilité dans l'économie informelle » dans les études du Centre de développement. Éditions OCDE. 2019. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/939b7bcd-en.pdf?expires=1680792377&id=id&accname=guest&checksum=80E075DBD8F0E199C73AAF-5C666C1197>

Gregory Randolph et Hernan Galperin. « Nouvelles opportunités dans l'économie de plateforme : rampes d'accès à la formalisation dans les pays du Sud » dans *L'avenir du travail et de l'éducation à l'ère numérique*. G20 Japon 2019. <https://t20japan.org/wp-content/uploads/2019/03/t20-japan-tf7-13-new-opportunities-in-the-platform-economy.pdf>

Katrin Vendu. « La loi tunisienne sur les startups. » *Sada*, Carnegie Endowment for International Peace – Programme Moyen-Orient. 2018. <https://carnegieendowment.org/sada/76685>

AmbikaTandon et AbhishekSekharan. « Travailler (sur) l'application : agencement et organisation du travail dans l'économie de plateforme. » *Genre et développement* 30 no. 3 (2022) : 687-706. <https://www.informahealthcare.com/doi/abs/10.1080/13552074.2022.2130515>

Paolo Tubaro et Antonio A. Casilli. « Qui supporte le fardeau d'une pandémie ? COVID-19 et trans-

fert de risque aux travailleurs des plateformes numériques. *American Behavioral Scientist* 0 n°0 (2022). <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/00027642211066027>

Éric Tucker. « Vers une économie politique du travail médiatisé par les plateformes. » *Études en économie politique* 101 no. 3 (2020) : 185-207. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07078552.2020.1848499>

« Impacts de la COVID-19 sur les travailleuses du secteur informel en Tunisie. » Initiative tunisienne pour un travail inclusif. 2021.

« Le ministère des Affaires sociales, l'UNICEF et les États-Unis lancent le partenariat tunisien sur le filet de sécurité sociale au profit des enfants et des familles vulnérables. » Agence des États-Unis pour le développement international. 2022. <https://www.usaid.gov/tunisia/press-releases/oct-13-2022-ministry-social-affairs-unicef-and-US-launch-tunisia-social-safety-net-partnership>

Marcia Cristiane Vaclavik, Andrea Poletto Oltramari et Sidinei Rocha De Oliveira. « Gérer l'économie informelle : un débat théorique à la lumière de l'économie des petits boulots. » Fondation Getulio Vargas, EBAPE-Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas 20 no. 2 (avril 2022) : 247-258. <https://www.proquest.com/docview/2666604374?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>

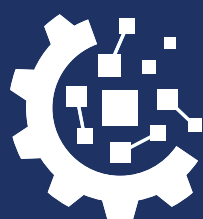
Clarissa E. Weber, Mark Okraku, Johanna Mair et Indre Maurer. « Piloter la transition de la prestation de services informelle à la prestation de services formelle : plateformes de travail dans les pays à marché émergent. » *Revue socio-économique* 19 no. 4 (octobre 2021) : 1315-1344. <https://academic.oup.com/ser/article/19/4/1315/6173761>

Alex J. Wood, Mark Graham, Vili Lehdonvirta et Isis Hjorth. « Good Gig, Bad Gig : autonomie et contrôle algorithmique dans l'économie gig mondiale. » *Travail, emploi et société* 33 no. 1 (2019) : 56-75. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6380453/>

« Moniteur économique tunisien, automne 2020 : Reconstruire le potentiel des entreprises tunisiennes. » Banque mondiale. 2020. <https://www.worldbank.org/en/country/tunisia/publication/>

[tunisia-économique-monitor-december-2020-rebuilding-the-potential-of-tunisian-firms](#)

« Unemployment, total and youth total. » Banque mondiale. 2023. <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.ZS?locations=TN> & <https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=TN>



NEW WORK

FORMS OF

and Inclusion in the Middle East
and North Africa

Centre d'accès aux connaissances pour le développement
Onsi Sawiris School of Business de l'Université américaine du Caire

Mars 2025