



FEMISE RESEARCH
PROGRAMME

2004-2005

***Flexibilité du travail et concurrence sur le marché
des biens et services : impact sur les conditions de
travail et le développement du secteur informel en
Algérie, au Maroc et en Tunisie***

**Research n°FEM22-20
Directed By
Universite de Paris 1-Panthéon-Sorbonne,
ROSES, France**

*In collaboration with
CREAD, Algérie
CREQ, Maroc
ISTIS, Tunisie*

Novembre 2005



Ce rapport a été réalisé avec le soutien financier de la Commission des Communautés Européennes. Les opinions exprimées dans ce texte n'engagent que les auteurs et ne reflètent pas l'opinion officielle de la Commission.

This report has been drafted with financial assistance from the Commission of the European Communities. The views expressed herein are those of the authors and therefore in no way reflect the official opinions of the Commission.

Femise Coordinators



Economic Research Forum

Institut de la Méditerranée



R.O.S.E.S.

RESEARCH CENTRE
On TRANSITION and DEVELOPMENT
ECONOMICS
UMR 8055

Projet d'enquête au Maghreb

FLEXIBILITE DU TRAVAIL ET CONCURRENCE SUR LE MARCHE DES BIENS ET SERVICES : IMPACT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LE DEVELOPPEMENT DU SECTEUR INFORMEL EN ALGERIE, AU MAROC ET EN TUNISIE

2004-2005

Résumé

Notre étude analyse les différentes formes de flexibilité du travail dans un contexte de concurrence - locale et étrangère - de plus en plus intense en Afrique du Nord. Ce travail s'intéresse plus particulièrement aux institutions, à la gouvernance et au recours au travail informel de manière à mieux comprendre le développement des entreprises. Le principal apport de ce projet a été de mettre à disposition des chercheurs les résultats d'une enquête auprès des entreprises (employeurs), d'une part, et des employés (salariés), d'autre part. Nous disposons donc d'une base de données qui croise les observations tirées de 6000 questionnaires salariés et de 600 questionnaires employeurs réalisés en Algérie, au Maroc et en Tunisie. C'est la première fois qu'une telle enquête est réalisée en Afrique du Nord. Cette particularité de nos enquêtes permet de comprendre comment offre et demande de travail se réalisent sur les marchés du travail que nous étudions. Nos enquêtes offrent la possibilité d'évaluer simultanément l'impact des caractéristiques individuelles (salariés) et des caractéristiques entreprises dans l'analyse des mécanismes du marché du travail. Nous avons cherché à privilégier une approche comparatiste entre l'Algérie, le Maroc, et la Tunisie.

Mots clés : flexibilité du travail, travail informel, conditions de travail, cadre institutionnel, gouvernance, pression concurrentielle.

Remerciements

Toute l'équipe du projet FEMISE au ROSES sur la flexibilité du travail au Maghreb tient à remercier nos collègues algériens du CREAD et tout particulièrement Nasreddine Hammouda, nos collègues marocains du CREQ sous la direction de Mohamed Bougroum et Aomar Ibourk enfin nos collègues tunisiens de l'ISTIS qui ont travaillé sous la direction de Hosni Nemsia. Nous avons grandement bénéficié de l'aide de ces centres de recherche et d'études, en aucun cas nous n'aurions pu mener à bien nos enquêtes sans leur soutien et leur conseil. Nous tenons également à remercier Jacques Charmes pour ses remarques, critiques et recommandations. Nous avons bénéficié de l'aide d'Annie Garnero et de Fatima Boubekeur. De nombreux chercheurs des Universités Paris I, Paris XII, Sousse, Rabat, Marrakech...nous ont apporté leurs commentaires tout au long du projet. Nous voulons également remercier Alexandra Froment pour son aide dans la réalisation de ce rapport. Enfin nous tenons à remercier le FEMISE et l'Institut de la Méditerranée pour nous avoir permis de réaliser ce formidable projet.

Introduction

Intention – problématique

Ce projet a été mené avec l'intention de réaliser¹ trois enquêtes au Maghreb (Algérie, Maroc et Tunisie). Ces enquêtes ont été réalisées sous la direction du [ROSES](#)² en partenariat très étroit avec le [CREAD](#) en Algérie, le [CREQ](#) au Maroc et l'[ISTIS](#) en Tunisie. Le fil directeur de notre problématique a été de mieux comprendre le fonctionnement du marché du travail dans un contexte de concurrence accrue sur le marché des biens et des services. Avec l'ouverture du Maghreb au commerce mondial, les entreprises de ces pays font face à une concurrence venant à la fois des pays émergents –la Chine principalement-- et des pays développés. L'exemple de la filière textile est à ce titre un bon exemple. Nous avons voulu offrir aux chercheurs une base de données originale permettant de prendre en compte trois dimensions du marché du travail :

- les caractéristiques des individus (2000 salariés interrogés dans chaque pays) ;
- les caractéristiques des entreprises où ces salariés travaillent (200 entreprises étudiées dans chaque pays) ;
- et enfin les caractéristiques régionales et des pays puisque ces enquêtes ont été réalisées dans les principales zones économiques des trois pays.

Nous disposons donc d'une base de données qui croise les observations tirées de 6000 questionnaires salariés et de 600 questionnaires employeurs. C'est la première fois qu'une telle enquête est réalisée en Afrique du Nord. Cette particularité de nos enquêtes permet de comprendre comment offre et demande de travail se réalisent sur les marchés du travail que nous étudions. Nos enquêtes offrent la possibilité d'évaluer simultanément l'impact des caractéristiques individuelles (salariés) et des caractéristiques entreprises dans l'analyse des mécanismes du marché du travail.

Méthodologie d'enquête et construction des questionnaires

L'équipe du projet FEMISE s'est réunie lors d'une série de séminaires, afin de définir les objectifs de notre recherche. Ces séminaires ont permis à la fois de rédiger les questionnaires,

¹ Nous avons associé nos collègues algériens, marocains, et tunisiens à l'exploitation de la base de données.

² Le site web du ROSES, permet d'accéder aux questionnaires et dans un délai d'un mois aux bases de données.

mais également de rendre compte de la situation du marché du travail en Afrique du Nord. Lors de ces séminaires réguliers -de février à juin 2004- nous avons fait un état des lieux des enquêtes au Maghreb (cf. liste des séminaires). Nos séminaires nous ont servi à définir les problématiques que nous allions aborder dans les questionnaires. Nous avons testé les questionnaires en Tunisie sur un échantillon réduit de manière à corriger les questions trop orientées, incompréhensibles ou peu renseignées. Nous avons enquêté les entreprises de plus de 10 salariés de manière à pouvoir croiser nos enquêtes « salarié » (10 par entreprise) et nos enquêtes « employeur ». Cette restriction est également pertinente car notre questionnaire suppose une certaine organisation du travail qui ne correspond pas aux micro-entreprises.

Construction de l'échantillon

Nos critères de construction des échantillons salariés et entreprises ont été les suivants :

- Nous avons donné la priorité à la représentativité des salariés. Etant donné que nous avons 2000 salariés par pays, nous avons pu créer un échantillon suffisamment grand pour représenter les critères suivant : le sexe, l'âge et le niveau d'éducation.
- Pour ce qui est des entreprises, nous avons trop peu d'observations (200 par pays) pour réellement atteindre une représentativité. Néanmoins, nous avons créé des catégories pour les régions, le nombre de salariés et le secteur qui respectent la répartition dans chacun des pays (voir tableaux pour la Tunisie).

Dans cette introduction nous allons présenter tout d'abord la structure des questionnaires que nous avons réalisés. Nous analysons dans une deuxième partie la situation des marchés du travail en Algérie, Maroc et Tunisie. Puis nous détaillons la qualité des institutions de ces pays. Enfin nous présentons les recherches en cours à partir de la base de données issue de nos enquêtes.

1. Structure des questionnaires

Afin d'élaborer la structure des questionnaires, nous avons consacré une série de séminaires (voire la liste en annexe) qui ont porté sur la définition de la problématique de l'enquête et sur les enjeux visés. Nous avons consulté Jacques Charmes dans un stade avancé

d'écriture des questions. Enfin, nous avons testé nos questionnaires sur place et discuté avec nos partenaires avant de les mettre en œuvre.

Nos questionnaires, qui ont été traduits, (cf. annexes) suivent la structure suivante :

Pour le questionnaire employeur :

- Premièrement, nous avons voulu connaître l'employeur, son âge, son expérience, ses compétences, son niveau d'études, etc. Ces questions nous permettent d'évaluer le rôle de chef d'entreprise dans le management de l'entreprise **(questions 1 à 8)**.
- Ensuite, nous avons demandé au chef d'entreprise de décrire son entreprise, le secteur d'activité, la date de création, la structure et la nature du capital, les performances de l'entreprise, mais aussi sa part salariale et son orientation vers l'exportation. Nous lui avons également demandé de décrire ses modes de financement – notamment pour ce qui est des investissements **(questions 9 à 20)**.
- Nous avons posé une série de questions sur les effectifs de l'entreprise selon les professions en cherchant à mieux comprendre la mobilité du travail **(questions 21 à 25)**.
- Nous avons posé quelques questions sur l'organisation du travail et les technologies utilisées au sein de l'entreprise, et sur les conditions de travail -grèves, et accidents du travail **(questions 26 à 30)**.
- Un point important de notre enquête porte sur la concurrence sectorielle que subissent les entreprises nord-africaines. Nous avons détaillé leur compétitivité –au moment de l'enquête et en dynamique-- au niveau régional, national et international. Nous avons également cherché à savoir quelle était leur situation d'embauche au niveau local **(questions 31 à 40)**.
- Nous avons consacré une partie importante du questionnaire à l'impact des réglementations sur le développement des entreprises. Cette partie du questionnaire est inspirée du questionnaire BEEPS³ réalisé par la Banque Mondiale pour évaluer la gouvernance publique et la corruption dans 22 pays en transition et 4000 entreprises **(questions 41 à 45 et 50 à 60)**.

³ Pour plus de détails se référer au site de la Banque Mondiale, où le questionnaire et les données sont disponibles : <http://info.worldbank.org/governance/beeps/>. Ces données ont été construites sous la responsabilité de Daniel Kaufmann.

- Enfin, une partie des questions porte sur la flexibilité de l'emploi au sein de l'entreprise, et dans le recours à la sous-traitance. Nous avons cherché à comprendre comment les entreprises travaillaient avec des sous-traitants du secteur informel et/ou employaient des travailleurs de ce secteur (**questions 46 à 49**).

Pour le questionnaire salarié :

Dans chaque entreprise, nous avons interrogé environ 10 salariés, choisis selon les caractéristiques d'âge, de sexe et de profession représentatives de la structure de l'emploi.

La structure du questionnaire salarié est la suivante :

- Nous avons en premier lieu demandé l'état civil des salariés interrogés, âge, sexe, situation matrimoniale, niveau d'études, mais aussi travail à l'étranger (**questions 1 à 6**).
- Puis nous avons voulu savoir quelles étaient les conditions de vie des salariés interrogés, leurs logements, les personnes à sa charge, et la structure de leurs ménages (**questions 7 à 13**).
- Nous avons ensuite abordé la situation du salarié dans l'entreprise, son ancienneté, son type de contrat, son niveau de salaire, la manière dont il a trouvé cet emploi. Nous avons porté notre attention sur sa mobilité et ses perspectives passées et présentes d'emploi. Enfin nous avons cherché à savoir s'il était pluri-actif (**questions 14 à 33**).
- Une partie du questionnaire porte sur l'organisation du travail, les conditions et la pénibilité du travail au sein de l'entreprise. Ces questions nous permettent de comprendre si la compétitivité des entreprises est liée à l'organisation interne du travail (**questions 34 à 52**).
- Enfin, les dernières questions portent sur une possible deuxième activité du salarié, nous incluons la possibilité d'une activité entrepreneuriale (**questions 53 à 60**).

L'apport de nos enquêtes consiste à lier organisation du travail, mobilité du travail et concurrence sur le marché des biens. Par notre base de données, nous permettons aux chercheurs d'étudier la situation des salariés et des entreprises dans un contexte d'accroissement de la concurrence. Nous présentons les résultats des enquêtes dans la première partie de ce rapport.

Dans cette introduction nous avons voulu redonner au lecteur un état des lieux des marchés du travail du Maghreb.

2. Panorama marchés du travail - Maroc, Algérie, Tunisie

Le marché du travail des pays que nous étudions est fortement segmenté, selon le type de profession, l'âge, le sexe, les régions. On peut y noter, néanmoins, certaines constantes : le taux de chômage de l'Afrique du Nord est parmi les plus élevés au monde (Algérie 17,7% en 2004 ; Maroc 11,9 % en 2003 ; et 14,3 % pour la Tunisie en 2003)⁴, il a cependant baissé ces dernières années. Le sous-emploi y est encore plus répandu. Ce chômage s'explique notamment par une très forte spécialisation, de nombreuses situations de mono-industrie, un taux de croissance de la population active supérieur à celui de la production, mais surtout une population jeune qui n'accède pas facilement aux emplois stables. L'âge moyen d'entrée dans le premier emploi est proche de 23 ans et les jeunes attendent trois ans au moins après la fin des études avant de trouver un premier emploi (voire résultats de l'enquête). Une part du chômage peut s'expliquer par la restructuration de l'emploi industriel et de la fonction publique⁵ et par les difficultés de création de petites entreprises.

Un taux d'activité encore faible

Si l'on reprend les données du [BIT](#) en 2000 pour l'Algérie, la population active représentait seulement 27% (47 % pour les hommes et 7 % pour les femmes) de la population de 15 ans et plus. Au Maroc, en 2003, 37 % (55 % pour les hommes et 20 % pour les femmes) et en Tunisie en 2003, 35 % (52 % pour les hommes et 18 % pour les femmes). Ces données montrent le faible taux d'activité au Maghreb. Cependant la population active a augmenté ces dernières années (augmentation de 4,4% entre 2003 et 2004 au Maroc) car on observe en Afrique du Nord une forte croissance démographique et un taux d'activité en période initiale très bas surtout parmi les femmes. Nos enquêtes montrent qu'en Algérie seulement 20 % des femmes de salariés mariés enquêtés travaillent.

⁴ Données du BIT, voire le site du BIT : www.ilo.org

⁵ En Algérie, l'emploi dans le secteur public est passé de plus de 55% de l'emploi total en 1990 à moins de 30 % en 1999. Il a diminué dans une moindre mesure au Maroc (de 12 % à 10 %) et en Tunisie (de 25 % à 21 %).

Travail des enfants

Selon la Banque Mondiale, depuis 10 ans, le travail des enfants est en diminution nette en Algérie et au Maroc. En Tunisie, apparemment, toujours d'après la Banque Mondiale, on n'observe pas de travail des enfants. Si l'on étudie la part des 10-14 ans qui travaillent (BM 2002) nous avons : 0% pour l'Algérie et la Tunisie, 0,5% pour le Maroc. Le BIT ne fournit pas de données sur ces pays. Selon notre enquête 2 % des employés tunisiens avaient eu leur premier emploi avant l'âge de 15 ans.

Taux de chômage

Le chômage est un phénomène essentiellement urbain. Il touche tout particulièrement les jeunes entre 15 et 24 ans (pour le Maroc, 30% depuis le début des années 1990, pour la Tunisie, près de 36% des 18-20 ans en 1999 et plus de 31% des 20-24 ans (OCDE). Le chômage touche également les **travailleurs qualifiés** et les femmes (en 2000, 27% des femmes marocaines actives contre 20% des hommes étaient au chômage). Non seulement ces catégories connaissent un taux de chômage plus élevé mais c'est en plus un chômage de long terme.

Tendance du taux de chômage par pays

Pour l'Algérie et le Maroc, le taux de chômage a augmenté entre 1990 et 1995, puis il s'est réduit jusqu'en 1997 pour connaître une nouvelle hausse jusqu'en 2002 (BM) et enfin se réduire jusqu'en 2004. Selon le BIT, en Algérie 25% de la population exerce une inactivité forcée qui correspond en réalité à la catégorie de sans emploi, effectivement à la recherche d'un emploi et disponible pour l'occuper immédiatement (22% au Maroc, 16% en Tunisie). Martin Rama⁶ montre que le taux de chômage tunisien élevé provient d'un problème de mesure plus que de l'inefficacité du marché du travail, et qu'en réalité, le taux de chômage a diminué dans le temps et que le problème ne se pose réellement que pour les jeunes travailleurs en quête d'un premier emploi⁷. Les femmes au foyer sont par exemple considérées comme chômeuses.

⁶ How Bad is Unemployment in Tunisia? Assessing Labour Market Efficiency in a Developing Country, M. Rama, WBRO, 1998

⁷ Selon la Banque Mondiale, les jeunes de 15 à 29 ans représentaient 65% des chômeurs en Algérie, presque 70 % en Tunisie et environ 40% au Maroc.

En ce qui concerne la **recherche d'emploi** au Maroc, Agénor et El Aynaoui⁸ montrent que, dans le secteur privé, les **relations personnelles** jouent un rôle prépondérant, beaucoup plus utilisées et plus efficaces que les techniques formelles. Nos enquêtes montrent que les bureaux d'emploi ne placent que 7 % des personnes interrogées en Algérie et 19 % en Tunisie.

Les chômeurs cherchent plutôt un emploi salarié (80%) qu'indépendant. Et **les travailleurs qualifiés** préfèrent rester au chômage plutôt qu'accepter un emploi dans le secteur informel ou devenir indépendant. Ce phénomène est particulièrement marqué en Algérie et au Maroc, ou respectivement 70 % et 40 % des diplômés du supérieur sont au chômage.

Mobilité du travail

Notre enquête permet de constater une faible mobilité du travail entre entreprises, puisque moins de 5 % des salariés ont changé d'entreprise durant les 12 derniers mois. Alors même que plus de 30 % des salariés veulent changer d'entreprise selon notre enquête. La mobilité à l'intérieur de l'entreprise (changement de poste de travail) est également relativement faible : environ 10 % des salariés ont changé de poste de travail au cours des 12 derniers mois.

Travail des femmes

Le taux d'emploi des femmes reste très faible dans les trois pays. En 2004 les femmes ne représentaient que 18% des emplois en Algérie, seulement 12 % en 2003 au Maroc (en diminution depuis 1995) et 15 % en Tunisie pour la même année (Données BIT).

La part des femmes dans la population active (BIT) avoisine les 15 % dans les 3 pays. Elles sont sous-représentées en milieu urbain puisque, par exemple, les femmes marocaines ne constituent que 22% de la population active urbaine.

Secteurs d'activité

En Afrique du Nord on oppose souvent le marché rural au marché urbain. Le **marché rural** est plus concurrentiel, moins segmenté et la mobilité du travail est plus importante. Cependant l'emploi agricole, essentiellement informel, bien qu'important, est en diminution. Le **marché urbain** est fortement segmenté:

⁸ Labor Market Policies and Unemployment in Morocco - A Quantitative Analysis
Pierre-Richard Agénor et Karim El Aynaoui (WB - juillet 2003)

- On a d'un coté un secteur formel que l'on peut définir par les emplois de fonctionnaires et du secteur public (administration et entreprises publiques) ; s'y rajoute les salariés couverts par sécurité sociale.
- D'un autre coté nous avons un secteur informel qui recouvre plutôt des emplois peu rémunérés, sans protection sociale et peu qualifiés.

Sur les marchés du travail d'Afrique du Nord on observe de gros différentiels de salaires pour des travailleurs de productivité égale.

Au Maroc, il existe une situation duale entre les secteurs publics et privé formel d'un côté, fortement syndicalisés, et le privé informel de l'autre qui est plus exposé à la concurrence et où la mobilité du travail est bien plus forte.

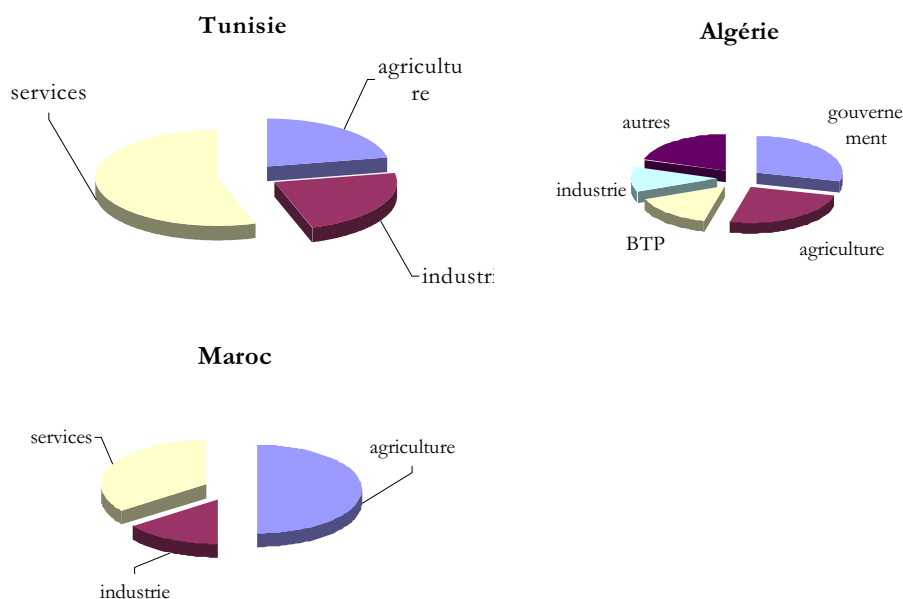
On peut notamment expliquer la croissance du secteur informel par les barrières à l'embauche dans le secteur formel que constituent l'existence d'un salaire minimum et les réglementations à l'embauche et au licenciement⁹ que nous avons étudiées dans nos enquêtes.

Répartition de l'emploi par secteur

	Gouvernement	Agriculture	BTP	Industrie	Autres services
Algérie	29%	25%	15%	11%	20%
Maroc		50%		15%	35%
Tunisie		22%		23%	55%

⁹ *Labor Market Policies and Unemployment in Morocco - A Quantitative Analysis*
Pierre-Richard Agénor et Karim El Aynaoui (WB - juillet 2003)

Graphique I.2 : structure de l'emploi par secteur



Les emplois dans le tertiaire augmentent rapidement au Maroc. Ils ont cru trois fois plus rapidement que ceux du secondaire et une fois et demi plus vite que ceux de l'agriculture entre 1982 et 2002. Durant la même période, la proportion de femmes dans le tertiaire diminue légèrement. Cependant le secteur tertiaire marocain souffre de faibles gains de productivité.

Toujours au Maroc, en milieu urbain, l'emploi salarié est prépondérant (61% de l'emploi) et se retrouve en majorité dans le secteur privé (le secteur public représente autour de 20% de l'emploi). Les travailleurs indépendants représentent 24% de l'emploi total. Le reste de l'emploi est composé d'aides familiales, d'apprentis, et d'employeurs non rémunérés.

La part de l'emploi salarié dans l'emploi total diminue trop lentement pour qu'on puisse parler de véritable « informalisation » du marché du travail.

Pour résumer, nous avons une **segmentation importante du marché du travail**: emploi rationné dans le secteur formel, ce qui explique le chômage des travailleurs qualifiés (qui préfèrent rester au chômage plutôt qu'accepter un emploi informel).

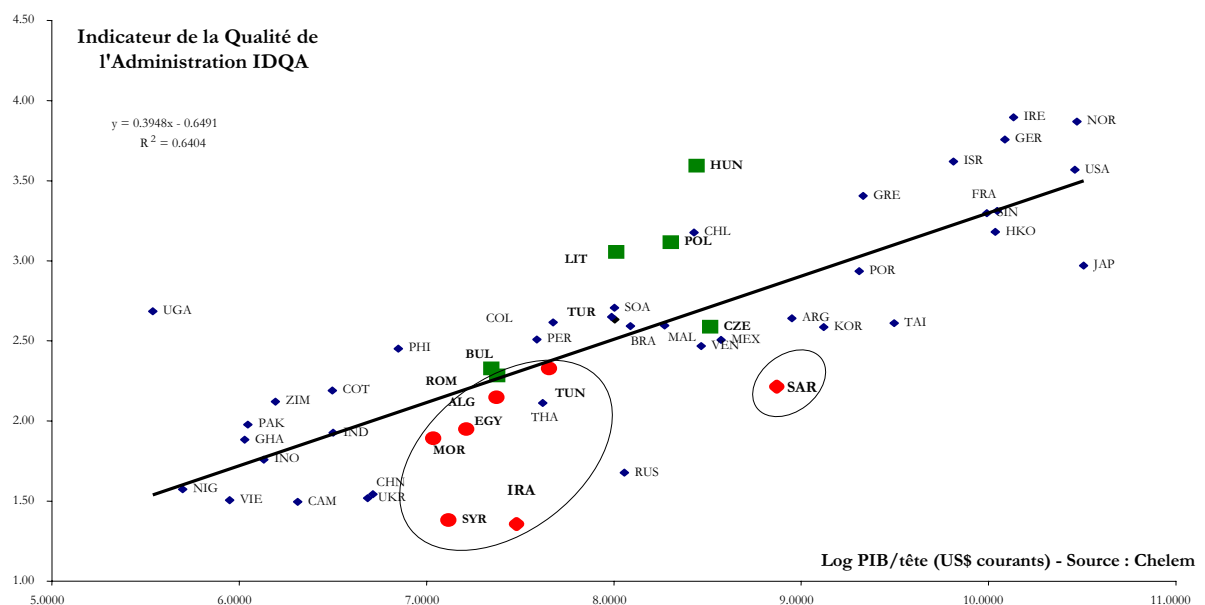
Les **salaires réels** diminuent depuis quelques années. Dans le secteur informel, cette baisse peut s'expliquer par la baisse de capacité d'absorption du secteur.

3. Qualité des institutions et gouvernance au Maghreb¹⁰

En 2005, Transparency International classe pour ce qui est de la corruption les pays d'Afrique du Nord à la 43^{ème} place sur 158 pour la Tunisie, à la 78^{ème} pour le Maroc et à la 97^{ème} pour ce qui est de l'Algérie. Les pays du Maghreb sont relativement mal classés.

Dans nos questionnaires, nous avons introduit une série de questions sur le rôle des réglementations publiques, la corruption, les difficultés que rencontrent les entreprises dans leur développement. Ces questions renvoient à une analyse micro-économique du fonctionnement des institutions, et plus précisément de la relation Etat – Entreprises au Maghreb. Afin d'approfondir cette question nous avons voulu présenter la qualité des institutions en Afrique du Nord en la comparant au reste du monde.

Graphique I.3.1 Qualité de l'administration



Source : calcul des auteurs à partir de la base « profils institutionnels », MINEFI.

Nous proposons à présent de définir un indicateur non conventionnel de gouvernance des pays. Nos enquêtes ne nous permettent pas de calculer de tels indicateurs mais nous avons voulu présenter les résultats des enquêtes réalisées par le Ministère Français des finances.

¹⁰ Nous nous inspirons des travaux de Fahmi Ben-Abdelkader et Daniel Labaronne

Pour construire cet indicateur, nous faisons l'hypothèse que la gouvernance d'un pays est déterminée, en premier lieu, par la capacité des autorités à agir en faveur d'une expansion des libertés réelles dont bénéficie leur population, en second lieu, par la qualité et l'efficacité de son administration publique. Nous avons construit un indicateur de gouvernance par pays (IGP) en agrégeant nos indicateurs de libertés (ILP, ILE, ILS) et notre indicateur de qualité de l'administration (IDQA).

Le contenu de notre IGP apparaît légèrement différent de celui des indicateurs de gouvernance élaborés par Kaufmann et *alii* [1999, 2003] pour les 199 pays de leur base de données ou de ceux calculés par la Banque Mondiale [2003a] et Ould Aoudia [2003] pour les pays du Nord Afrique et Moyen Orient. Rappelons que les deux dernières études définissent un indice de qualité de la gouvernance (*Index of Governance Quality -IGQ-*) en agrégeant un indice de redevabilité politique (*Index of Public Accountability -IPA-*) et un indice de qualité de l'administration (*Index of Quality of Administration-IQA*). Les variables comprises dans le calcul de leur indicateur d'IPA sont peu éloignées de celles retenues pour l'élaboration de notre indicateur de libertés politiques (ILP)--nos résultats étant, comme nous l'avons dit, comparables. La différence entre notre indicateur de gouvernance et ceux proposés par ces auteurs ne tient donc pas à l'évaluation des libertés politiques, mais davantage au second indice, celui de l'IQA.

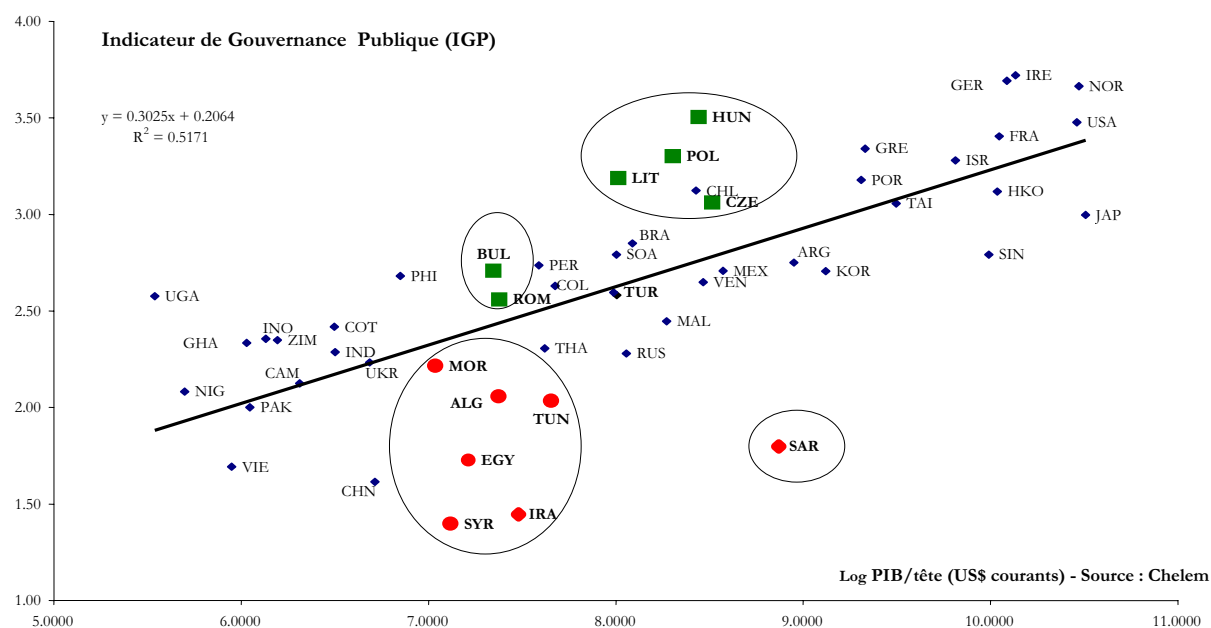
Observons que l'IQA calculé par Kaufmann et Ould Aoudia incorpore des variables hétérogènes allant de la régulation économique à la corruption, de la qualité des services publics à la criminalisation de l'activité. Dans l'élaboration de notre indicateur de gouvernance des pays (IGP) nous avons opté pour une identification plus précise des variables constitutives de cet indicateur en les regroupant de façon plus homogène soit dans l'espace économique (notre indicateur ILE) soit dans celui de la qualité de l'administration (notre indicateur IDQA). Plus important, notre indicateur de gouvernance incorpore, à côté de variables traditionnelles de nature politique, économique et administrative, des variables moins conventionnelles représentatives du champ social. La prise en compte de ces variables est de nature à enrichir l'approche standard du concept de gouvernance. Celle-ci est définie, notamment par Kaufman et *alii* [2003], comme : «*the traditions and institutions by which authority in a country is exercised*». Sous cet angle, la bonne gouvernance désigne un bon gouvernement, ou la gestion saine des affaires publiques d'un pays, qui crée les infrastructures légales et institutionnelles favorisant l'efficacité,

l'honnêteté, la transparence, l'Etat de droit et la responsabilité dans la conduite des affaires politiques et économiques. Cette conception envisage la gouvernance essentiellement du point de vue des interventions et des relations de pouvoir qui visent strictement le gouvernement dans le champ politique, économique ou administratif. Elle s'intéresse faiblement, d'une part, à la capacité d'initiative de la société civile ou du secteur privé dans la prise de décision collective, d'autre part, à la qualité des interventions des pouvoirs publics dans le champ social. Une approche plus englobante de la gouvernance a notamment été proposée par le PNUD [1995] qui définit la gouvernance comme un processus d'interactions entre les individus, les groupes et le gouvernement¹¹. La Banque Mondiale [2003b], plus récemment, conçoit la gouvernance comme « l'autorité s'exerçant au nom de la population » dans le but d'instaurer non seulement un bon gouvernement « redevable » et transparent (au sens précédent) mais aussi un environnement qui soit de nature à promouvoir les opportunités sociales et à consolider une valeur fondamentale: l'inclusion. Selon la Banque Mondiale, cette notion renvoie à celle d'égalité de traitement des individus, égalité des citoyens dans la participation au processus politique, égalité des acteurs économiques dans le respect de leurs droits, égalité sociale par l'accès de tous aux services publics et le droit de chacun à un traitement social non discriminatoire.

Notre indicateur de gouvernance tient donc compte de ces avancées analytiques en proposant d'incorporer en plus des indicateurs politiques, économiques et administratifs un indicateur de libertés sociales (ILS). Cet indicateur tente de prendre en compte la dimension sociale de la gouvernance au moyen de deux types d'indices : ceux qui mesurent la cohésion sociale du pays (équilibre régional, social, égalité de traitement, solidarités, mobilité sociale, emploi des enfants, etc.) ; ceux qui émanent du PNUD et qui évaluent le montant des dépenses de santé et d'éducation mais aussi le taux d'alphabétisme et l'espérance de vie des femmes et des hommes dans le pays étudiés (Annexe 1.3).

¹¹ Le PNUD définit la gouvernance comme: «*The exercise of political, economic and administrative authority to manage a society's affairs. Governance comprises the mechanisms, processes and institutions through which collective decisions are made and implemented, citizens, groups and communities pursue their visions, articulate their interests, exercise their legal rights, meet their obligations and mediate their differences. Governance, as defined in this manner, emphasizes the nature and quality of interactions among social actors and between social actors and the state*» (PNUD [1995]).

Graphique I.3.2 Gouvernance pays



Source : calcul des auteurs à partir de la base « profils institutionnels », MINEFI.

L'agrégation de nos variables de libertés (ILP, ILE, ILS) et de qualité de l'administration (IDQA) nous donne une représentation du niveau de gouvernance des pays (Graphique 7). A partir de cette représentation, nous constatons que les MENA se distinguent moins par la faible qualité de leur administration que par l'accès aux libertés des populations des deux groupes de pays. Parmi les pays MENA, le Maroc se détache avec un niveau de gouvernance avancé. Ses performances en matière de libertés politiques et économiques expliquent cette position avantageuse. Sans doute ce pays obtiendrait-il de meilleurs résultats s'il n'accusait pas un handicap en matière d'opportunités sociales offertes à sa population. L'Algérie et la Tunisie sont assez proches l'une de l'autre, avec un niveau de gouvernance inférieur à ce qu'il devrait être compte tenu de leur revenu par habitant. L'Égypte, la Syrie, l'Iran et l'Arabie Saoudite enregistrent les performances parmi les moins bonnes des 51 pays étudiés.

4. Les recherches en cours à partir de la base de données que nous avons construite.

Corruption et secteur informel

Les enquêtes que nous avons réalisées permettent d'étudier les relations existantes entre secteur informel et corruption. Dans un article intitulé « Institutions, corruption et activité informelle dans les entreprises tunisiennes et algériennes » présenté dans ce rapport Clara

Delavallade utilise les données de nos enquêtes afin d'étudier conjointement les facteurs de corruption d'activité informelle. Elle étudie les liens de causalité entre ces deux phénomènes. Elle présente des estimations économétriques de modèles probits ordonnés qui révèlent qu'il existe un lien de causalité réciproque entre la part d'activité informelle des entreprises d'une part et leurs pratiques et perceptions de la corruption d'autre part. En outre, les entreprises répondent à des taxes jugées contraignantes en ne déclarant pas une partie de leurs ventes tandis qu'elles répondent à des réglementations considérées comme un obstacle à leurs activités en offrant des pots-de-vin pour en modifier l'application. Notre étude contrôle également pour des facteurs institutionnels et des caractéristiques propres de l'entreprise et de la personne enquêtée.

Formation des salaires et environnement institutionnel

Un article « Impact de l'environnement institutionnel, concurrence et flexibilité, sur la formation des salaires en Tunisie et en Algérie » de Monica Beuran et Mathilde Maurel également présenté dans ce rapport fait le point sur la formation des salaires dans le Maghreb.

L'objectif de cet article est d'estimer des équations de Mincer à partir des données tirées de nos enquêtes. Les résultats montrent que les variables traditionnelles ont l'impact attendu sur le salaire, l'éducation a un rendement et les salaires féminins sont significativement plus faibles. Les institutions influencent le niveau du salaire : plus de concurrence et de flexibilité se traduisent par un salaire moins élevé. La méthodologie utilisée est celle du probit ordonné.

Les déterminants de la compétitivité des firmes dans le pays du Maghreb

Dans cet article les auteurs, Gérard Duchêne, Boris Najman, Tarik Rahmoun, se demandent comment les entreprises d'Afrique du Nord se comportent-elles face aux défis actuels que représentent la concurrence croissante de la Chine sur les marchés tiers et de la hausse des prix du pétrole ? En utilisant les enquêtes entreprises du projet FEMISE les auteurs construisent un indicateur de performance. Ils cherchent à comprendre d'une part la relation existante entre pression concurrentielle et performance et d'autre part la relation entre gouvernance et performance des entreprises. Cette analyse est reprise afin de comprendre quelle est l'effet pays pour les entreprises exportatrices.

Conditions de travail, performance et ancienneté

Une des questions qui peut être analysée en se servant des résultats de nos enquêtes est celle de la relation existante entre ancienneté et condition de travail d'un coté et performance des entreprises de l'autre. Dans la littérature sur le marché du travail, les entreprises performantes sont également celles qui réussissent à maintenir leur main d'œuvre. De plus se sont les entreprises les plus dynamiques qui généralement ont de bonnes conditions de travail.

Concurrence et flexibilité du travail

Au moyen de cette enquête, nous avons d'abord cherché à comprendre comment les entreprises d'Afrique du Nord répondaient en termes d'emploi à la pression concurrentielle sur leur marché. C'est une question cruciale que de savoir comment les entreprises et les salariés vont s'adapter aux nouvelles conditions de concurrence. Une partie importante des questionnaires porte en effet sur la flexibilité du travail. Nous avons détaillé cette question en abordant les conditions de travail, le recours à la sous-traitance, la mobilité du travail et la concurrence que subissent les entreprises. Sur ce thème, nous avons pu constater tout l'intérêt d'une approche qui combine enquête salariés et enquête entreprises. En effet, grâce à nos enquêtes, nous pouvons comprendre si ce sont les entreprises les plus exposées à la concurrence qui ont par exemple recours au secteur informel, ou à la sous-traitance. Est-ce que ce sont ces entreprises qui connaissent la plus forte mobilité du travail ? D'un autre coté nous nous sommes interrogés sur le comportement d'offre de travail des salariés selon le type d'entreprise (secteur, taille et position sur le marché...). Nous avons voulu savoir si les salariés avaient plusieurs emplois ou activités¹² et s'il existait une relation entre leur emploi salarié et les autres activités qu'ils menaient.

Institutions¹³ et emploi

Un autre thème de recherche qui a structuré nos questionnaires est la relation Etat/entreprises. Nous avons abordé la question des institutions au travers des difficultés de développement des entreprises dans leur relation avec l'administration publique et cela au travers des impôts mais surtout des réglementations. Cette problématique est également prise en compte à partir des questions sur la corruption et la « formalisation » des contrats. Selon les difficultés

¹² Par exemple entrepreneurs individuels à coté de l'emploi dans l'entreprise.

¹³ Le rôle des institutions dans le développement économique nous semble être mieux prise en compte au niveau micro-économique, en effet nous pouvons à cette échelle détailler les mécanismes et les tester, ce qui est souvent impossible au niveau macro-économique.

que rencontrent les entreprises dans leur négociation avec l'Etat nous avons voulu savoir si elles changeaient leur comportement de demande de travail. Une hypothèse que nous avons discuté tient à la relation entre corruption et recours, de la part des entreprises, aux activités informelles (au travers, notamment, de la sous-traitance).

Migrations, compétences et mobilités du travail

Nos enquêtes nous permettent de connaître à la fois les caractéristiques des salariés et celles du chef d'entreprises. Nous pouvons étudier le fait qu'un certain nombre de travailleurs et de chefs d'entreprise ont séjourné à l'étranger. Ces caractéristiques devraient en principe être fortement liées à la mobilité et à la rémunération des salariés. Un séjour prolongé à l'étranger peut éventuellement expliquer la performance des entreprises. Cependant, les personnes déclarant avoir vécu à l'étranger sont peu nombreuses.

5. Structure du rapport

Nous présentons dans un premier temps les résultats (tri à plat) des trois enquêtes menées, en Algérie, au Maroc et en Tunisie. Nous comparons pour chaque question les résultats obtenus ce qui nous permet de donner une première idée de la situation du marché du travail au Maghreb.

Dans la deuxième partie, nous présentons les rapports d'enquêtes, dans les trois pays. Ces rapports permettent d'analyser les conditions d'enquête, la représentativité et les premiers tris croisés.

Dans une troisième partie du rapport nous présentons les recherches en cours et les premiers résultats de l'exploitation des données.

Première partie

Tri à plat

1. Questionnaire employeur

1.1. Identification du responsable d'entreprise

Question E.1

Q.E.1 Sexe	
Masculin	<input type="checkbox"/> 1
Féminin	<input type="checkbox"/> 2

Sexe (en % du total)	Algérie	Tunisie	Maroc
Masculin	96,57	93	87,57
Féminin	3,43	7	10,73

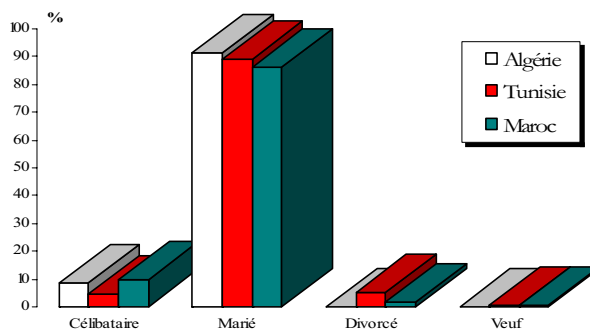
Entre 87% et 96% des responsables d'entreprise sont des hommes. La part des femmes est légèrement plus élevée pour le Maroc.

Question E.1.a

Q.E.1.a Age			
	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen	45,3	47,8	44,27
Ecart type	10,7	10,6	8,01
Minimum	21	5	21
Maximum	74	76	63

L'âge moyen des employeurs est de 44 ans pour le Maroc, 45 ans pour l'Algérie et presque 48 ans pour la Tunisie.

Question E.2

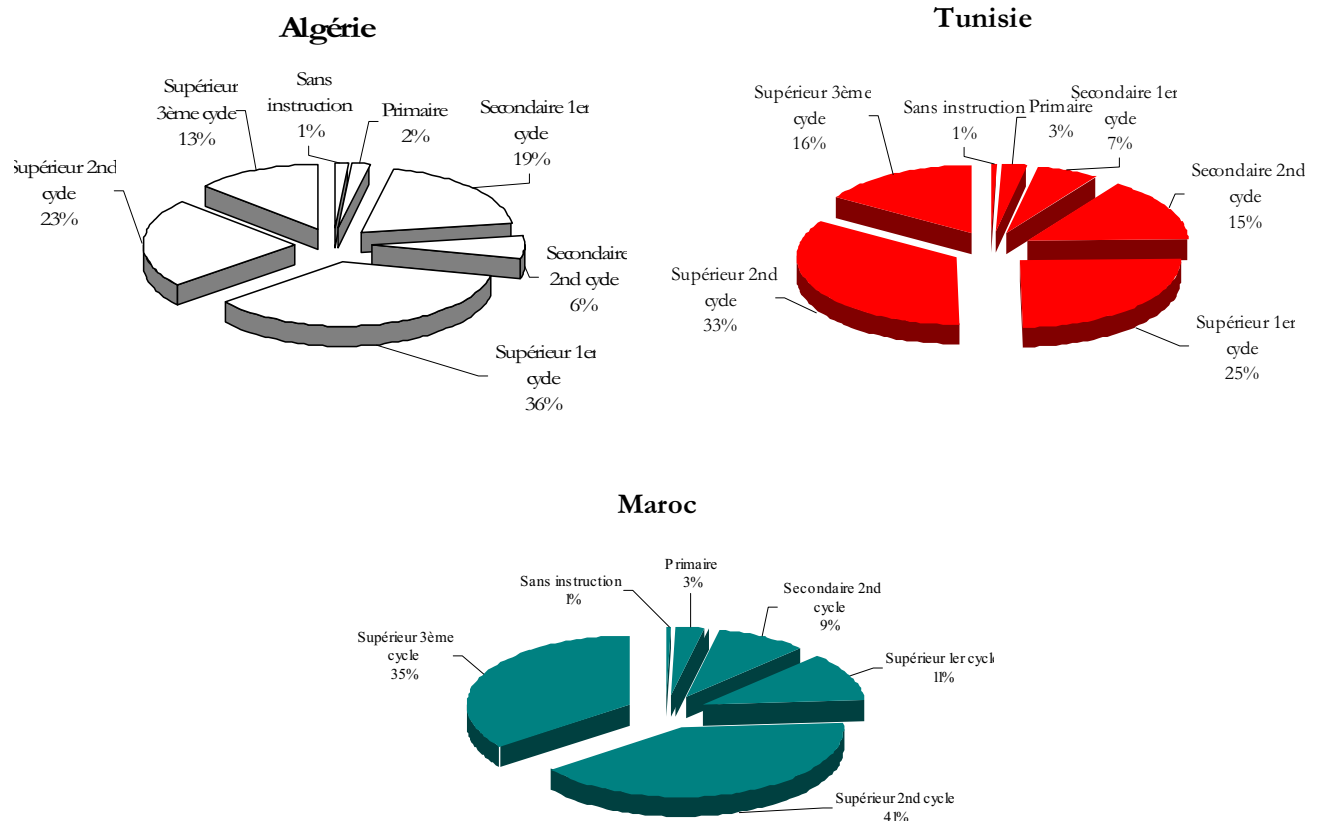


Une très grande majorité des employeurs enquêtés sont mariés (environ 90%).

Question E.3

Q.E.3 Niveau d'instruction : le niveau d'études le plus élevé

Sans instruction	<input type="checkbox"/>	1
Primaire	<input type="checkbox"/>	2
Secondaire 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/>	3
Secondaire 2 nd cycle	<input type="checkbox"/>	4
Supérieur 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/>	5
Supérieur 2 nd cycle	<input type="checkbox"/>	6
Supérieur 3 ^{ième} cycle	<input type="checkbox"/>	7

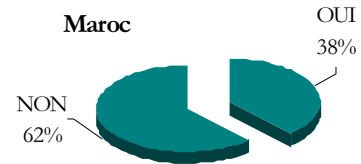
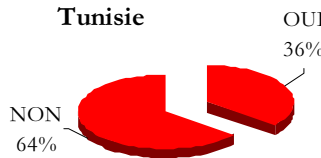
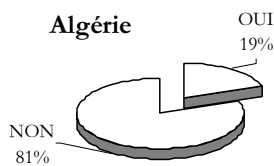


En Algérie, la majorité des responsables d'entreprises (35,29%) ont effectué des études supérieures de premier cycle. En Tunisie et au Maroc, la majorité d'entre eux (35% et 40%) ont effectué des études supérieures de second cycle. Remarquons qu'au Maroc, une part importante des responsables d'entreprises (35%) ont effectué des études supérieures de troisième cycle.

Question E.3.1

Q.E.3.1 Avez-vous fait des études à l'étranger ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2

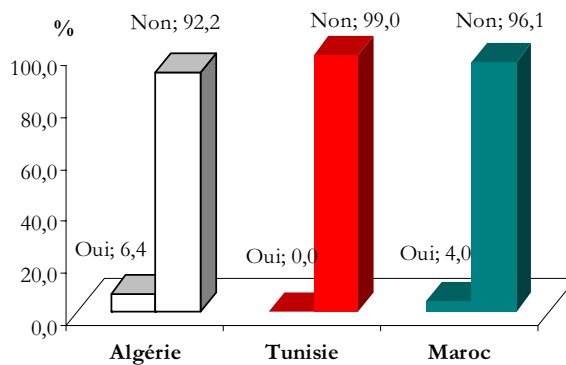


La majorité des employeurs algériens et tunisiens interrogés n'ont pas fait d'études à l'étranger. Cependant, la proportion de ceux qui sont partis à l'étranger pour faire leurs études est relativement importante (19,12% pour l'Algérie, 35,5% pour la Tunisie). En revanche, pour les employeurs marocains, la proportion de ceux qui ont fait des études à l'étranger est assez importante (37,93%).

Question E.3.2

Q.E.3.2 Poursuivez vous encore vos études ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2



De même, la quasi-totalité des personnes interrogées ne poursuivaient pas leurs études parallèlement à leur emploi.

Question E.3.2.a

Q.E.3.2 A quel âge avez-vous arrêté vos études

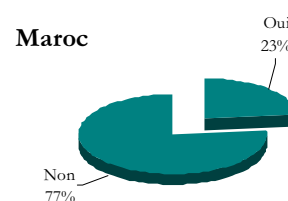
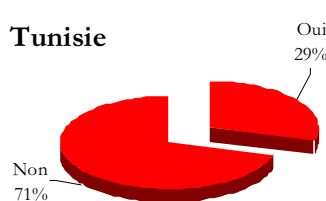
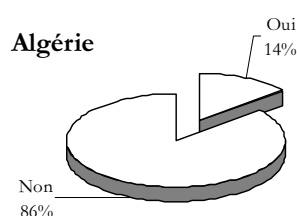
	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen de l'arrêt des études	23,7	23,3	24,83
Ecart type	4,24	3,6	3,74
Minimum	14	12	9
Maximum	39	34	33

L'âge moyen de l'arrêt des études se situe entre 23 et 24 ans.

Question E.5

Q.E.5 Avez-vous déjà travaillé à l'étranger ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2



13,73% des employeurs algériens ont déjà travaillé à l'étranger. Ce chiffre atteint 22% pour les employeurs marocains et 29% pour les employeurs tunisiens.

Question E.5.a

Q.E.5 Combien d'années avez-vous passé à l'étranger ?

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre d'années passées à l'étranger en moyenne	6,6	8,63	10,77
Ecart type	6,52	6,86	8,25
Minimum	1	1	1
Maximum	27	30	30

En moyenne, le temps passé à l'étranger par les chefs d'entreprises est de presque sept ans en Algérie, presque huit ans en Tunisie et plus de 10 ans au Maroc.

Question E.6

Q.E.6 A quel age avez-vous eu votre premier emploi rémunéré ?

	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen du 1er emploi rémunéré	23,6	24,5	24,8
Ecart type	3,65	4,44	3,46
Minimum	14	12	10
Maximum	36	56	35

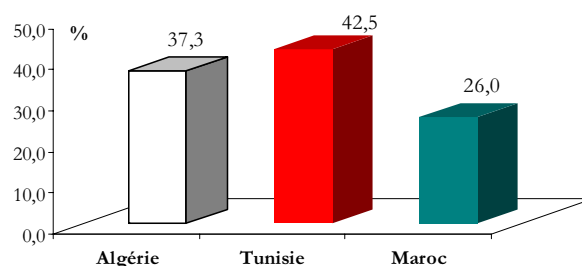
L'âge moyen du premier emploi rémunéré est d'environ 24 ans. Cela est donc relativement jeune (environ deux ans après la fin de leurs études) étant donné les problèmes d'emploi des jeunes au Maghreb.

Question E.7

Q.E.7 Etes vous le fondateur de cette entreprise ?

Oui	<input type="checkbox"/>	1
Non	<input type="checkbox"/>	2

Pourcentage des chefs d'entreprises se déclarant fondateur de leur entreprise



Seuls 26,14% des employeurs marocains, 37,25% des employeurs algériens et 42,5% des employeurs tunisiens sont les fondateurs de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Question E.8

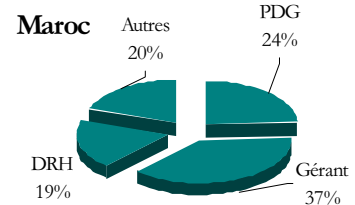
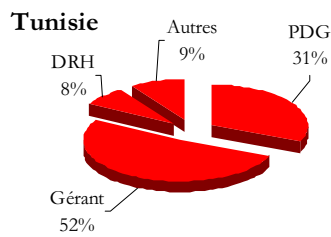
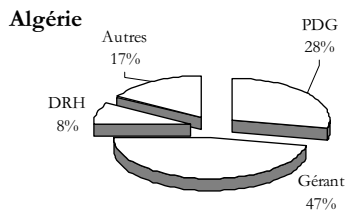
Q.E.8 Quelle est votre responsabilité au sein de l'entreprise?

PDG	<input type="checkbox"/>	1
Gérant	<input type="checkbox"/>	2
DRH	<input type="checkbox"/>	3
Autre	<input type="checkbox"/>	4

Question E.9

Q.E.9 Année de création de l'entreprise

	Obs	Mean	Median	Std. Dev.	Min	Max
Age de l'entreprise	198	18.34	14	13.01	3	84



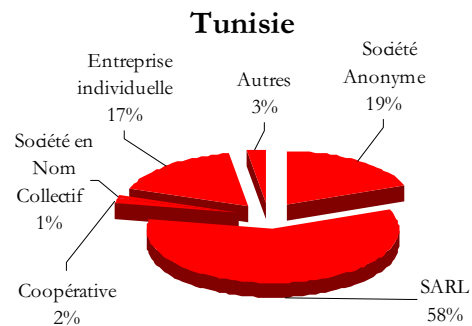
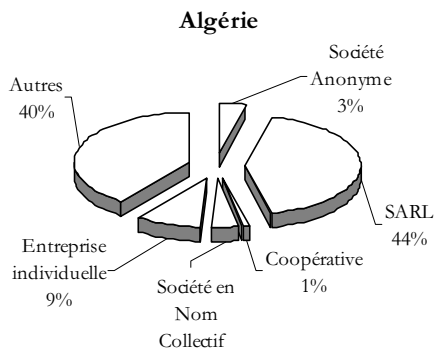
62% des employeurs marocains, 75% des employeurs algériens et 80,5% des employeurs tunisiens gèrent leur entreprise (gérant ou PDG).

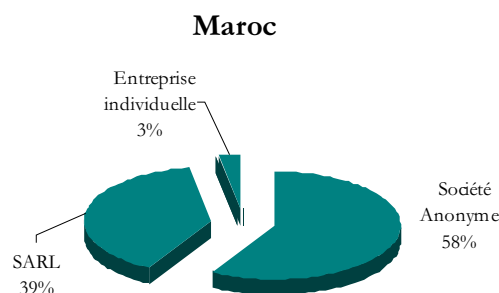
1.2. Caractéristiques de l'entreprise

Question E.10

Q.E.10 Quelle est le Statut juridique de votre entreprise ?

Société Anonyme	<input type="checkbox"/>	1
S.A.R.L.	<input type="checkbox"/>	2
Coopérative	<input type="checkbox"/>	3
Société en Nom Collectif	<input type="checkbox"/>	4
Entreprise individuelle	<input type="checkbox"/>	5
Autres	<input type="checkbox"/>	6



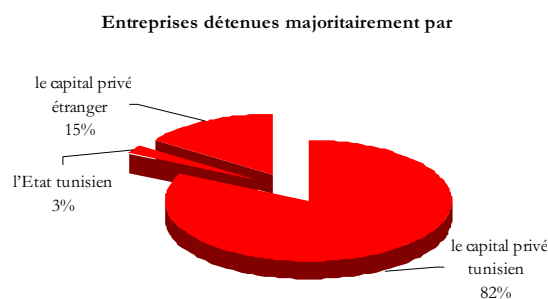


La S.A.R.L. constitue la forme dominante d'entreprise en Algérie et en Tunisie (42,16% des entreprises algériennes et 57,5% des entreprises tunisiennes) ; la société anonyme est le second statut juridique le plus représenté. Au Maroc, la situation est inversée: la S.A.R.L. arrive en seconde position et la forme dominante est la société anonyme. Pour ce qui est de l'Algérie, nous constatons que 39,22% des entreprises font partie de la catégorie « Autres ».

Question E.12

Q.E.12 Quelle est la répartition du capital de votre entreprise ?

Part privée tunisien _____%
Part de l'Etat _____%
Part étranger _____%



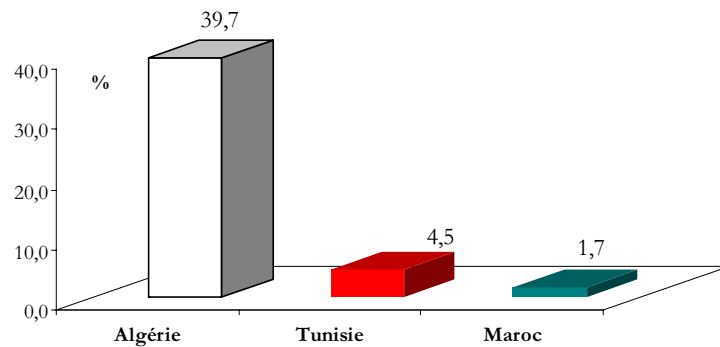
La majorité des entreprises sont totalement privées. En Algérie, plus d'un tiers des entreprises sont publiques, ce qui n'est pas le cas pour la Tunisie. Les entreprises étrangères sont plus nombreuses en Tunisie, mais elles restent quand même très minoritaires.

Question E.13

Q.E.7 Est ce que votre entreprise a déjà été totalement publique ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2

Pourcentage des entreprises ayant été totalement publique



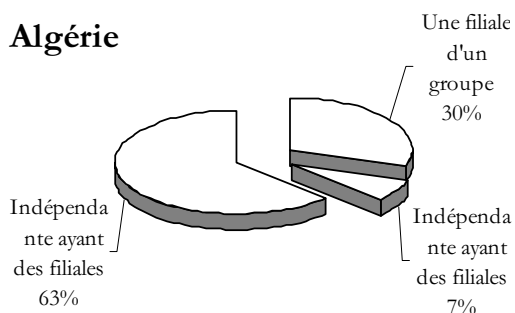
La majorité des entreprises n'ont jamais été totalement publiques. Cependant, la part du secteur public est bien plus importante en Algérie, puisque près de 40% des entreprises algériennes ont déjà été totalement publiques.

Question E.14

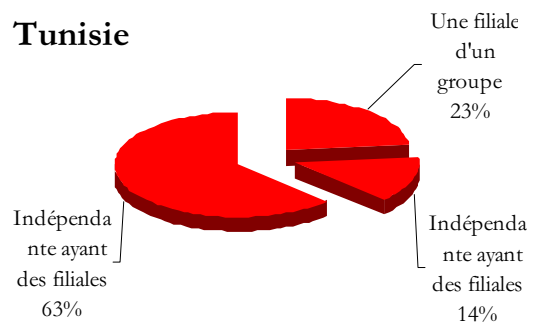
Q.E.14 Est-ce que votre entreprise est...

Une filiale d'un groupe	<input type="checkbox"/> 1
Indépendante ayant des filiales	<input type="checkbox"/> 2
Indépendante	<input type="checkbox"/> 3

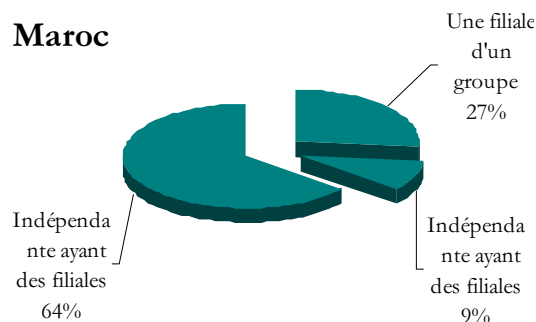
Algérie



Tunisie



Maroc



Environ 60% des entreprises interrogées sont indépendantes. Entre 20 et 30% d'entre elles sont des filiales d'un groupe, et très peu ont leurs propres filiales.

Question E.15a

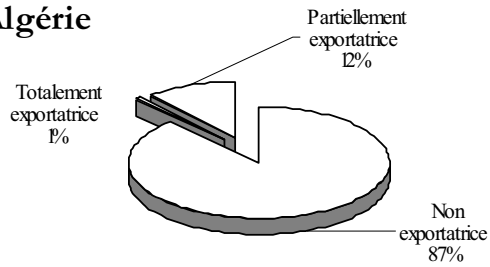
Q.E.15		Quelle est votre activité principale ?	
	Industries agro-alimentaires IAA	<input type="checkbox"/>	1
	Industries chimiques IC	<input type="checkbox"/>	2
	Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	<input type="checkbox"/>	3
	Industries textiles et habillement ITH	<input type="checkbox"/>	4
	Industries du cuir et de la chaussure ICC	<input type="checkbox"/>	
	Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IIEEE	<input type="checkbox"/>	5
	Industries mécaniques et métallurgiques IMM	<input type="checkbox"/>	
	Hôtels et restaurants	<input type="checkbox"/>	6
	Transports	<input type="checkbox"/>	7
	Assurances et services financiers	<input type="checkbox"/>	8
	Commerce	<input type="checkbox"/>	9
	Autres services	<input type="checkbox"/>	10
	Autres industries	<input type="checkbox"/>	11

Répartition de l'échantillon d'entreprises enquêtées selon le secteur d'activité		Algérie	Tunisie	Maroc
1	Industries agro-alimentaires IAA	15.92	7.58	nd
2	Industries chimiques IC	10.45	6.57	
3	Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	10.45	5.05	
4	Industries textiles et habillement ITH	5.97	22.22	
	Industries du cuir et de la chaussure ICC			
5	Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IIEEE	8.46	10.10	
	Industries mécaniques et métallurgiques IMM			
6	Hôtels et restaurants	2.49	8.59	
7	Transports	2.49	4.55	
8	Assurances et services financiers	5.97	0.51	
9	Commerce	8.96	20.71	
10	Autres services	18.91	8.08	
11	Autres industries	9.95	6.06	
Total			100.00	

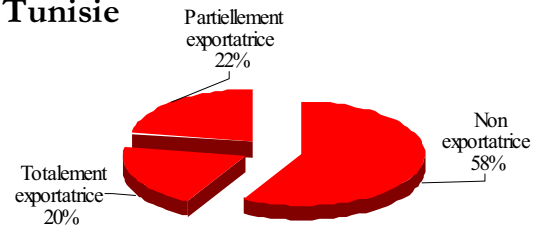
Question E.16

Q.E.16		Durant les 12 derniers mois votre entreprise a-t-elle été ...?	
	Non exportatrice	<input type="checkbox"/>	1
	Totalement exportatrice	<input type="checkbox"/>	2
	Partiellement exportatrice	<input type="checkbox"/>	3

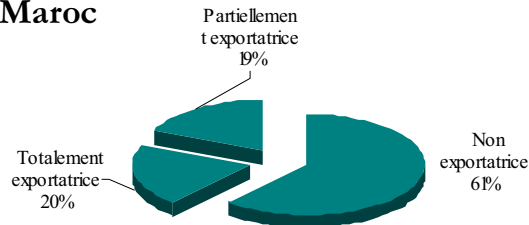
Algérie



Tunisie



Maroc

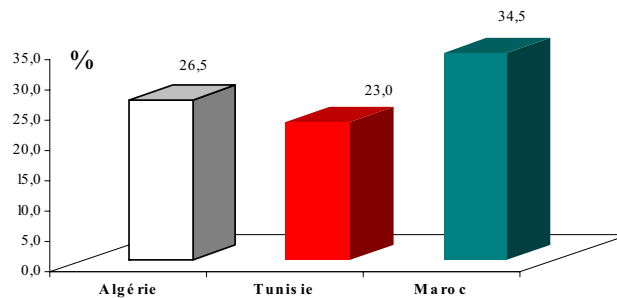


Question E.17

Q.E.17 Est ce que votre entreprise a déjà été totalement publique ?

- | | | |
|-----|--------------------------|---|
| Oui | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Non | <input type="checkbox"/> | 2 |

Pourcentage des entreprises de l'échantillon possédant une ou plusieurs certifications qualité

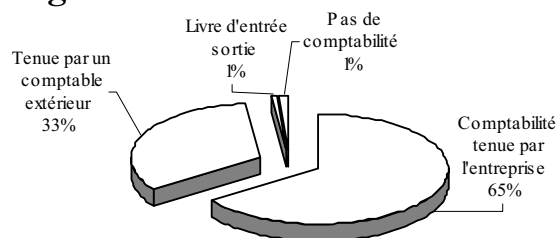


Question E.18

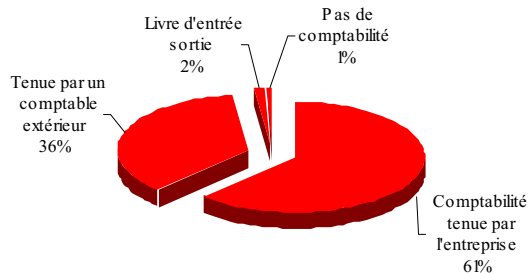
Q.E.18 Comment la comptabilité de l'entreprise est-elle gérée ?

- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|
| Comptabilité tenue par l'entreprise | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Tenue par un comptable extérieur | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Livre d'entrée-sortie | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Pas de comptabilité | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Autres | <input type="checkbox"/> | 5 |

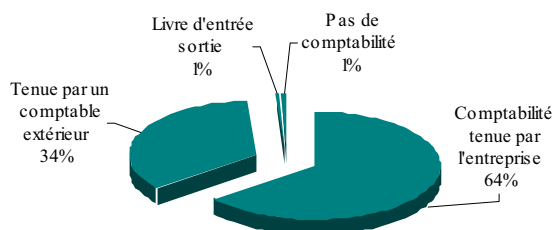
Algérie



Tunisie



Maroc



Question E.19

Q.E.19 Durant la dernière année, de combien était la part des charges salariales en pourcentage des ventes (Chiffre d'Affaires)? _____%

	Algérie	Tunisie	Maroc
Part moyenne des charges salariales en % des ventes durant la dernière année	26,45	29,64	25,17
Ecart type	17,3	15,7	13
Minimum	0	2,5	5
Maximum	83	80	90

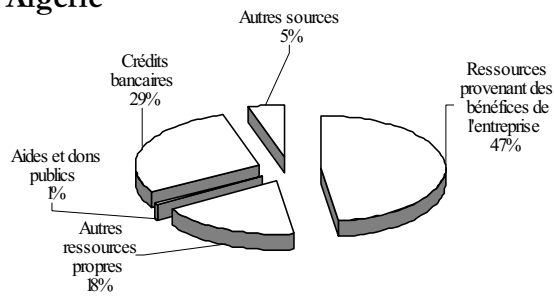
Les charges salariales représentent en moyenne entre 25 et 30% des ventes des entreprises. Elles sont légèrement plus élevées en Tunisie.

Question E.20

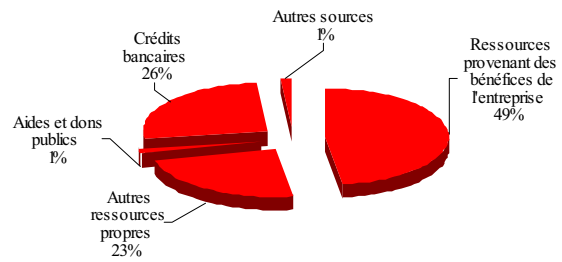
Q.E.20 Quelles sont les sources de financement de vos investissements ?

Ressources provenant des bénéfices de l'entreprise	<input type="checkbox"/>	1
Autres ressources propres	<input type="checkbox"/>	2
Aides et dons publics	<input type="checkbox"/>	3
Crédits bancaires	<input type="checkbox"/>	4
Autres sources	<input type="checkbox"/>	5

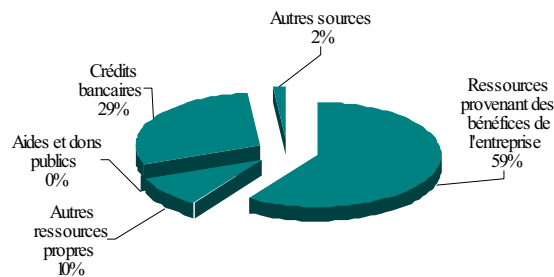
Algérie



Tunisie



Maroc



Les bénéfices constituent la principale source de financement des entreprises. Les crédits bancaires arrivent en seconde position, avec un peu plus de 30% des entreprises qui y ont recours, puis les autres ressources propres sont la troisième source de financement. Les entreprises au Maghreb se financent donc principalement à partir de leur fonds propres. Elles ont peu accès aux crédits bancaires.

1.3. Effectifs de l'entreprise

Question E.21

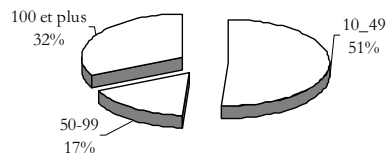
Q.E.21 Quel est le nombre total d'employés dans votre entreprise au moment de l'enquête?

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen d'employés par entreprise	104,7	92,6	139,65
Ecart type	140,05	151,98	139,65
Minimum	10	10	11
Maximum	750	1338	2100

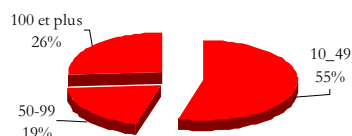
Le nombre moyen d'employés par entreprise est d'environ cent personnes pour les entreprises algériennes et tunisiennes et 140 personnes pour les entreprises marocaines.

Effectif de l'entreprise (%)	Algérie	Tunisie	Maroc
10-49	51.02	54.36	38.31
50-99	16.84	19.49	27.27
100 et plus	32.14	26.15	34.42
Total	100.00	100.00	100.00

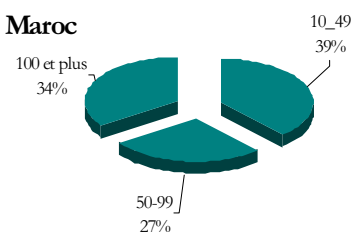
Algérie



Tunisie



Maroc



Question E.22

Q.E.22 Répartition de l'effectif selon le sexe, la nature du contrat et le temps de travail

Effectifs masculins et féminins, en % de l'effectif total	Algérie			Tunisie			Maroc		
	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Effectif masculin	Effectif féminin	Total
Permanents (CDI)	86,8	13,2	100	66,7	33,3	100	63	37	100
Contractuels (CDD)	93,9	6,1	100	55,3	44,7	100	61	39	100
Stagiaires et apprentis	76,9	23,1	100	57,1	42,9	100	43,75	56,25	100
Intérimaires sous traités	82,3	17,7	100	85,7	14,3	100	50	50	100
Temps partiel	78,6	21,4	100	30	70	100	70,3	29,7	100
Temps complet	91,1	8,9	100	59,1	40,1	100	65,2	34,8	100

L'effectif des entreprises enquêtées est très majoritairement masculin, surtout en Algérie. En Tunisie, les femmes sont beaucoup plus embauchées à temps partiel.

Effectifs (en %)	Algérie	Tunisie	Maroc
Permanents (CDI)	67,8	38,9	82,1
Contractuels (CDD)	29,5	44,7	14,9
Stagiaires et apprentis	1,2	8,2	2,7
Intérimaires sous traités	1,5	8,2	0,3
Total	100	100	100
Temps partiel	1,1	18,5	4,9
Temps complet	98,9	81,5	95,1
Total	100	100	100

Les salariés algériens et marocains sont majoritairement employés en CDI tandis que les salariés tunisiens sont majoritairement employés en CDD. Le temps partiel est plus utilisé par les entreprises tunisiennes.

Question E.23

Q.E.23 Répartition de l'effectif selon la qualification

Effectifs masculins et féminins, en % de l'effectif total	Algérie			Tunisie			Maroc		
	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Effectif masculin	Effectif féminin	Total	Effectif masculin	Effectif féminin	Total
Cadres et ingénieurs	88,6	11,4	100	83,3	16,7	100	88	12	100
Agents de maîtrise et techniciens	89,6	10,4	100	85,7	14,3	100	80,8	19,2	100
Agents administratifs	77,7	22,3	100	50	50	100	43,4	56,6	100
Ouvriers spécialisés	92,7	7,3	100	58,8	41,2	100	65,8	34,2	100
Ouvriers non spécialisés	93,3	6,3	100	55	45	100	50,3	49,7	100

	Algérie	Tunisie	Maroc
Cadres et ingénieurs	12,1	8,2	4
Agents de maîtrise et techniciens	23,4	9,6	23,5
Agents administratifs	7,2	8,2	7,4
Ouvriers spécialisés	33,1	46,6	27
Ouvriers non spécialisés	24,2	27,4	38,1
Total	100	100	100

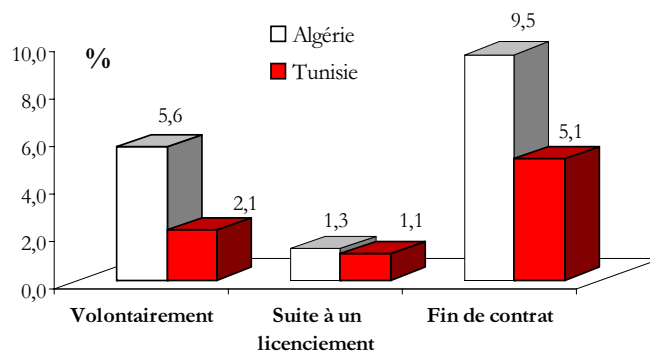
Les ouvriers spécialisés et non spécialisés sont la catégorie d'emploi la plus représentée au sein des entreprises.

Question E.24

Q.E.24 Durant les 12 derniers mois, combien de travailleurs ont quitté l'entreprise ...

Volontairement _____
Suite à un licenciement _____
Fin de contrat _____

Pourcentage des travailleurs ayant quittés l'entreprise ...



La raison majeure des départs de l'entreprise au cours de la dernière année est la fin du contrat du travailleur. Nous remarquons qu'en Algérie, le nombre de travailleurs ayant quitté l'entreprise volontairement est plus élevé qu'en Tunisie. Le licenciement reste la dernière cause de départ.

Question E.25

Q.E.25 Durant les 12 derniers mois, combien de travailleurs ont été embauchés? ____

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen de travailleurs embauchés durant les 12 derniers mois (en % de l'effectif total)	15,80%	9,20%	5,96%

Au cours de la dernière année, les entreprises algériennes sont celles qui ont embauché le plus.

1.4. Organisation du travail et technologie utilisée

Question E.26

Q.E.26.a Avez vous des employés qui travaillent sur des tâches répétitives ?

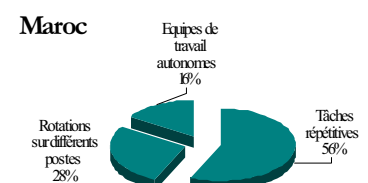
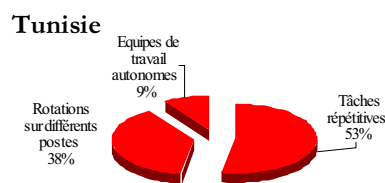
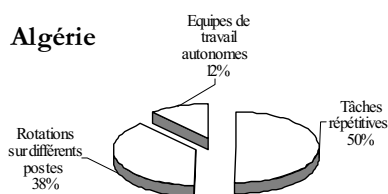
Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2
Si oui, Nombre d'employés concernés ____	

Q.E.26.b Avez vous des employés qui font des rotations sur différents postes ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2
Si oui, Nombre d'employés concernés ____	

Q.E.26.c Avez-vous des équipes de travail autonomes ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2
Si oui, Nombre d'employés concernés ____	



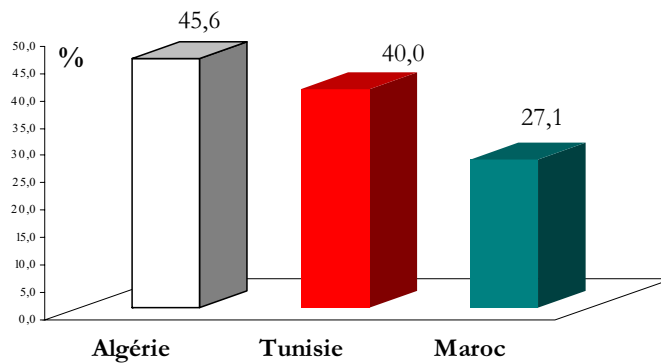
L'organisation du travail au sein de l'entreprise est sensiblement la même dans les trois pays. Entre 70 et 85% des entreprises ont des employés qui travaillent sur des tâches répétitives. Entre 40 et 60% des entreprises ont des employés qui effectuent des rotations sur différents postes. Les

entreprises ayant des équipes de travail autonomes sont bien moins nombreuses (14% pour la Tunisie, 17% pour l'Algérie et 23% pour le Maroc).

Question E.27

Q.E.27.1	Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle introduit des changements dans les procédés de production ?	
	Oui	<input type="checkbox"/> 1
	Non	<input type="checkbox"/> 2
Q.E.27.2	Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle introduit des changements dans les produits ?	
	Oui	<input type="checkbox"/> 1
	Non	<input type="checkbox"/> 2
Q.E.27.3	Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle introduit des changements dans les équipements ?	
	Oui	<input type="checkbox"/> 1
	Non	<input type="checkbox"/> 2

Pourcentage des entreprises déclarant n'avoir introduit aucun changement

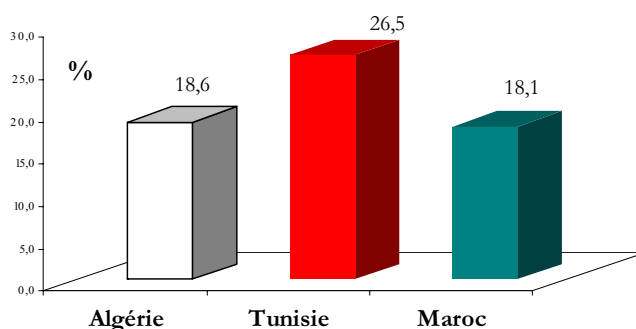


Une proportion assez importante des entreprises algériennes et tunisiennes déclare n'avoir introduit aucun changement au sein de leur entreprise au cours de la dernière année (45,59% des entreprises algériennes et 40% des entreprises tunisiennes), alors que ce chiffre n'est que de 27% pour les entreprises marocaines. Globalement, les entreprises marocaines ont effectué plus de changements que les entreprises algériennes et tunisiennes. Les principaux changements effectués dans les trois pays sont principalement des changements dans les équipements et dans les produits.

Question E.28

Q.E.28	Votre entreprise a-t-elle bénéficié d'un programme de mise à niveau ?	
	Oui	<input type="checkbox"/> 1
	Non	<input type="checkbox"/> 2

Pourcentage des entreprises ayant bénéficiées d'un programme de mise à niveau



1.5. Conditions de travail et santé

Question E.29

Q.E.29	Combien y a-t-il eu d'accident de travail dans votre entreprise ...
	En 2003 _____
	En 2002 _____

		Nombre moyen d'accidents du travail (en nombre)	Nombre moyen d'accidents du travail (en % d l'emploi total)	Ecart-type	Minimum	Maximum
Algérie	2002	3,76	3,60%	8,87	0	70
	2003	3,49	3,30%	7,53	0	57
Tunisie	2002	1,85	1,90%	7,53	0	86
	2003	2,08	2,24%	10,08	0	126
Maroc	2002	1,55	1,10%	4,54	0	40
	2003	1,79	1,28%	5,01	0	50

Le nombre moyen d'accidents du travail est un peu plus élevé en Algérie. Il est en légère diminution pour l'Algérie entre 2002 et 2003, et en légère augmentation pour la Tunisie et le Maroc.

Question E.30

Q.E.30	Combien y a-t-il eu de jour de grève dans votre entreprise ...
	En 2003 _____
	En 2002 _____

		Nombre moyen de jours de grèves	Ecart-type	Minimum	Maximum
Algérie	2002	0,28	1,55	0	15
	2003	0,48	2,66	0	25
Tunisie	2002	0,04	0,4	0	5
	2003	0,07	0,53	0	5
Maroc	2002	0,02	0,15	0	1
	2003	0,006	0,07	0	1

1.6. Dynamique concurrentielle

Question 31

Q.E.31	Pouvez vous nous indiquer la part de marché de votre activité principale ? ____%
---------------	---

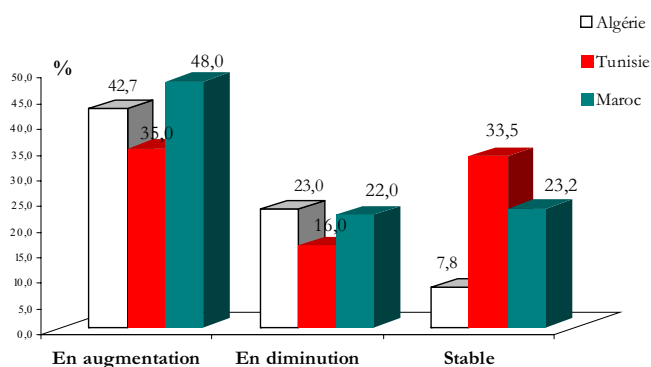
	Algérie	Tunisie	Maroc
Part de marché moyenne de l'activité principale (en %)	41,16	29,67	25,13
Ecart-type	28,86	27,69	20,6
Minimum	1	0	2
Maximum	99	100	100

Les entreprises algériennes déclarent une part de marché moyenne plus élevée que celle des entreprises tunisiennes et marocaines.

Question E.32

Q.E.32	Au cours des deux dernières années, votre part de marché a-t-elle :
	augmenté <input type="checkbox"/> 1
	diminué <input type="checkbox"/> 2
	demeuré stable <input type="checkbox"/> 3

Evolution de la part de marché des entreprises enquêtées

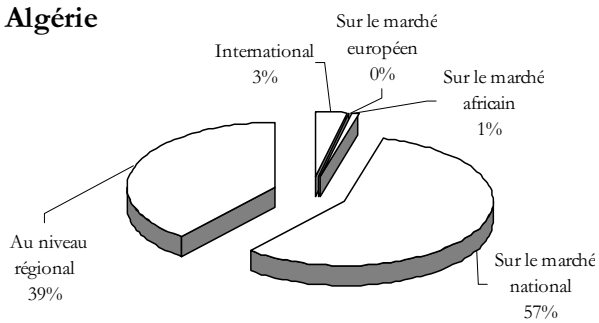


Question E.33

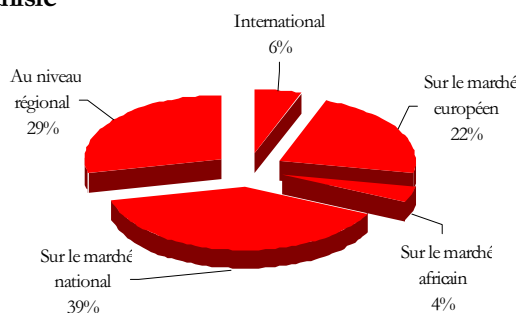
Q.E.33	Dans le cadre de votre activité principale, vous considérez vous principalement comme un acteur :	
	International (reconnu sur le marché international)	<input type="checkbox"/> 1
	Sur le marché européen	<input type="checkbox"/> 2
	Sur le marché Africain	<input type="checkbox"/> 3
	Sur le marché national	<input type="checkbox"/> 4
	Au niveau régional	<input type="checkbox"/> 5

Proportion des entreprises se déclarant comme un acteur...

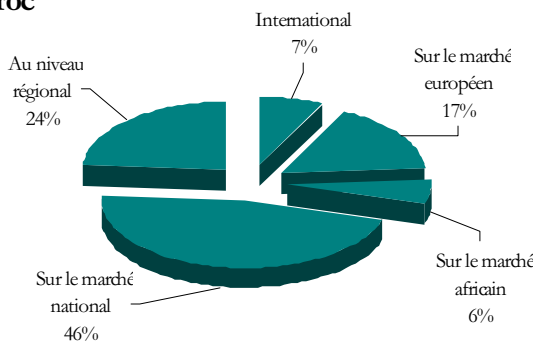
Algérie



Tunisie



Maroc

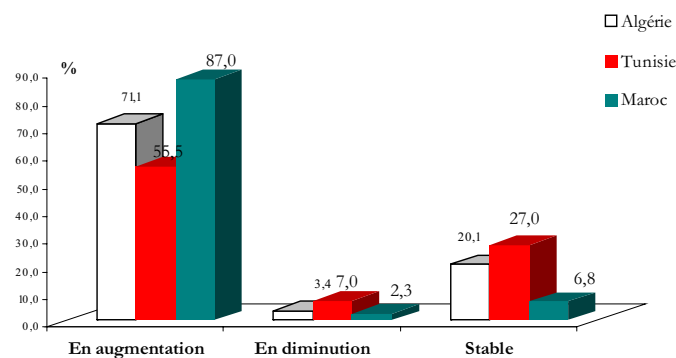


La majorité des entreprises algériennes, tunisiennes et marocaines se considèrent principalement comme des acteurs sur le marché national et régional. En revanche, 20% des entreprises tunisiennes et 14% des entreprises marocaines sont présentes sur le marché européen, ce qui n'est pas le cas pour les entreprises algériennes. Très peu des entreprises enquêtées interviennent sur le marché international.

Question E.34

Q.E.34	Durant les 12 derniers mois, le nombre des concurrents nationaux sur votre activité principale a	
	Augmenté	<input type="checkbox"/> 1
	Diminué	<input type="checkbox"/> 2
	Demeuré stable	<input type="checkbox"/> 3

Evolution du nombre des concurrents nationaux sur l'activité principale au cours des 12 derniers mois

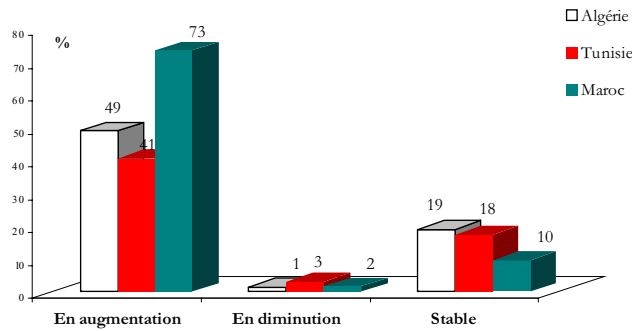


Entre 55 et 87% des entreprises enquêtées ont constaté une augmentation du nombre des concurrents nationaux sur leur activité principale.

Question E.35

Q.E.35	Durant les 12 derniers mois, le nombre des concurrents internationaux sur votre activité principale a	
	Augmenté	<input type="checkbox"/> 1
	Diminué	<input type="checkbox"/> 2
	Demeuré stable	<input type="checkbox"/> 3

Evolution du nombre des concurrents internationaux sur l'activité principale au cours des 12 derniers mois



Entre 40 et 73% des entreprises ont constaté une augmentation du nombre de concurrents internationaux sur leur activité principale. Les entreprises marocaines sont celles qui ont connu la plus forte intensification de la concurrence internationale.

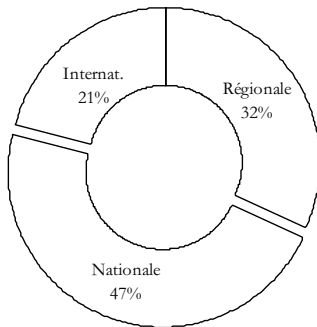
Question E.36

Q.E.36 Actuellement, la concurrence la plus importante que vous subissez est-elle :

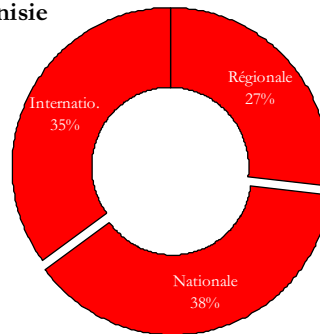
Régionale	<input type="checkbox"/>	1
Nationale	<input type="checkbox"/>	2
Internationale	<input type="checkbox"/>	3

Origine de la pression concurrentielle

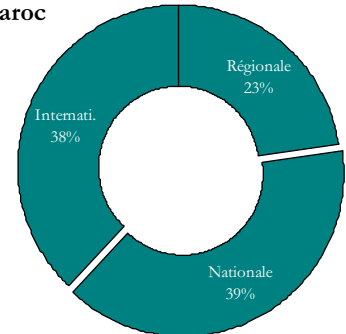
Algérie



Tunisie



Maroc

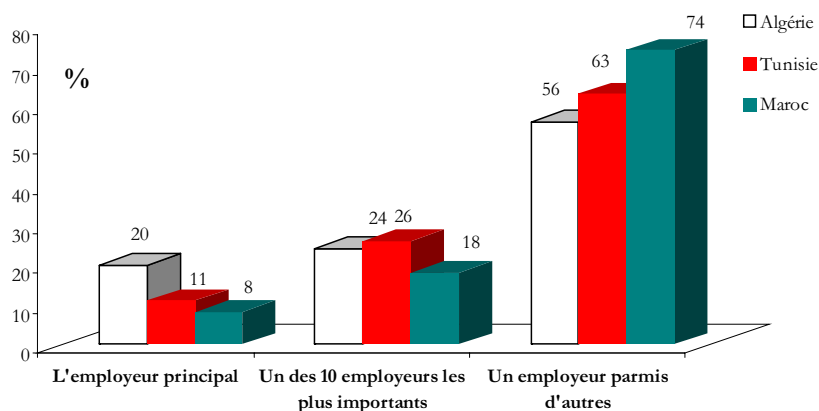


Les entreprises algériennes sont majoritairement touchées par la concurrence nationale et régionale. Seules 21% d'entre elles déclarent devoir faire face à la concurrence internationale. En revanche, les entreprises tunisiennes et marocaines subissent autant la concurrence nationale qu'internationale.

Question E.37

Q.E.37 Dans votre secteur d'activité, êtes vous :	
L'employeur principal	<input type="checkbox"/> 1
Un des 10 employeurs les plus importants	<input type="checkbox"/> 2
Un employeur parmi d'autres	<input type="checkbox"/> 3

Dans leur secteur d'activité, les entreprises enquêtées se déclarent ...

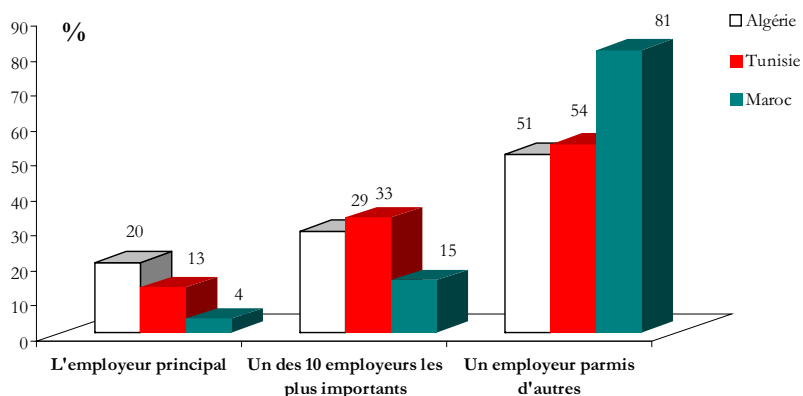


La majorité des entreprises enquêtées se déclarent être un employeur parmi d'autres dans leur secteur d'activité.

Question E.38

Q.E.37 Dans votre région, êtes vous :	
L'employeur principal	<input type="checkbox"/> 1
Un des 10 employeurs les plus importants	<input type="checkbox"/> 2
Un employeur parmi d'autres	<input type="checkbox"/> 3

Dans leur région, les entreprises enquêtées se déclarent ...



La répartition des échantillons est sensiblement identique au niveau régional. Elle semble indiquer plus de situations de mono-industrie en Algérie qu'en Tunisie et qu'au Maroc.

Question E.39

Q.E.39	Si vous deviez augmenter le prix de votre produit principal de 10%, quelles seraient les conséquences ?	
	La plupart de vos clients achèteraient chez vos concurrents	<input type="checkbox"/> 1
	Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais beaucoup moins	<input type="checkbox"/> 2
	Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais un peu moins	<input type="checkbox"/> 3
	Vos clients continueraient à acheter autant qu'avant	<input type="checkbox"/> 4

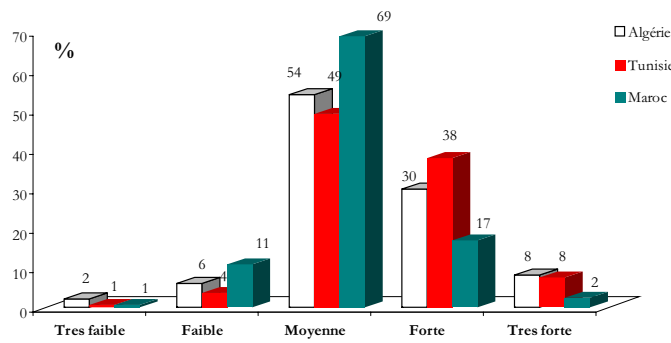
Si vous deviez augmenter le prix de votre produit principal de 10%, quelles seraient les conséquences?	Algérie	Tunisie	Maroc
La plupart de vos clients achèteraient chez vos concurrents	28	32	29
Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais beaucoup moins	27	22	62
Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais un peu moins	28	22	5
Vos clients continueraient à acheter autant qu'avant	18	24	4

Globalement, une augmentation du prix du produit principal de 10% aurait un impact négatif pour les entreprises maghrébines enquêtées. Ces résultats semblent indiquer une pression concurrentielle très forte, mais également une compétitivité très faible des entreprises maghrébines. Seulement 4% des entreprises marocaines enquêtées estiment pouvoir maintenir leur clientèle en cas d'une augmentation du prix de leur produit principal.

Question E.40

Q.E.40	Globalement, comment jugez vous la position compétitive de votre entreprise ?	
	Très faible	<input type="checkbox"/> 1
	Faible	<input type="checkbox"/> 2
	Moyenne	<input type="checkbox"/> 3
	Forte	<input type="checkbox"/> 4
	Très forte	<input type="checkbox"/> 5

Perception des chefs d'entreprise enquêtés de la position compétitive de leur entreprise



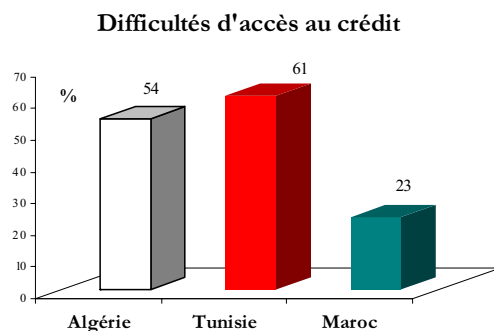
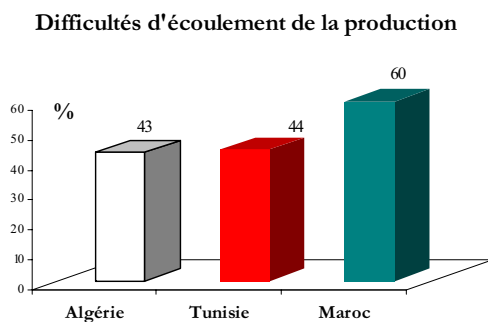
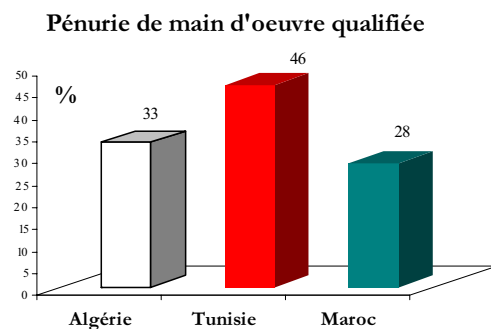
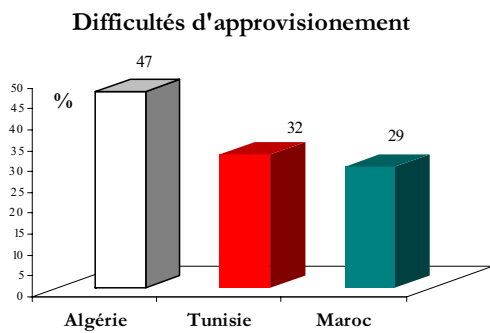
La grande majorité des entreprises maghrébines interrogées jugent leur position compétitive moyenne ou forte.

Question E.41

Q.E.41 Contraintes liées au secteur d'activité de l'entreprise

	Oui	Non
	1	2
Q.E.41.a Y a-t-il des difficultés d'approvisionnement ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.E.41.b Y a-t-il une pénurie de main d'œuvre qualifiée dans le secteur ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.E.41.c Y a-t-il des difficultés d'écoulement de la production (ou des services)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.E.41.d Y a-t-il des difficultés d'accès au crédit ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pourcentage des entreprises se déclarant trouver des contraintes liées à leur secteur d'activité



La plus forte contrainte liée au secteur d'activité des entreprises semble être les difficultés d'accès au crédit en ce qui concerne les entreprises algériennes et tunisiennes. Comme nous l'avons vu à la question 20, ces entreprises ont donc plutôt recours au financement par fonds propres. Pour ce qui est des entreprises marocaines, la principale difficulté concerne l'écoulement de la production. Il est à noter par ailleurs que 47% des entreprises algériennes font face à des difficultés d'approvisionnement.

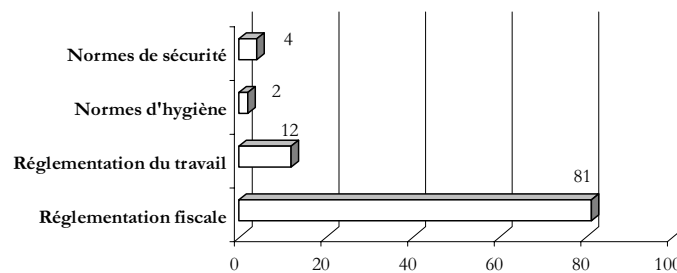
Question E.42

Q.E.42 Parmi ces différents types de réglementation quelle est celle qui vous semble la plus contraignante pour votre activité ?

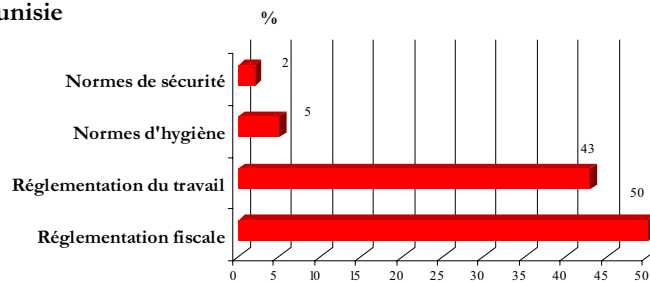
La réglementation fiscale	<input type="checkbox"/> 1
La réglementation du travail	<input type="checkbox"/> 2
Les normes d'hygiène	<input type="checkbox"/> 3
Les normes de sécurité	<input type="checkbox"/> 4

Perception de la réglementation la plus contraignante

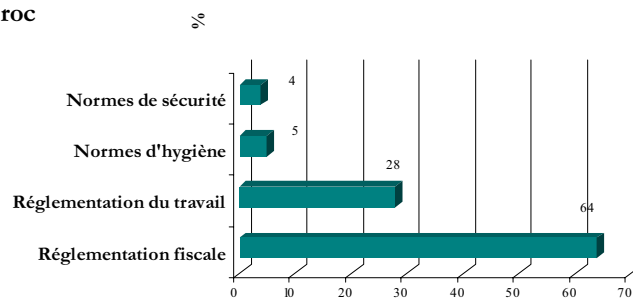
Algérie



Tunisie



Maroc



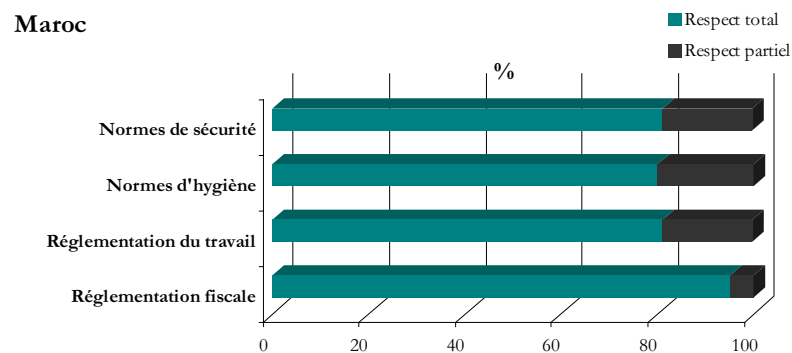
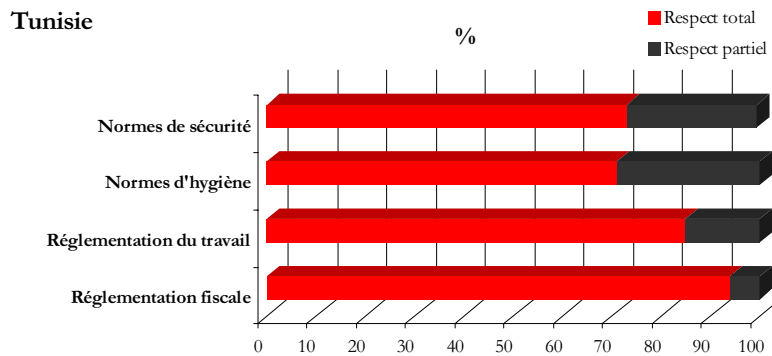
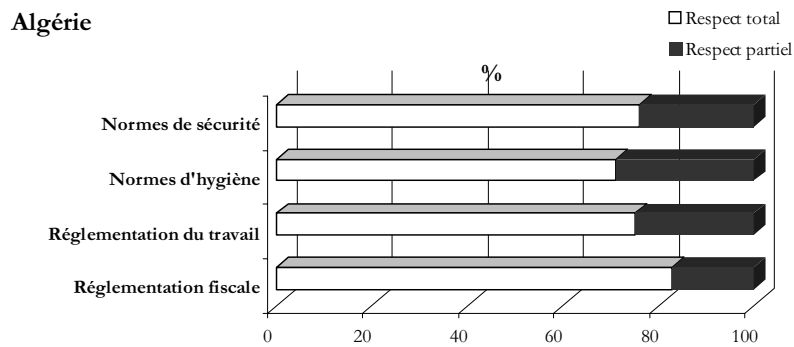
La réglementation fiscale apparaît de loin comme la réglementation la plus contraignante pour l'activité des entreprises, surtout pour l'Algérie et le Maroc. La réglementation du travail est la seconde contrainte la plus importante en Tunisie.

Question E.43

Q.E.43 Parvenez vous à respecter ces types de réglementation ?

	Respect total 1	Respect partiel 2
La réglementation fiscale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La réglementation du travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les normes d'hygiène	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les normes de sécurité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pourcentage des entreprises déclarant respecter totalement les réglementations

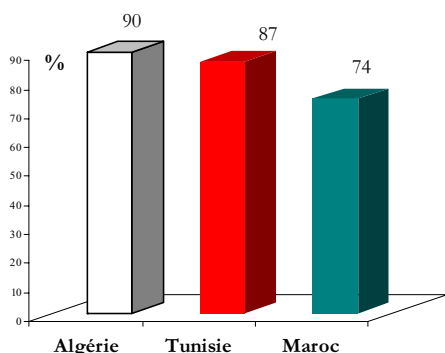


Question E.44

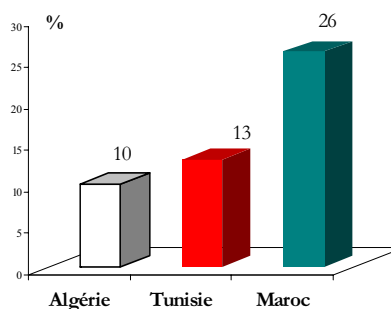
Q.E.44 Pour échapper à ces contraintes, les entreprises dans votre secteur d'activité préfèrent...

Ne pas déclarer une partie de leur activité	<input type="checkbox"/> 1
Verser des paiements supplémentaires aux fonctionnaires de l'Etat	<input type="checkbox"/> 2

Ne pas déclarer une partie de leur activité



Verser des paiements supplémentaires aux fonctionnaires de l'Etat



Note : ces pourcentages sont calculés par rapport au nombre total des entreprises ayant répondu à cette question.

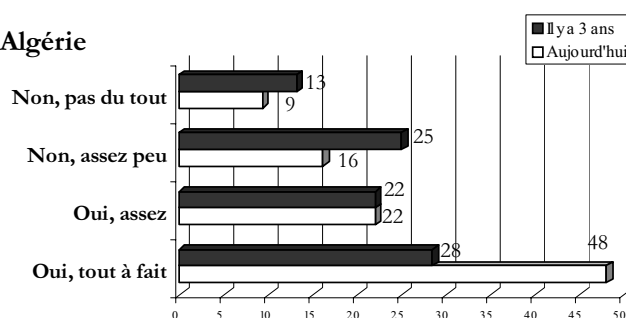
Pour échapper aux contraintes liées aux diverses réglementations, la majorité des entreprises ayant répondu à cette question estiment que les entreprises dans leur secteur d'activité préfèrent ne pas déclarer une partie de leur activité. Par ailleurs, il est à noter que la moitié des entreprises algériennes et tunisiennes et les deux tiers des entreprises marocaines interrogées n'ont pas répondu à cette question.

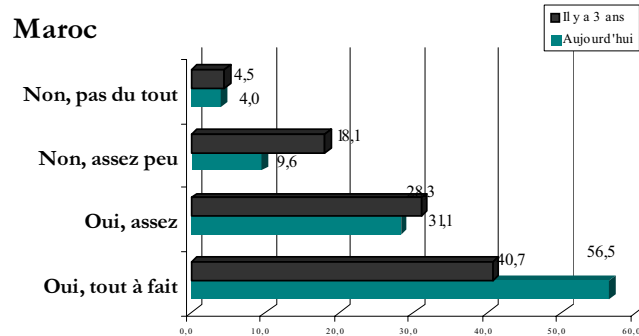
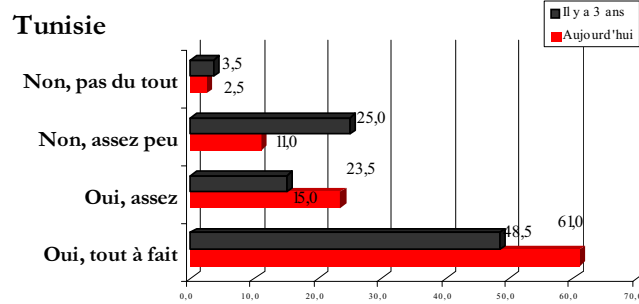
Question E.45

Q.E.45 Faites vous confiance aux tribunaux pour faire respecter vos contrats et droits de propriété en cas de litige ?

	Q.E.45.a Aujourd'hui	Q.E.45.b Il y a trois ans
Oui, Tout à fait	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
Oui, Assez	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Non, Assez peu	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3
Non, Pas du tout	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 4

Algérie





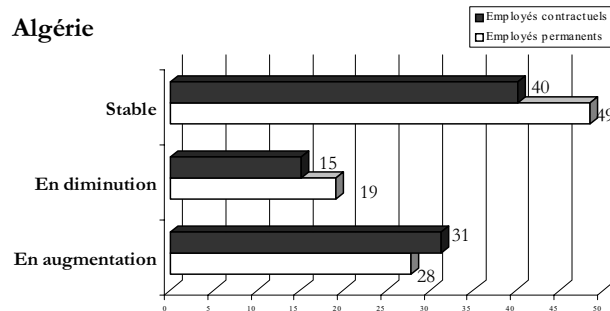
Globalement, la confiance accordée aux tribunaux pour faire respecter les droits de propriété en cas de litige s’est améliorée au cours de ces trois dernières années, particulièrement en Algérie.

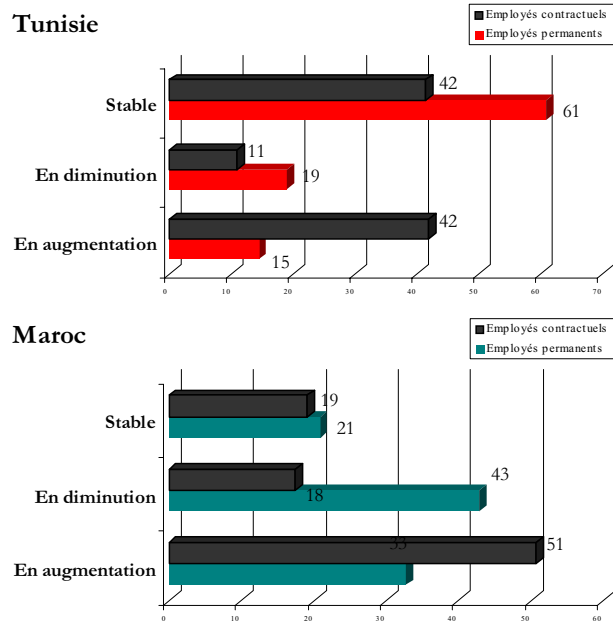
1.7. Recours aux formes de travail flexible

Question E.46

Q.E.46 Durant les 12 derniers mois, le recrutement des :

	Q.E.46.a Employés permanents	Q.E.46.b Employés contractuels
a augmenté	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
a diminué	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
Est demeuré stable	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3



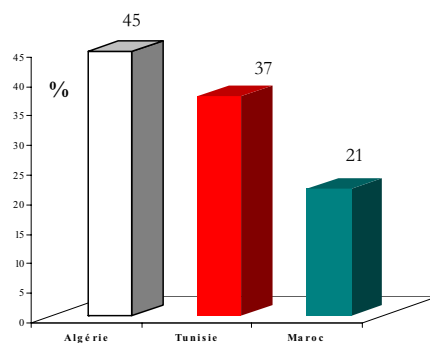


D'une manière générale, le recrutement au sein des entreprises enquêtées en Algérie et en Tunisie est resté stable au cours de la dernière année, alors qu'il a connu une assez forte augmentation au Maroc pour ce qui est des employés contractuels et une diminution pour les employés permanents. Nous pouvons également constater que le nombre d'employés contractuels a relativement plus augmenté que celui des employés permanents, surtout en Tunisie et au Maroc.

Question E.47

Q.E.28	Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle soustraité ou confié certains travaux à des tiers ?	
	Oui	<input type="checkbox"/> 1
	Non	<input type="checkbox"/> 2

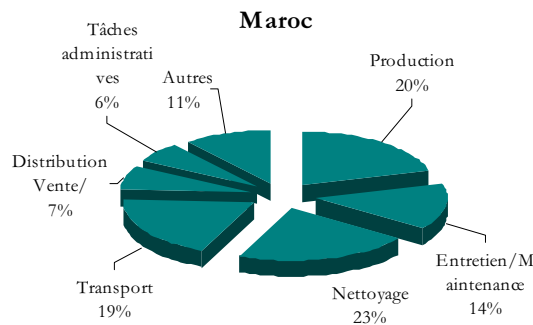
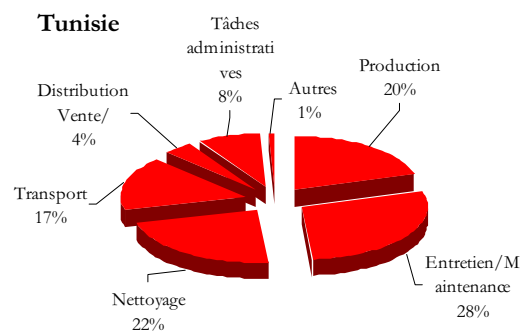
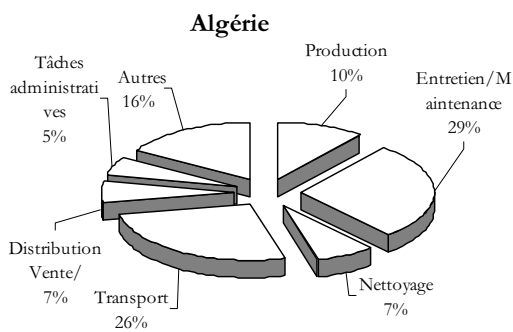
Pourcentage des entreprises ayant sous-traité certains travaux à des tiers



Près de la moitié des entreprises algériennes, plus du tiers des entreprises tunisiennes et presque un quart des entreprises marocaines ont eu recours à la sous-traitance au cours de la dernière année. Le recours à la sous-traitance est donc surtout utilisé en Algérie et en Tunisie.

Question E.47.a

Q.E.47.a Pour quel type d'activité ?	
Production	<input type="checkbox"/> 1
Entretien / Maintenance	<input type="checkbox"/> 2
Nettoyage	<input type="checkbox"/> 3
Transport	<input type="checkbox"/> 4
Distribution / vente	<input type="checkbox"/> 5
Tâches administratives	<input type="checkbox"/> 6
Autres	<input type="checkbox"/> 7



Les entreprises algériennes ont eu recours à la sous-traitance principalement pour des activités d'entretien et de maintenance, ainsi que de transport. Pour ce qui est des entreprises tunisiennes, ce recours a été le plus important pour les activités d'entretien et de maintenance, et de nettoyage. Pour les entreprises marocaines, ce recours a concerné principalement les activités de nettoyage, de production et de transport.

Question E.47.b

Q.E.47.b Quel est le pourcentage des sous traitants avec qui vous travaillez qui sont enregistrés au registre du commerce? _____%

	Algérie	Tunisie	Maroc
Pourcentage moyen des sous traitants qui sont enregistrés au registre du commerce	79,98	57,91	79,14
Ecart type	36,64	40,74	32,27
Minimum	1	0	2
Maximum	100	100	100

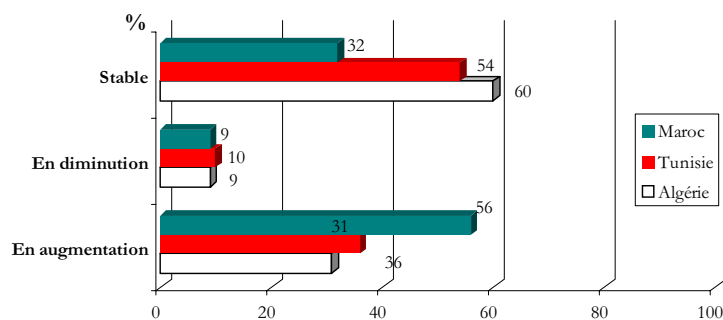
Près de 80% des sous-traitants qui traitent avec les entreprises algériennes et marocaines interrogées sont enregistrés au registre du commerce, pour seulement 58% pour les entreprises tunisiennes.

Question E.47.c

Q.E.47.c Au cours des 12 derniers mois, ce recours a-t-il :

a augmenté	<input type="checkbox"/>	1
a diminué	<input type="checkbox"/>	2
Est demeuré stable	<input type="checkbox"/>	3

Evolution du recours à la sous-traitance durant les 12 derniers mois

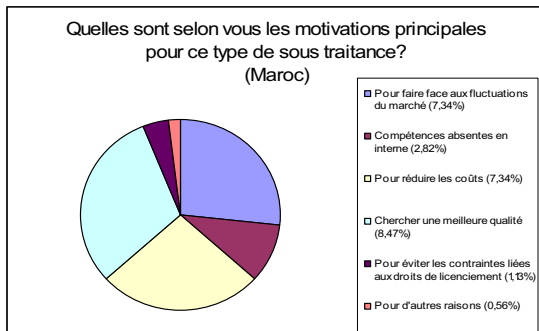
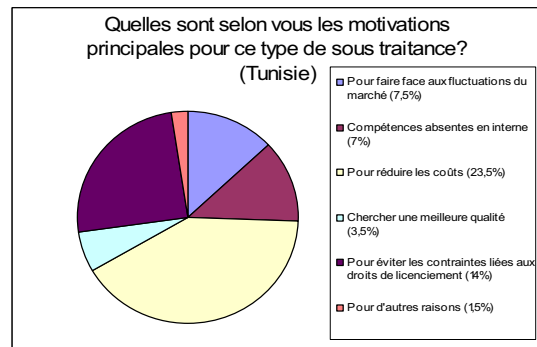
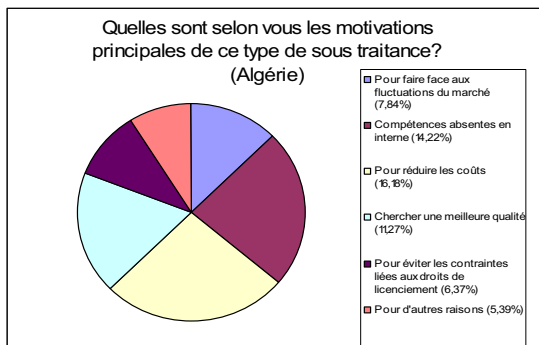


Le recours à la sous-traitance est resté stable pour une majorité des entreprises algériennes et tunisiennes. Il a augmenté chez 56% des entreprises marocaines enquêtées. Seuls un tiers des entreprises algériennes et tunisiennes et un cinquième des entreprises marocaines ont répondu à cette question.

Question E.47.d

Q.E.47.a Quelles sont selon vous les motivations principales pour ce type de sous-traitance ?
(Plusieurs réponses sont possibles)

Pour faire face aux fluctuations du marché	<input type="checkbox"/>	1
Compétences absente en interne	<input type="checkbox"/>	2
Pour réduire les coûts	<input type="checkbox"/>	3
Chercher une meilleure qualité	<input type="checkbox"/>	4
Pour éviter les contraintes liées au droit de licenciement	<input type="checkbox"/>	5
Pour d'autres raisons	<input type="checkbox"/>	6



La principale raison qui explique le recours des entreprises à la fois algériennes et tunisiennes à la sous-traitance est la réduction des coûts. Pour le Maroc, les deux raisons principales sont la recherche d'une meilleure qualité et également la réduction des coûts.

La seconde raison la plus importante est l'absence des compétences en interne en ce qui concerne les entreprises algériennes, et la possibilité d'éviter les contraintes liées au droit de licenciement en ce qui concerne les entreprises tunisiennes.

Question 48

Votre entreprise fonctionne-t-elle en tant que sous traitante d'une autre entreprise?	Algérie	Tunisie	Maroc
Totalement	3,92	5	9,6
Partiellement	12,75	9,5	10,17
Pas du tout	80,39	79	77,4

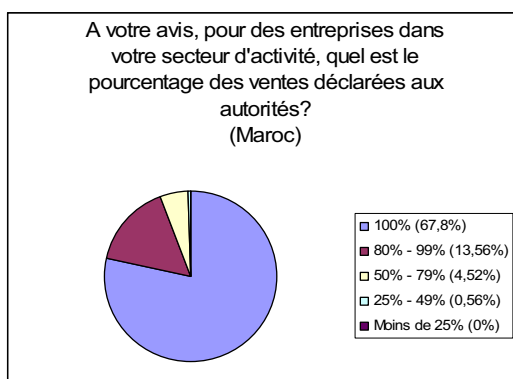
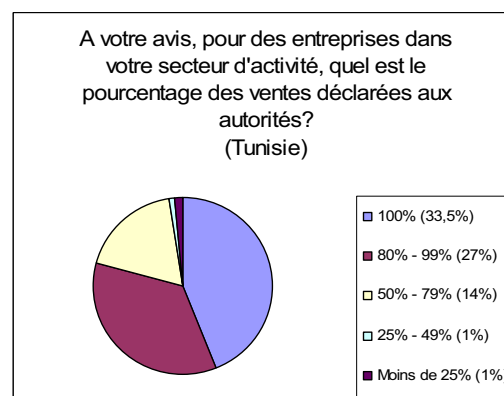
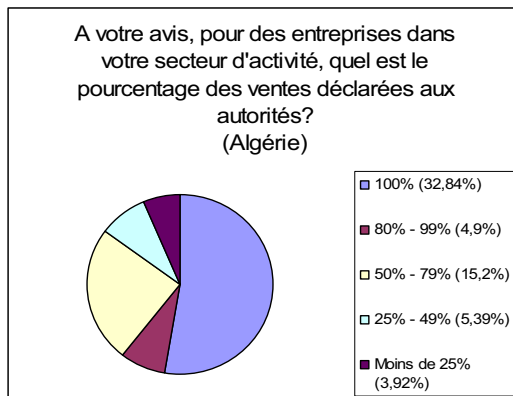
Les entreprises interrogées ne fonctionnent majoritairement pas en tant que filiale d'une autre entreprise.

Question 49

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen d'employés enregistrés à la CNAS (en nombre)	108,2	88,6	133,48
Nombre moyen d'employés enregistrés à la CNAS (en % de l'emploi total)	79,5	95,6	95,58
Ecart type	140,3	158,8	247,8
Minimum	4	1	6
Maximum	750	1381	2100

Le nombre moyen d'employés enregistrés à la CNAS est de 139,92 pour les entreprises marocaines, 108,2 pour les entreprises algériennes et 88,6 pour les entreprises tunisiennes. Une très grande majorité des employés sont donc enregistrés à la CNAS.

Question 50



Un tiers des entreprises algériennes et tunisiennes interrogées pensent que, dans leur secteur d'activité, les entreprises déclarent la totalité de leurs ventes aux autorités. Ce chiffre atteint 67% pour les entreprises marocaines.

Le tiers des entreprises algériennes et tunisiennes ne répondent pas à la question alors que près de 90% des entreprises marocaines y répondent

Question 51 a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Niveau moyen d'impôts sur les sociétés en % des ventes	17,76	21,72	37,28
Ecart type	14,6	14,15	20,43
Minimum	1	0	0
Maximum	60	55	100

Le niveau moyen d'impôts sur les sociétés est d'environ 22% pour l'Algérie et 18% pour la Tunisie. Il est bien plus élevé pour le Maroc puisqu'il atteint 37%. Cependant, les trois quarts des entreprises algériennes et le tiers des entreprises tunisiennes et marocaines ne répondent pas à cette question.

Question 51 b

	Algérie	Tunisie	Maroc
Niveau moyen de charges patronales en % des salaires	32,48	19,22	21,49
Ecart type	12,6	7,45	9,97
Minimum	2	0	5
Maximum	70	45	43

Les charges patronales sont bien plus élevées en Algérie qu'en Tunisie et qu'au Maroc. Cependant les trois quarts des entreprises algériennes, le tiers des entreprises tunisiennes et les deux tiers des entreprises marocaines ne répondent pas.

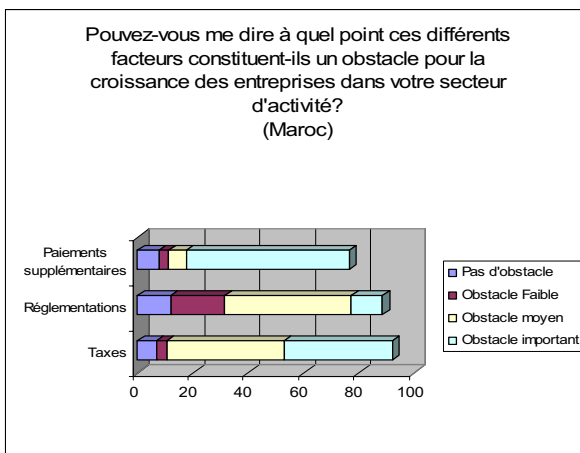
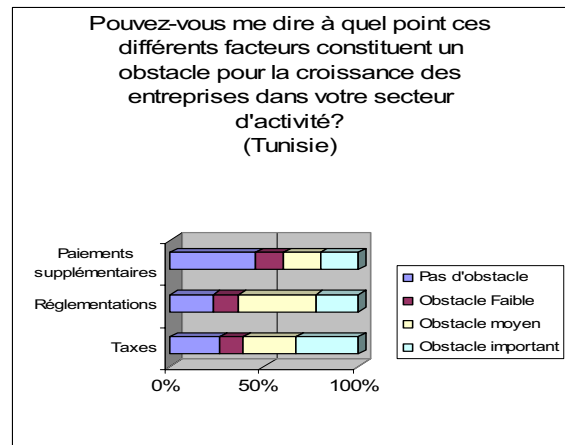
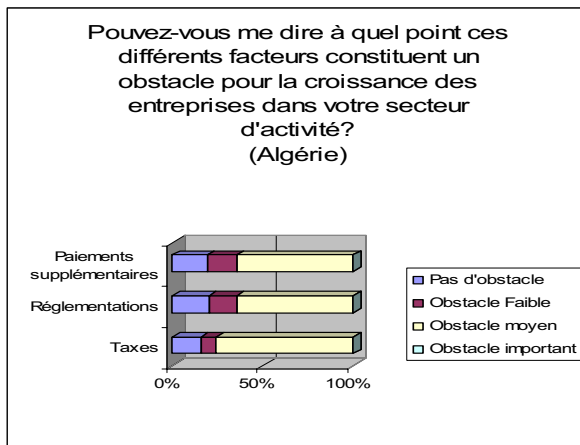
Question 52

Pour les entreprises dans votre secteur d'activité, ne pas déclarer une partie des ventes ou des salariés permet de: (1=modalité la + importante, 4=modalité la - importante)		
	Algérie	Tunisie
Payer moins d'impôts	4	2
Réduire le coût du travail	1	1
Eviter des procédures administratives compliquées	2	3
Eviter d'avoir à verser des paiements supplémentaires	3	4

La principale raison qui explique que les entreprises ne déclarent pas la totalité de leurs ventes ou de leurs salariés est la réduction du coût du travail. La moitié des entreprises interrogées ne répondent pas à cette question.

Note : des problèmes de saisie concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 52 pour les employeurs marocains.

Question 53



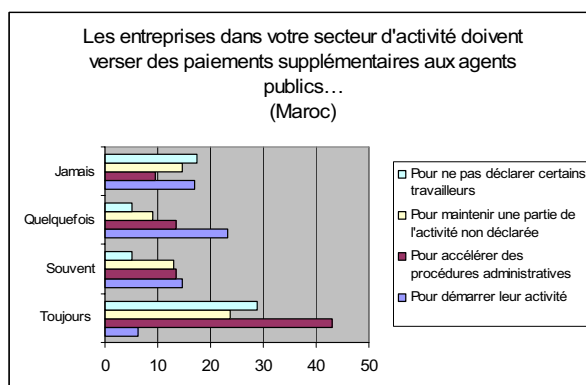
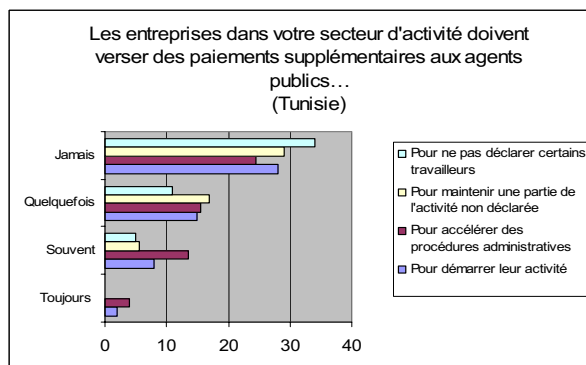
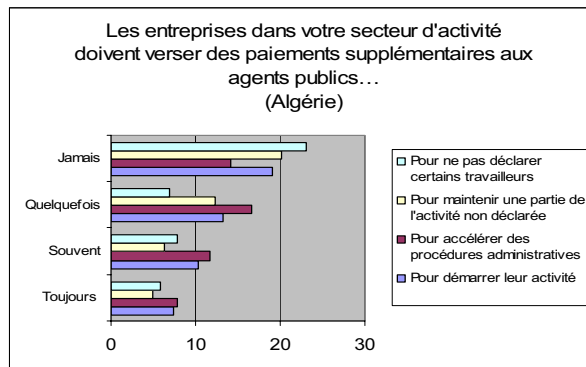
En Algérie, les paiements supplémentaires, les réglementations et les taxes constituent globalement un obstacle moyen pour la croissance des entreprises.

En Tunisie, les réglementations et les taxes constituent en majorité un obstacle moyen ou important. Quant aux paiements supplémentaires, c'est un obstacle moins important qu'en Tunisie.

Au Maroc, les réglementations représentent un obstacle moyen à la croissance des entreprises, les taxes un obstacle moyen ou important, et les paiements supplémentaires un obstacle important.

A noter qu'un quart des entreprises interrogées ne répondent pas.

Question 54

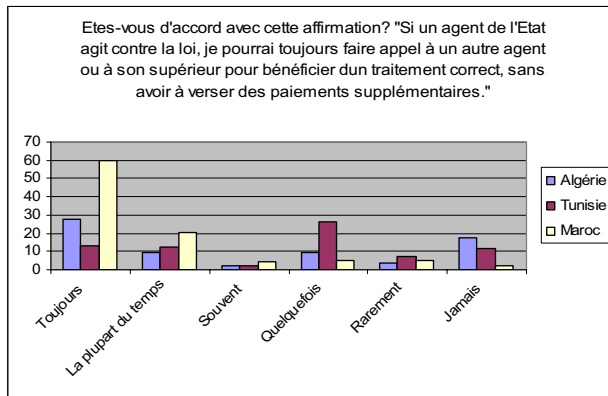


La moitié des entreprises algériennes et tunisiennes et le tiers des entreprises marocaines interrogées ne répondent pas à la question.

Environ 20% des entreprises algériennes et 30% des entreprises tunisiennes déclarent ne jamais devoir verser de paiements supplémentaires aux agents publics, pour quelques raisons que ce soit. Les entreprises qui déclarent devoir toujours verser des paiements supplémentaires aux agents publics sont toutefois légèrement plus nombreuses en Algérie qu'en Tunisie.

En revanche, la majorité des entreprises marocaines déclarent devoir toujours verser des paiements supplémentaires aux agents publics

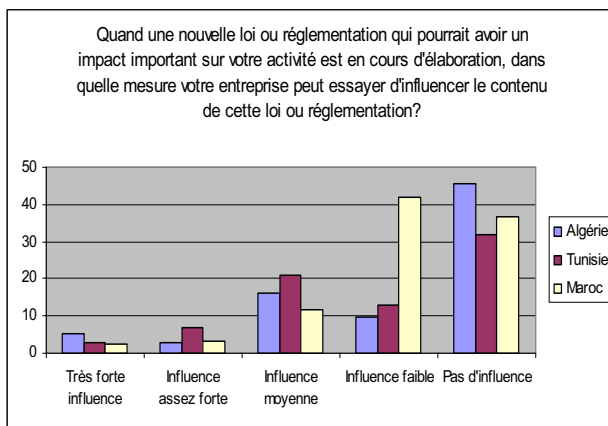
Question 55



Le tiers des entreprises algériennes et tunisiennes ne répondent pas à la question. La quasi-totalité des entreprises marocaines y répondent.

60% des entreprises marocaines sont toujours d'accord avec cette affirmation pour seulement 28% des entreprises algériennes. En revanche, 26% des entreprises tunisiennes pensent que cette affirmation n'est valable que quelquefois.

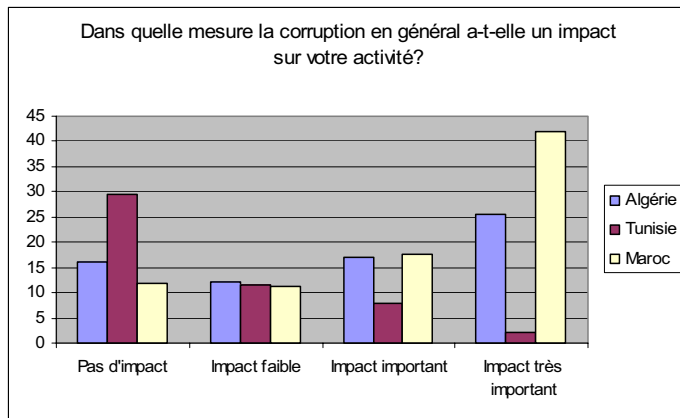
Question 56



La majorité des entreprises algériennes et tunisiennes déclarent ne jamais avoir d'influence sur le contenu d'une loi en cours d'élaboration. La majorité des entreprises marocaines déclarent avoir une influence faible.

Le quart des entreprises algériennes et tunisiennes ne répondent pas à la question. La quasi-totalité des entreprises marocaines interrogées y répondent.

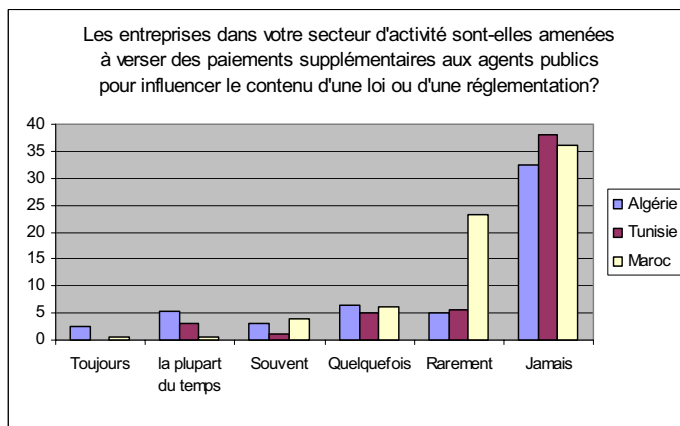
Question 57



La moitié des entreprises tunisiennes, un tiers des entreprises algériennes et un sixième des entreprises marocaines ne répondent pas à la question.

Concernant les entreprises qui répondent, la majorité des entreprises tunisiennes déclarent que la corruption n'a pas d'impact ou un impact faible sur leur activité, alors que la majorité des entreprises algériennes et surtout marocaines déclare qu'elles ont un impact important ou très important.

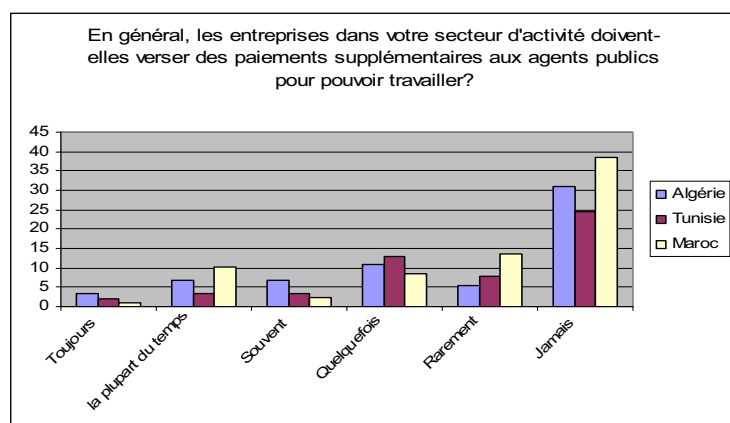
Question 58



Environ la moitié des entreprises algériennes et tunisiennes et le tiers des entreprises marocaines ne répondent pas à la question.

Environ 35% d'entre elles estiment que les entreprises qui évoluent dans leur secteur d'activité ne sont jamais amenées à verser des paiements supplémentaires aux agents publics pour influencer le contenu d'une loi ou d'une réglementation. Près de 25% des entreprises marocaines déclarent que cela leur arrive rarement.

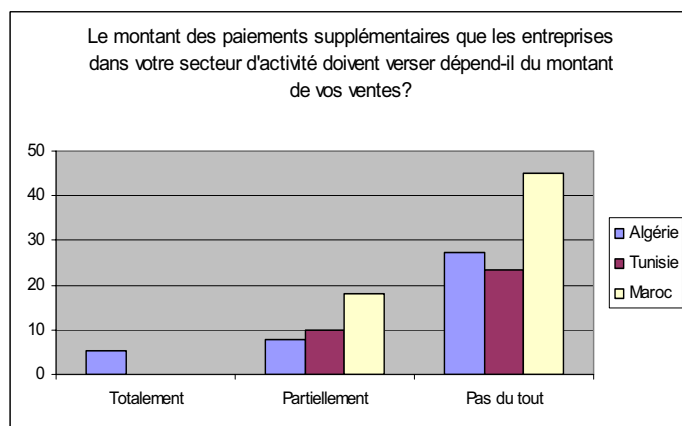
Question 59



Le tiers des entreprises algériennes et marocaines et la moitié des entreprises tunisiennes ne répondent pas à la question.

La majorité de celles qui répondent déclarent que les entreprises dans leur secteur d'activité ne doivent jamais verser de paiements supplémentaires aux agents publics pour pouvoir travailler. Environ 10% d'entre elles déclarent que cela leur arrive quelquefois.

Question 60



Plus de la moitié des entreprises algériennes, les deux tiers des entreprises tunisiennes et plus du tiers des entreprises marocaines ne répondent pas à la question.

Pour celles qui répondent, la majorité estime que les paiements supplémentaires que les entreprises doivent verser ne dépendent pas du tout du montant de leurs ventes. Près de 20% des entreprises marocaines déclarent qu'ils en dépendent partiellement.

2. Questionnaire salarié

2.1. Identification du salarié

Question 1

Sexe (en % du total)	Algérie	Tunisie	Maroc
Masculin	75,73	67,12	59,45
Féminin	24,27	32,73	36,22

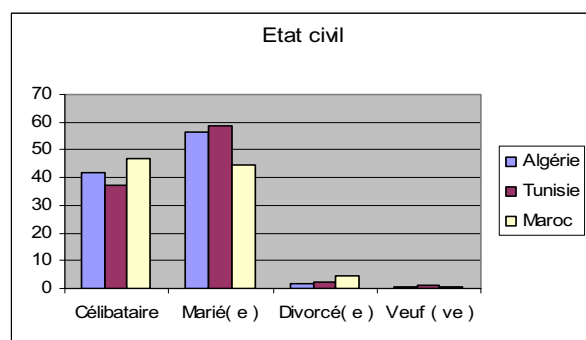
La grande majorité des salariés sont des hommes. Ces chiffres correspondent aux statistiques fournies par l'Institut National de la Statistique en Tunisie qui recensent que la population active tunisienne est composée de 67,8% d'hommes. Les femmes sont légèrement plus présentes au Maroc.

Question 1a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen	35,9	35,3	32,37
Ecart type	9,5	9	7,08
Minimum	16	16	15
Maximum	75	64	58

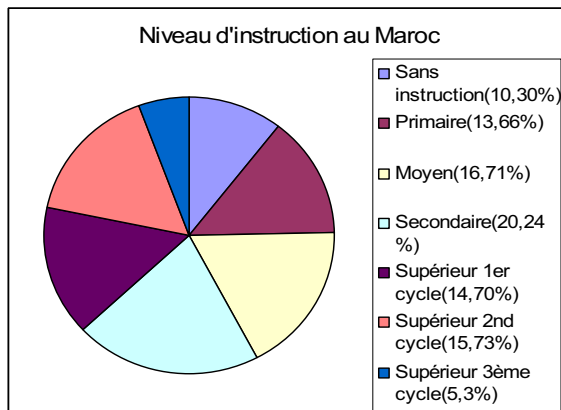
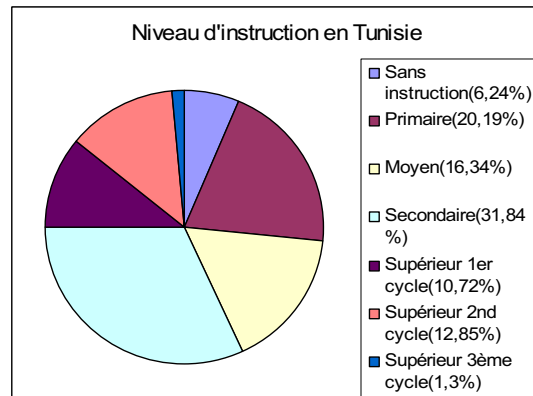
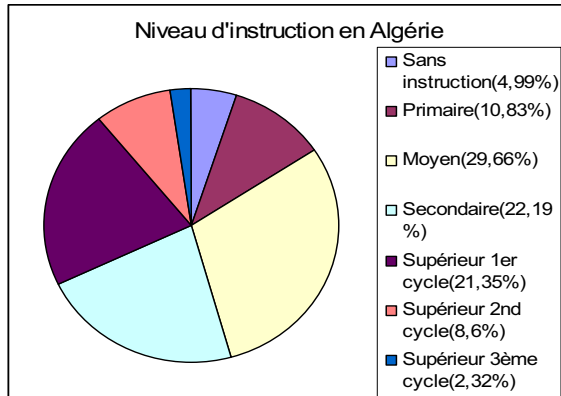
L'âge moyen des salariés est d'environ 35 ans pour l'Algérie et la Tunisie et 32 ans pour le Maroc.

Question 2



Près de 60% des salariés algériens et tunisiens interrogés sont mariés, et près de 40% d'entre eux sont célibataires. Au Maroc, environ 45% d'entre eux sont mariés et la même proportion est célibataire.

Question 3



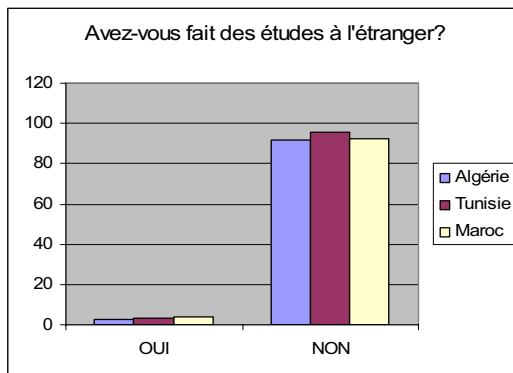
Environ la moitié des salariés algériens et tunisiens et un peu plus du tiers des salariés marocains a un niveau d'instruction moyen ou secondaire.

La part des salariés ayant suivi des études supérieures (premier, second et troisième cycle confondu) est un peu plus élevée au Maroc et en Algérie qu'en Tunisie (35% pour le Maroc, 32% pour l'Algérie contre 24% en Tunisie).

La part des salariés ayant reçu aucune instruction est plus élevée au Maroc (10,30%).

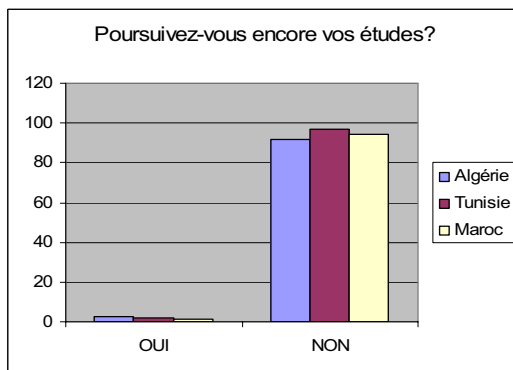
Si l'on compare ces résultats avec les statistiques fournies par l'Office National des Statistiques en Algérie, nous constatons que le nombre de salariés algériens ayant suivi des études supérieures de premier et second cycle est relativement élevé compte tenu du fait que seulement 4,3% de la population a atteint ce niveau d'études.

Question 3.1



Seul 3% des salariés ont fait des études à l'étranger.

Question 3.2



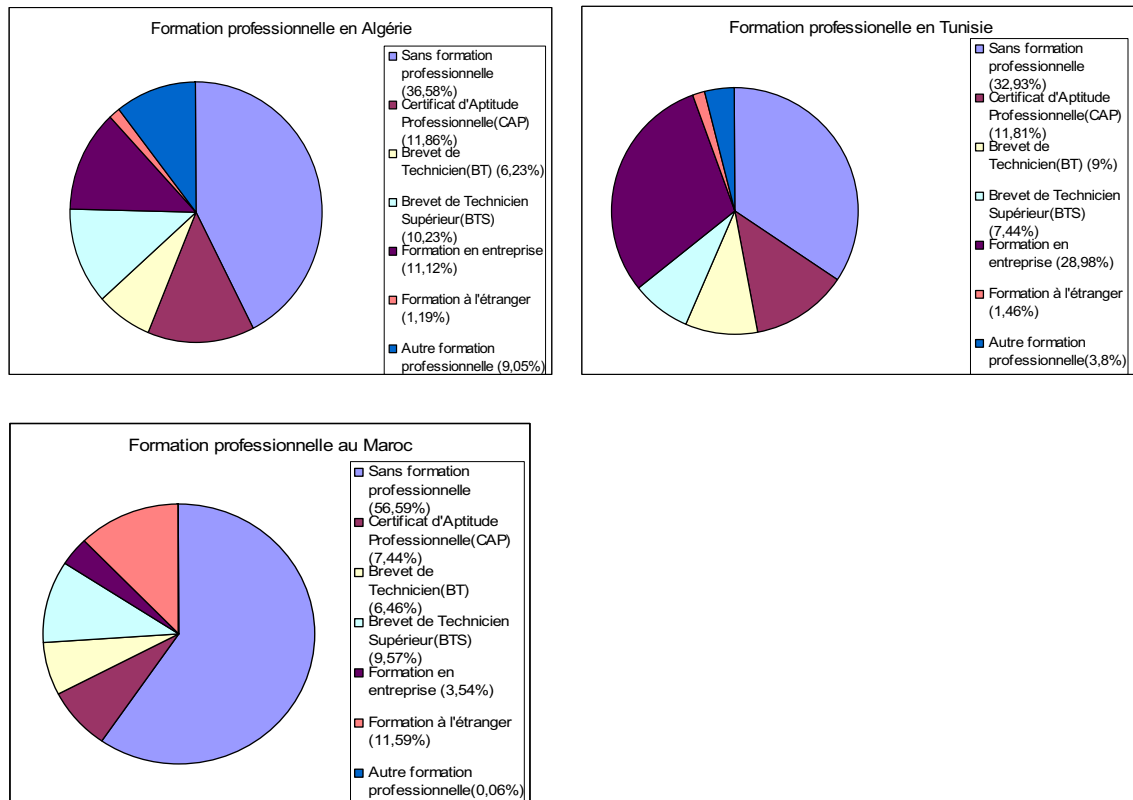
La quasi-totalité des salariés ne poursuivent pas leurs études.

Question 3.2a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen d'arrêt des études	19,5	18,2	19,61
Ecart type	4,47	5,01	4,9
Minimum	9	6	9
Maximum	45	42	44

L'âge moyen d'arrêt des études des salariés interrogés est sensiblement le même pour les trois pays, soit environ 19 ans.

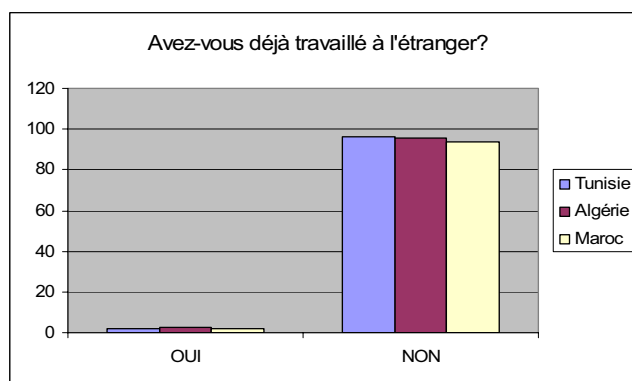
Question 4



La majorité des salariés (plus du tiers des salariés algériens et tunisiens et plus de la moitié des salariés marocains) n'a suivi aucune formation professionnelle.

En Tunisie, nous pouvons constater l'importance de la formation en entreprise (29%).

Question 5



96% des salariés enquêtés n'ont jamais travaillé à l'étranger.

Question 5a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre d'années passées à l'étranger en moyenne	4,5	3,9	3,97
Ecart type	4,6	3,9	3,44
Minimum	1	1	1
Maximum	27	18	12

Le nombre d'années passées à l'étranger est d'en moyenne quatre aussi bien pour les salariés algériens, tunisiens que marocains.

Question 5b

	En Algérie	En Tunisie	Au Maroc
En quelle année êtes-vous rentré définitivement...	1987,9	1990,9	1996,7
Ecart type	9,35	7,03	3,60
Minimum	1963	1975	1989
Maximum	2004	2004	2003

En moyenne, le retour en Algérie et en Tunisie s'est effectué à la fin des années quatre-vingt et au début des années quatre-vingt-dix. Pour le Maroc, les salariés ont effectué leur retour quelques années plus tard, en moyenne en 1996.

	En Algérie	En Tunisie	Au Maroc
Age moyen de retour	27	29,1	30,68
Ecart type	4,02	6,84	4,97
Minimum	18	18	22
Maximum	34	54	41

En moyenne, les salariés algériens ont effectué leur retour à 27 ans, les salariés tunisiens à 29 ans et les marocains à 30 ans.

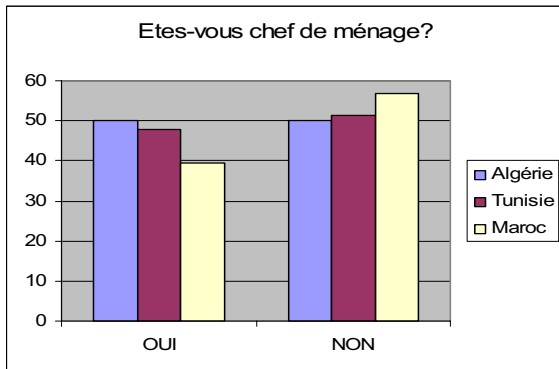
Question 6

	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen du 1er emploi	22,4	20,8	21,78
Ecart type	4,04	5,49	3,71
Minimum	12	10	2
Maximum	45	40	35

L'âge moyen du premier emploi se situe entre 21 et 22 ans.

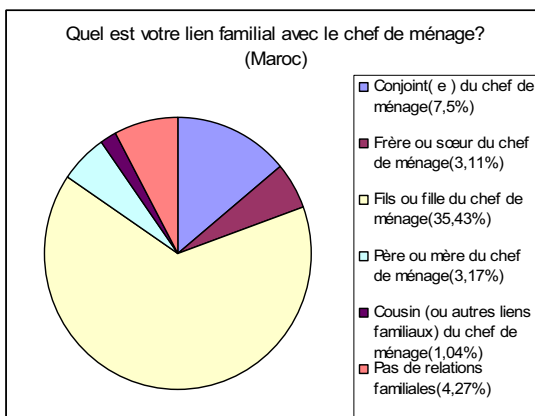
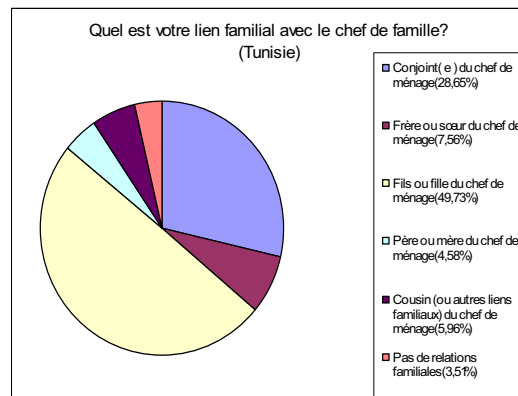
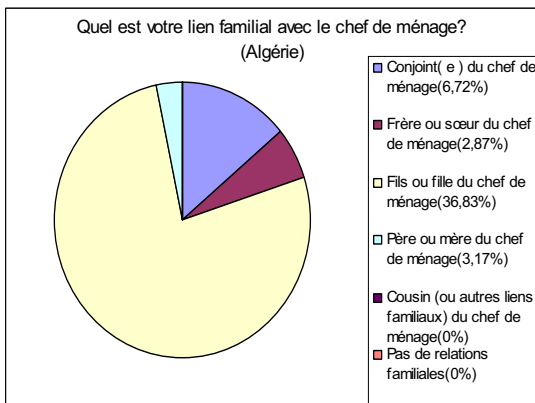
2.2. Indicateur du niveau de vie

Question 7



Environ un salarié sur deux est chef de ménage en Algérie et en Tunisie. Au Maroc, 57% des salariés ne le sont pas.

Question 7a



Plus du tiers des salariés algériens et marocains interrogés et la moitié des salariés tunisiens sont le fils ou la fille du chef de ménage.

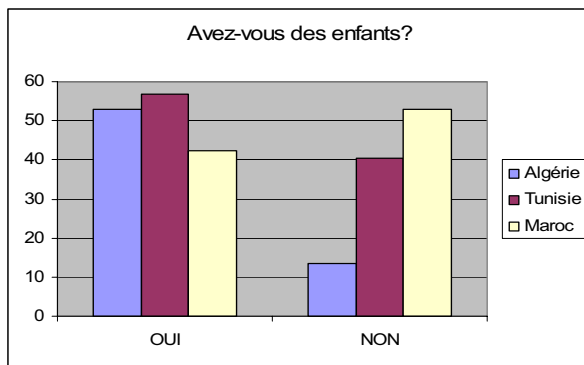
14% des salariés algériens et 28% des salariés tunisiens sont le ou la conjointe du chef de ménage.

Question 8

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre total moyen de personnes dans le foyer	6,1	4,6	5,04
Ecart type	2,48	1,55	1,83
Minimum	1	1	1
Maximum	20	12	15

Le nombre moyen de personnes dans le foyer tunisien est d'un peu plus de quatre personnes. Ce chiffre atteint en moyenne cinq personnes pour le foyer marocain et six personnes pour le foyer algérien.

Question 9



Plus d'un salarié algérien et tunisien sur deux a des enfants (plus du tiers des salariés algériens ne répondent pas à cette question). En revanche, au Maroc, plus de la moitié des salariés n'ont pas d'enfants.

Question 9a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen d'enfants par salarié	3,18	2,43	2,34
Ecart type	1,81	1,33	1,26
Minimum	1	1	0
Maximum	14	22	8

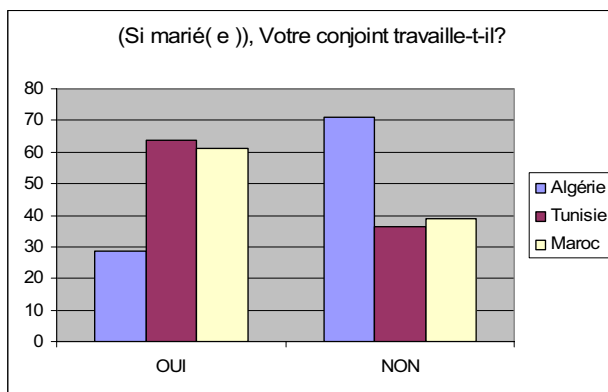
Le nombre moyen d'enfants par salarié est légèrement plus élevé en Algérie qu'en Tunisie et qu'au Maroc.

Question 10

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen de personnes à charge	3,8	2,3	2,11
Ecart type	2,58	1,98	2,01
Minimum	0	0	0
Maximum	16	10	12

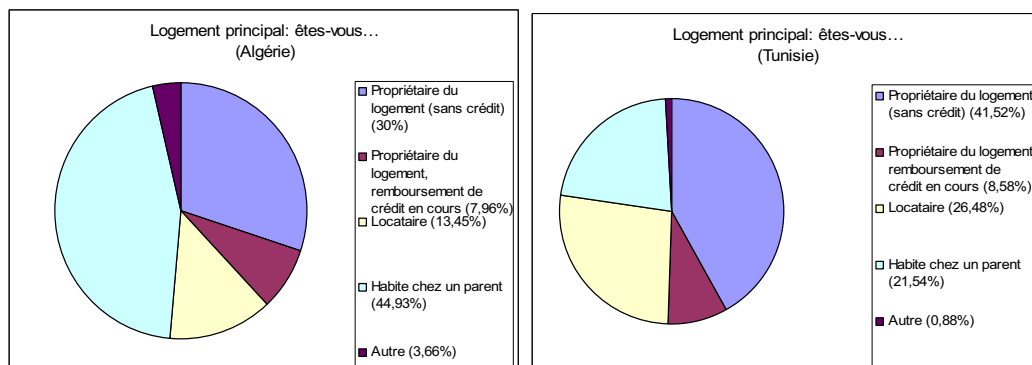
Le nombre moyen de personnes à charges est la encore légèrement plus élevé en Algérie qu'en Tunisie et au Maroc.

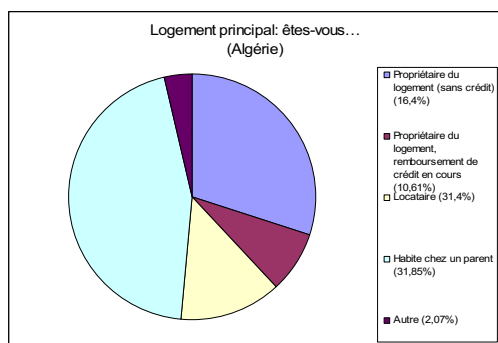
Question 11



En Tunisie et au Maroc, environ 60% des salariés ont un conjoint qui travaille, alors qu'au Maroc, 70% des conjoints des salariés interrogés ne travaillent pas.

Question 12



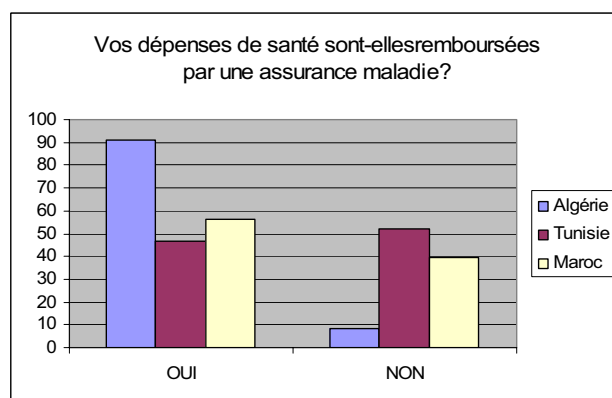


45% des salariés algériens habitent chez un parent, pour seulement 21% pour les salariés tunisiens et 31% pour les salariés marocains.

42% des salariés tunisiens sont propriétaires (sans crédit) pour seulement 30% en Algérie et à peine 17% au Maroc.

31% sont locataires au Maroc, 26% en Tunisie, pour seulement 13% en Algérie.

Question 13



En Algérie, 90% des dépenses de santé sont remboursées par une assurance maladie, pour seulement un peu plus de 40% en Tunisie et un peu plus de 50% au Maroc.

2.3. Situation de l'enquêté (e) dans l'entreprise

Question 14

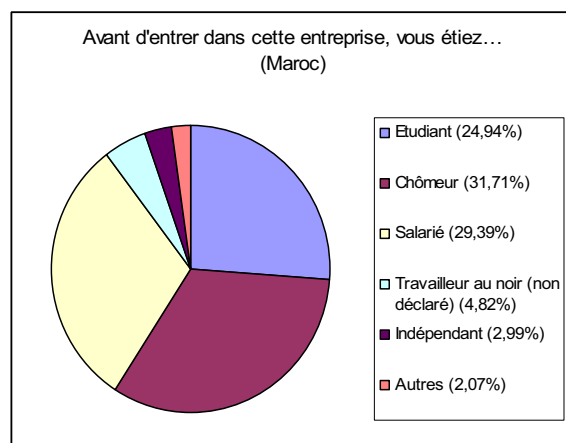
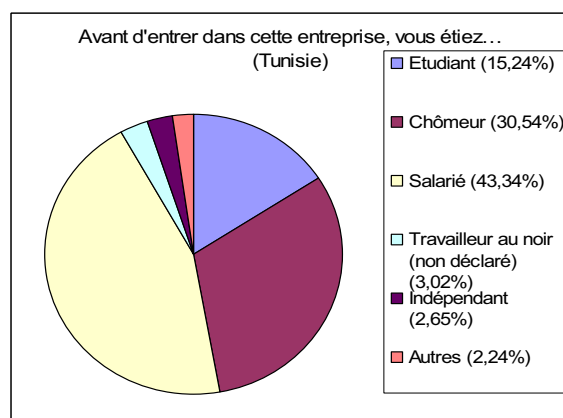
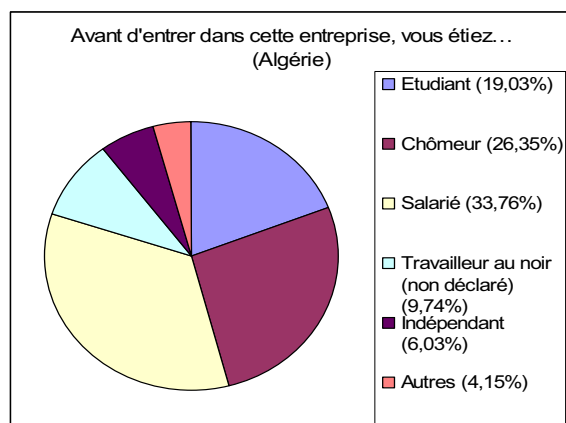
	Algérie	Tunisie	Maroc
Date d'entrée moyenne dans l'entreprise	1997	1996,6	1997,7
Ecart type	7,77	6,63	5,34
Minimum	1967	1953	1948
Maximum	2005	2004	2005

Les salariés interrogés sont entrés dans leur entreprise en moyenne en 1997.

	Algérie	Tunisie	Maroc
Age moyen d'entrée dans l'entreprise	28,03	27,23	25,12
Ecart type	7,56	7,48	5,2
Minimum	16	16	10
Maximum	65	57	48

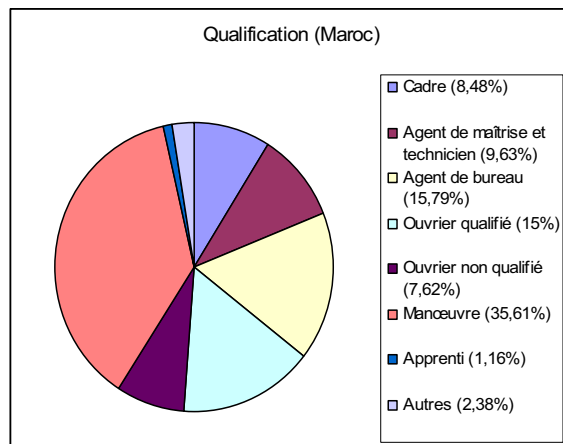
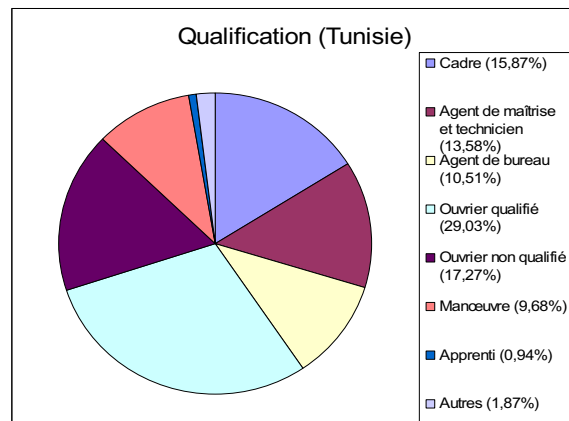
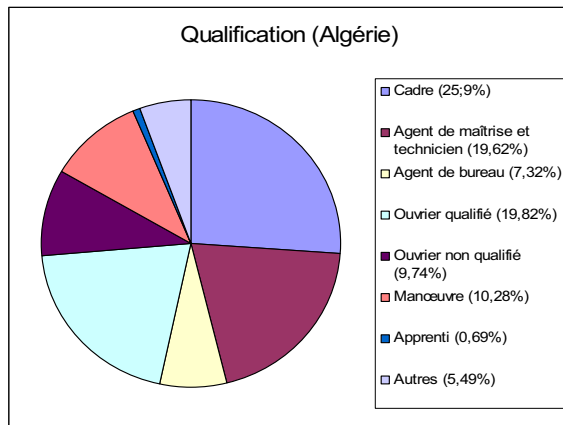
L'âge moyen d'entrée dans l'entreprise est donc d'environ 28 ans pour les salariés algériens et tunisiens et 25 ans pour les salariés marocains.

Question 15



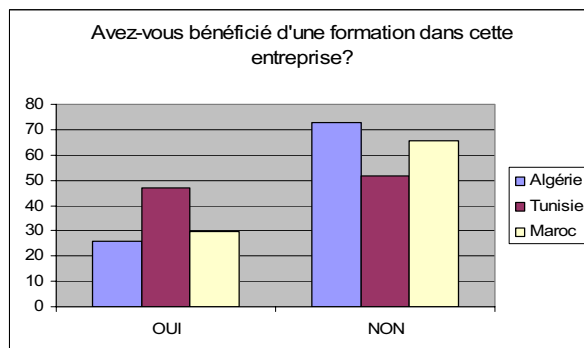
Avant d'entrer dans l'entreprise dans laquelle ils travaillent actuellement, la majorité des salariés étaient déjà salariés dans une autre entreprise. 26% des salariés algériens et environ 30% des salariés tunisiens et marocains étaient chômeurs. Enfin, 19% des salariés algériens, 15% des salariés tunisiens et 25% des salariés marocains étaient étudiants.

Question 16



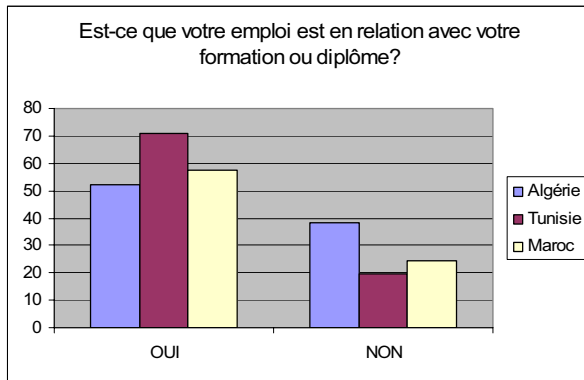
Les cadres, les ouvriers (qualifiés ou non) ainsi que les agents de maîtrise et les techniciens sont les catégories les plus représentées tant au sein des entreprises algériennes que tunisiennes. Au Maroc, les catégories les plus représentées sont la manœuvre, les ouvriers qualifiés et les agents de bureau.

Question 17



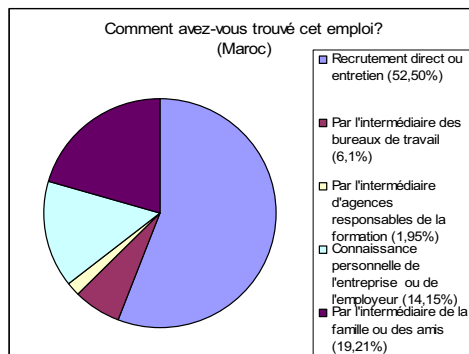
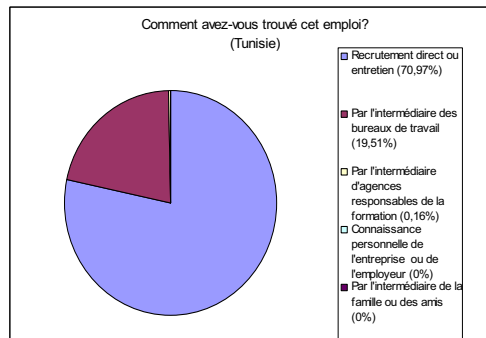
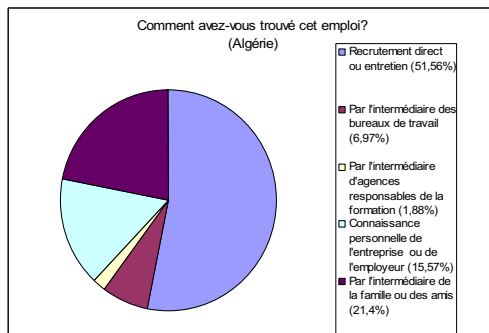
48% des salariés tunisiens ont bénéficié d'une formation au sein de leur entreprise, pour seulement 25% des salariés algériens et 30% des salariés marocains.

Question 18



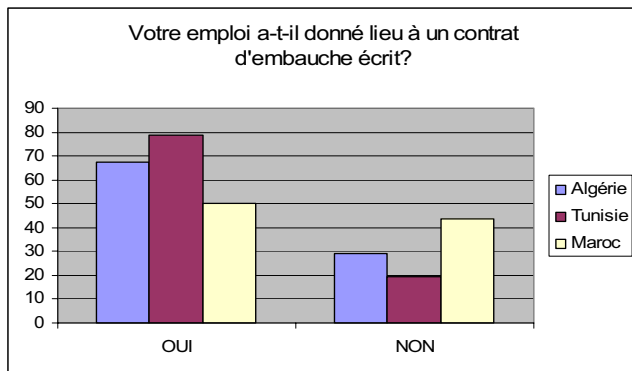
D'une manière générale, la majorité des salariés ont un emploi en relation avec leur formation ou diplôme, particulièrement en ce qui concerne les salariés tunisiens.

Question 19



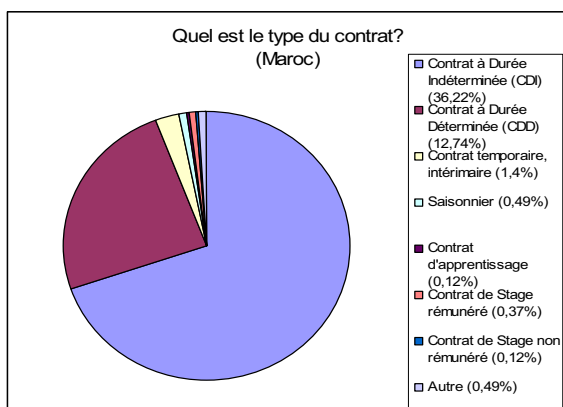
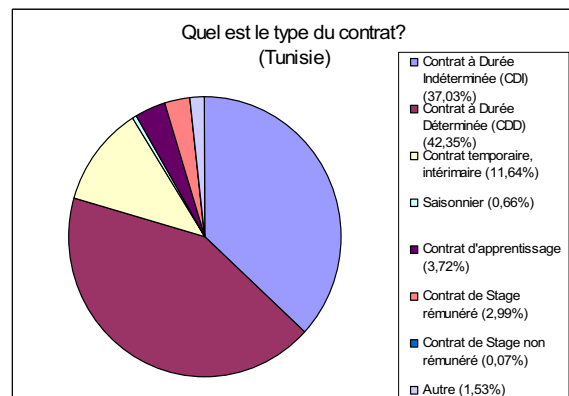
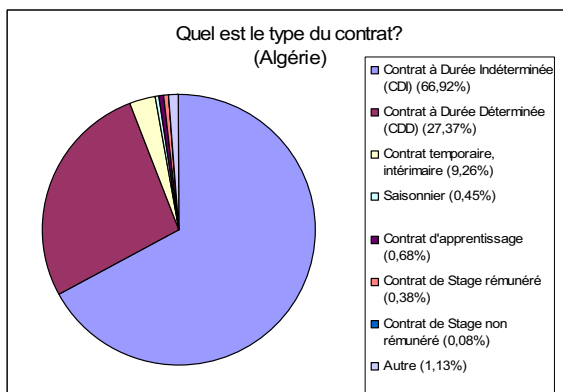
La majorité des salariés interrogés ont trouvé leur emploi par recrutement direct ou entretien (51,6% pour les salariés algériens, 52% pour les salariés marocains et 70,97% pour les salariés tunisiens). Nous constatons l'importance de la famille et des amis dans la recherche d'un emploi en Algérie et au Maroc, puisque 21,4% des salariés algériens et 19% des salariés marocains ont trouvé leur emploi de cette manière.

Question 20



Dans la grande majorité des cas en ce qui concerne l'Algérie et la Tunisie, l'emploi des salariés a donné lieu à un contrat d'embauche écrit. Au Maroc, environ 45% des salariés n'ont pas signé de contrat d'embauche écrit.

Question 20a



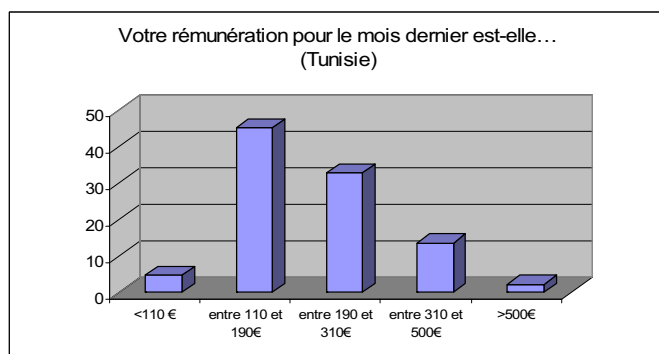
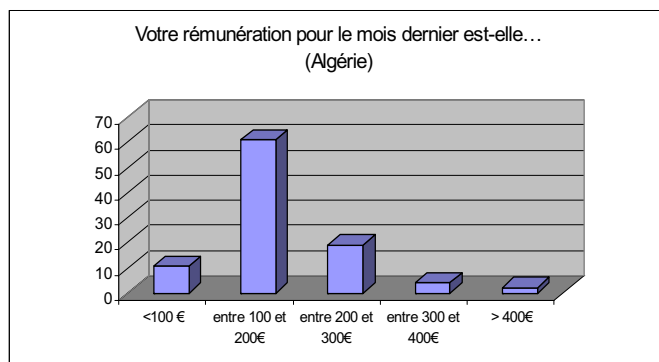
Les contrats sont principalement des Contrats à Durée Indéterminée (CDI) ou des Contrats à Durée Déterminée (CDD).

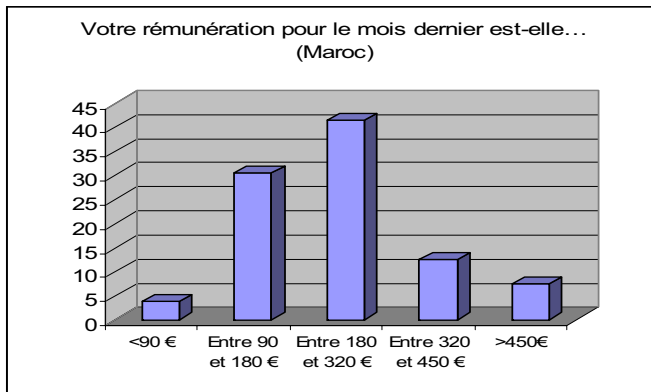
Question 21

Durant le dernier mois, vous étiez payé...	Algérie	Tunisie	Maroc
A la journée	1,78	0,94	0,85
A la semaine	0,99	1,61	4,7
A la quinzaine	1,29	0,99	24,15
Au mois	93,62	95,27	64,76
Au pourcentage	0,3	0,21	1,16
A la tâche	0,64	0,26	0,06
A la pièce	0,1	0,1	0,12
Autres	0,69	0,16	0,37

Environ 95% des salariés algériens et tunisiens sont payés mensuellement. Ce chiffre est de 65% pour les salariés marocains, et 25% d'entre eux sont payés à la quinzaine.

Question 22



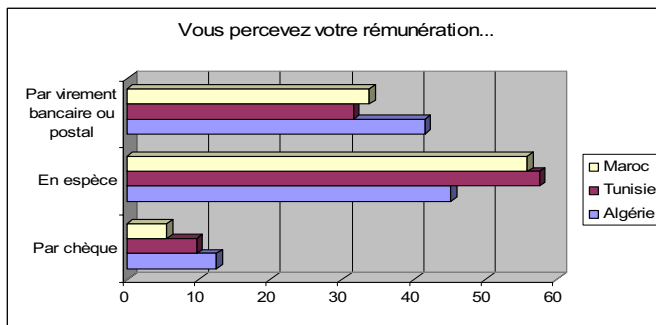


60% des salariés algériens reçoivent entre 100 et 200 euros par mois.

Un peu plus de 40% des salariés tunisiens reçoivent entre 110 et 190 euros par mois et environ 30% d'entre eux reçoivent entre 190 et 310 euros.

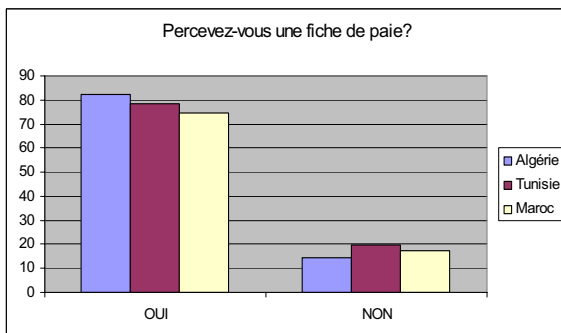
Les salariés tunisiens sont donc un peu mieux payés que les salariés algériens.

Question 23



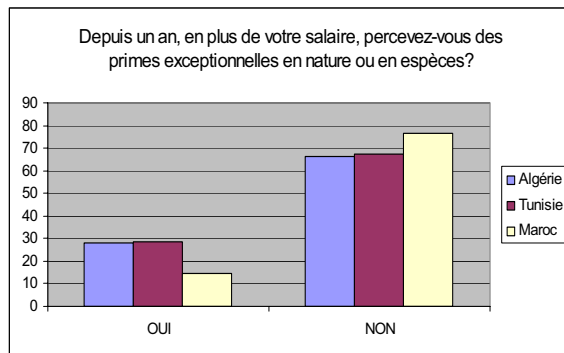
La majorité des employés sont payés en espèce (surtout en Tunisie et au Maroc), ou par virement bancaire ou postal.

Question 24



Environ 80% des salariés reçoivent une fiche de paie.

Question 25



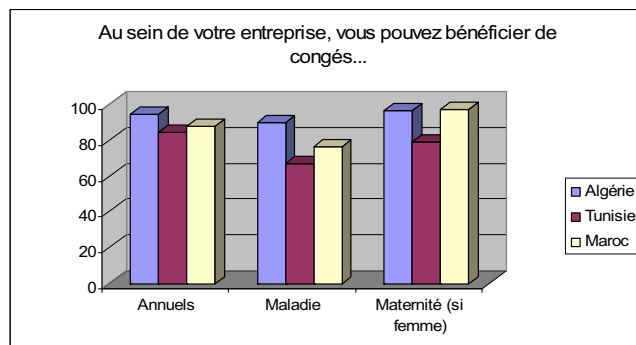
Environ 70% des salariés déclarent ne pas percevoir de primes exceptionnelles en nature ou en espèces en plus de leur salaire.

Question 25a

	Algérie	Tunisie	Maroc
Montant moyen mensuel des primes exceptionnelles (en euros)	20	30	61
Ecart type	23,2	43,9	46,45
Minimum	0,6	0,6	0,09
Maximum	200	320,6	361,2

Le montant moyen mensuel des primes exceptionnelles est un peu plus élevé en Tunisie qu'en Algérie, puisqu'il représente environ 20 euros en Algérie et 30 euros en Tunisie. Mais il est bien plus élevé pour les salariés marocains puisqu'il atteint 61 euros.

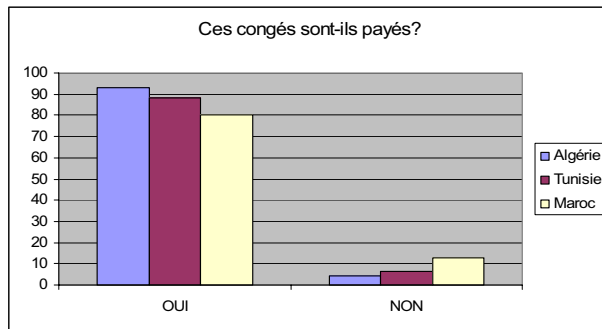
Question 26



Une grande majorité des salariés ont la possibilité de bénéficier de congés annuels, de maladie ou de maternité. Les chiffres sont légèrement plus élevés pour l'Algérie et pour le Maroc que pour la

Tunisie. En Tunisie, près de 40% des salariés déclarent de pas pouvoir bénéficier de congés en cas de maladie.

Question 27



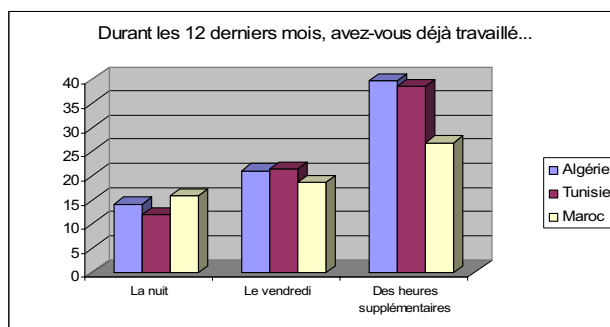
Entre 80 et 90% des salariés affirment que leurs congés sont payés.

Question 28

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées durant le dernier mois	41,8	47,2	47,37
Ecart type	5,5	4,6	6,68
Minimum	0	2	2
Maximum	75	77	120

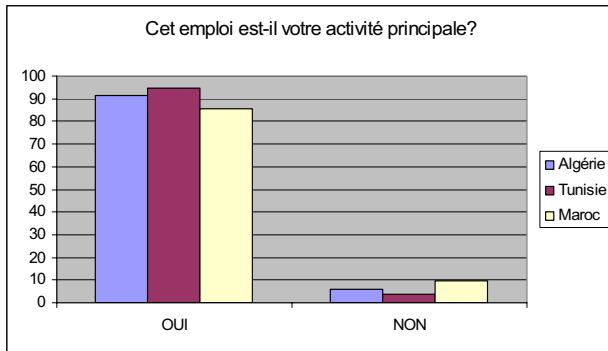
Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées est plus élevé dans les entreprises tunisiennes et marocaines qu'algériennes : en effet, les salariés tunisiens et marocains travaillent en moyenne 47 heures par semaine, pour 42 heures pour les salariés algériens.

Question 29



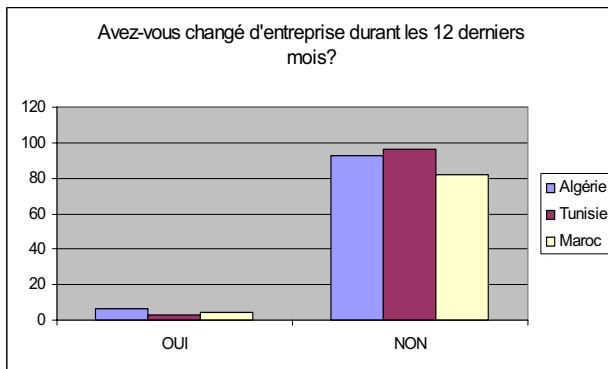
Un peu plus de 35% des salariés algériens et tunisiens ont déjà effectué des heures supplémentaires au cours de la dernière année. 20% de tous les salariés déclarent avoir déjà travaillé le vendredi, et entre 10 et 15% d'entre eux la nuit.

Question 30



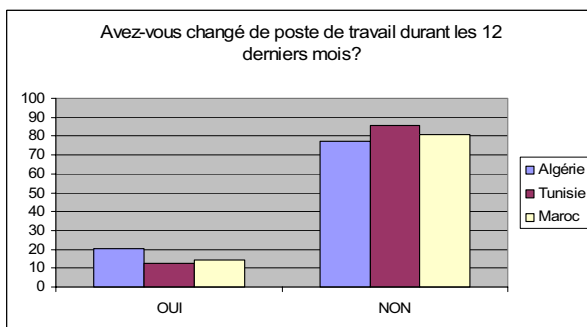
Pour environ 90% des salariés, leur emploi actuel est leur activité principale

Question 31



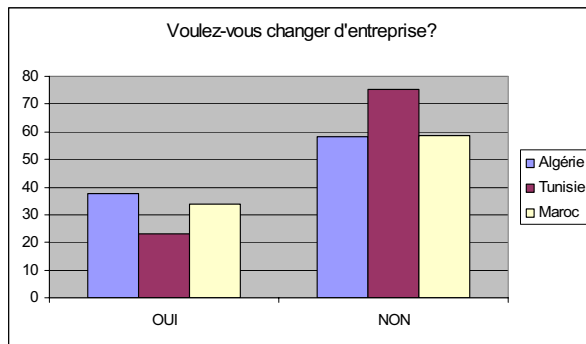
La quasi-totalité des salariés interrogés n'ont pas changé d'entreprise au cours de la dernière année.

Question 32



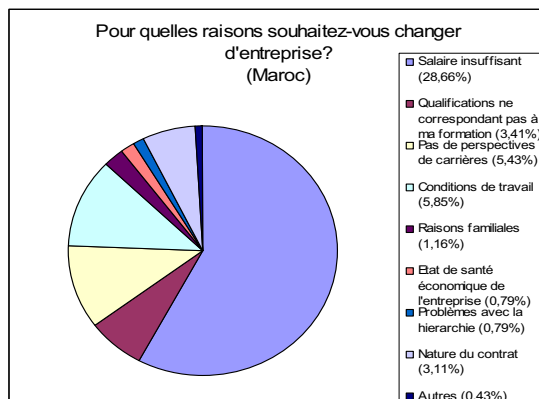
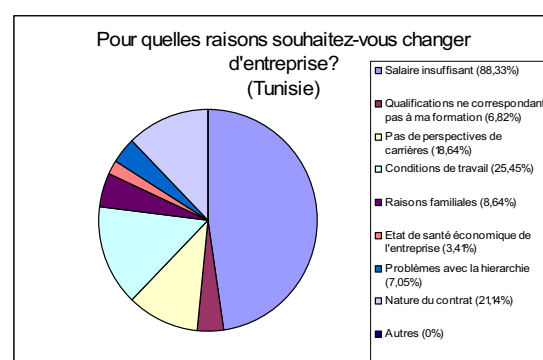
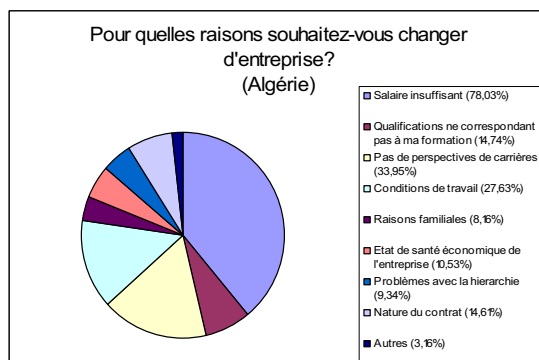
De même, environ 80% des salariés n'ont pas changé de poste de travail durant les 12 derniers mois.

Question 33



Globalement, une majorité de salariés déclarent ne pas vouloir changer d'entreprise. Cependant, un peu de 20% des salariés tunisiens le souhaiterait, et entre 30 et 40% des salariés algériens et marocains, ce qui est relativement important. Mais comme nous l'avons vu lors d'une question précédente (Q 31), très peu d'entre eux ont cette possibilité.

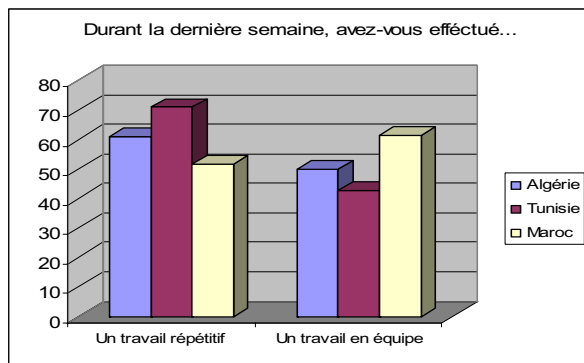
Question 33a



La raison principale qui explique le souhait des salariés à vouloir changer d'entreprise est l'insuffisance des salaires. Les conditions de travail et l'absence de perspectives de carrières sont les deux autres raisons les plus importantes.

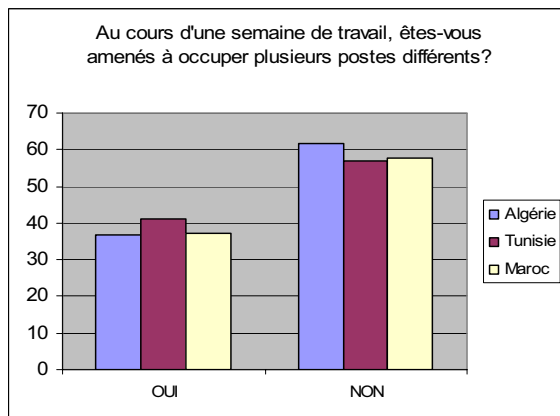
2.4. Organisation du travail et technologie utilisée

Questions 34 et 35



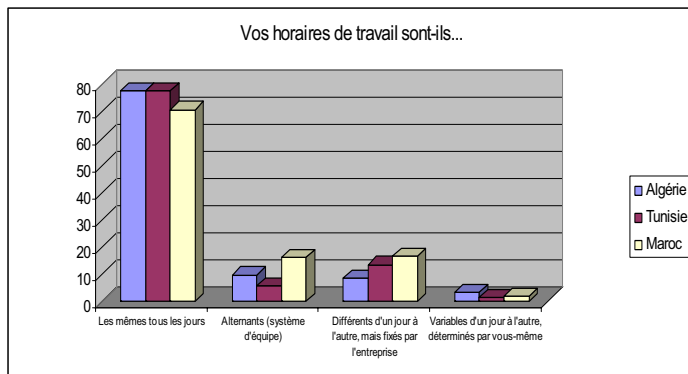
50% des salariés marocains, 60% des salariés algériens et 70% des salariés tunisiens déclarent avoir effectué un travail répétitif durant la dernière semaine. Le travail répétitif est donc très présent au sein des entreprises enquêtées. Moins d'un salarié sur deux a effectué un travail en équipe au cours de la dernière semaine en Algérie et en Tunisie ; ce chiffre est un peu plus élevé pour le Maroc (60%).

Question 36



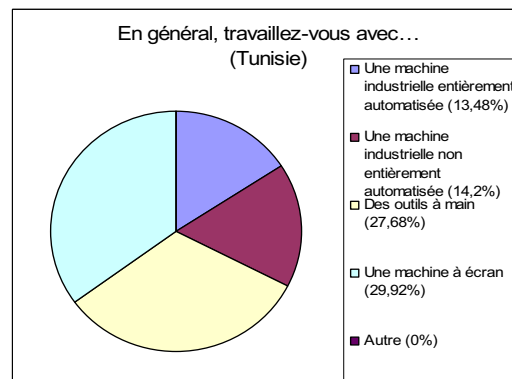
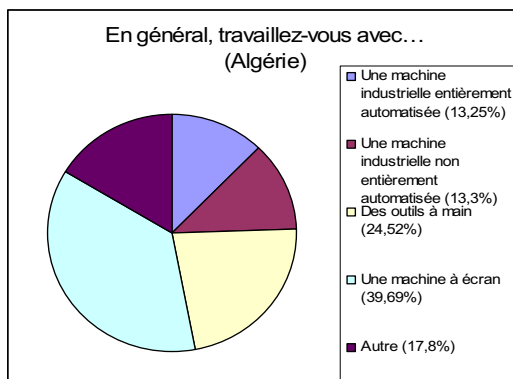
Environ 60% des salariés occupent un unique poste durant une semaine de travail.

Question 37



Pour près de 70% des salariés, les horaires de travail sont les mêmes tous les jours.

Question 38



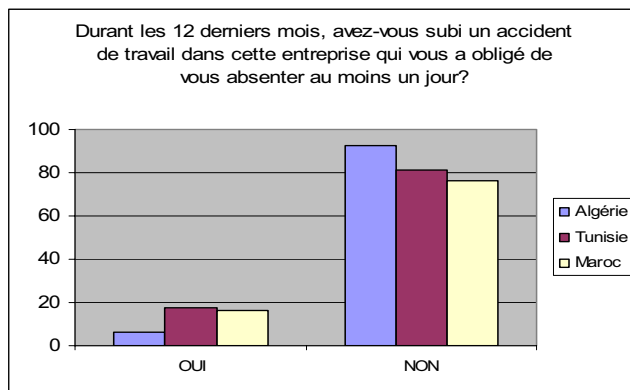
40% des salariés algériens et 30% des salariés tunisiens travaillent avec une machine à écran (ordinateur, autre machine de bureau).

25% des salariés algériens et 28% des salariés tunisiens travaillent avec des outils à main.

Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 38 pour le Maroc.

2.5. Conditions de travail et santé

Question 39



6% des salariés algériens déclarent avoir subi un accident du travail au cours de la dernière année. Ce chiffre atteint environ 19%, soit près d'un salarié sur cinq, pour la Tunisie et la Maroc.

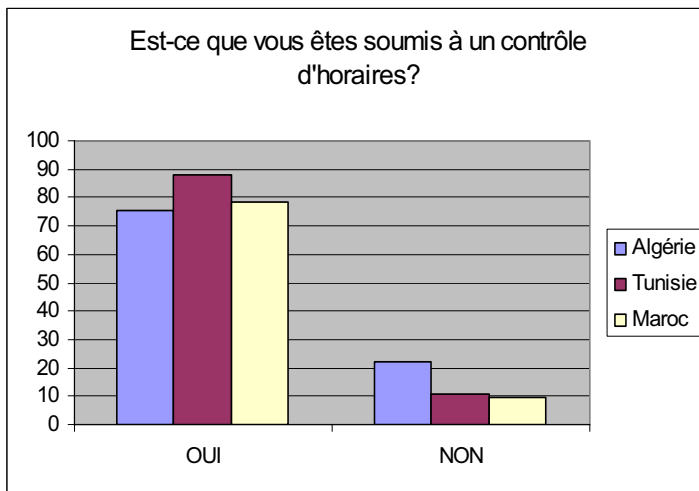
Question 40

	Algérie	Tunisie
Temps moyen nécessaire pour arriver sur le lieu de travail (en minutes)	46,47	44,29
Ecart type	30,9	31,17
Minimum	0	0
Maximum	210	270

Il faut environ 45 minutes aux employés algériens et tunisiens pour arriver sur leur lieu de travail.

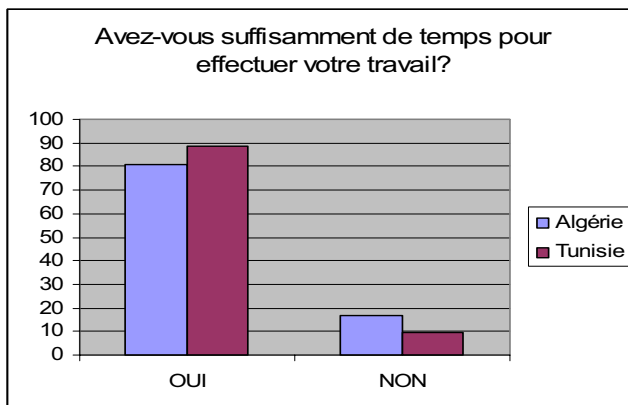
Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 40 pour le Maroc.

Question 41



75% des salariés algériens, près de 80% des salariés marocains et 90% des salariés tunisiens sont soumis à un contrôle d'horaires.

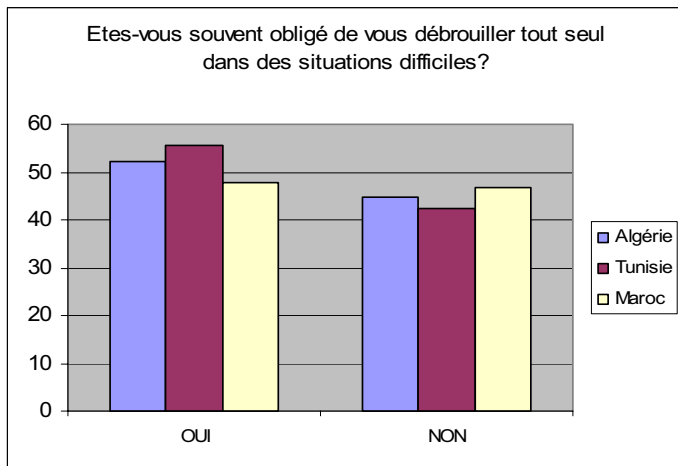
Question 42



La très grande majorité des salariés déclarent avoir suffisamment de temps pour effectuer leur travail.

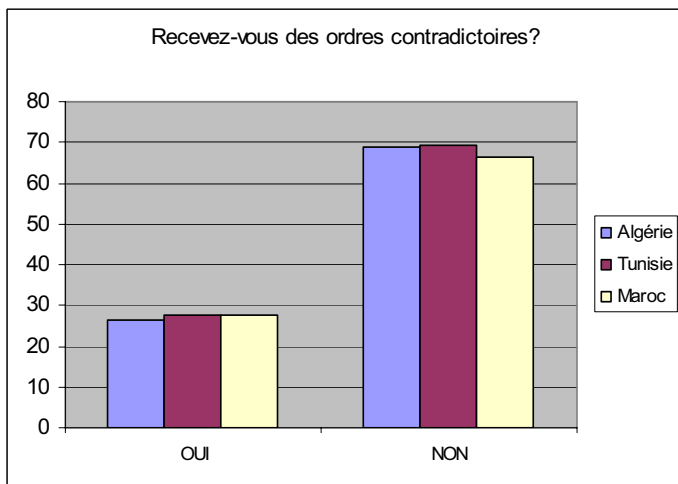
Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 42 pour le Maroc

Question 43



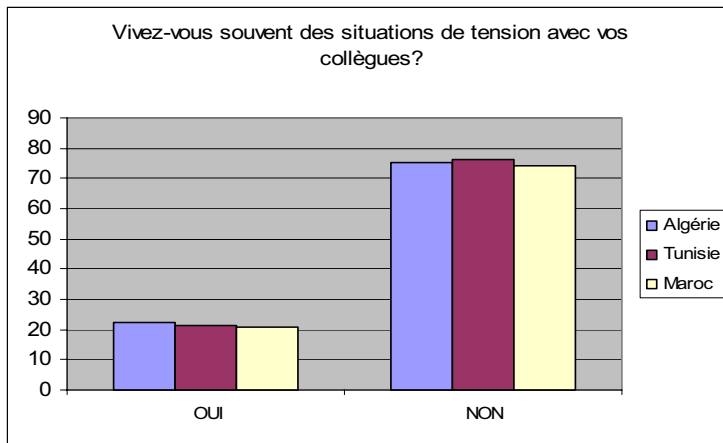
Environ un employé sur deux déclare devoir se débrouiller tout seul dans des situations difficiles.

Question 44



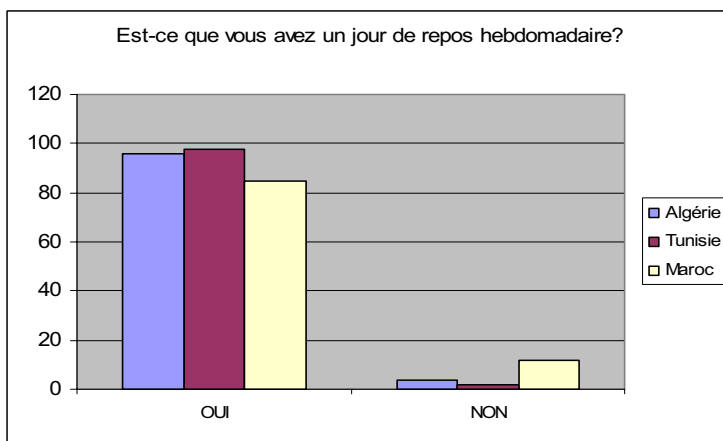
Environ 25% des salariés déclarent recevoir des ordres contradictoires.

Question 45



Environ 75% des employés affirment ne pas se trouver dans des situations de tension avec leurs collègues.

Question 46



97% des salariés algériens et tunisiens ont un jour de repos par semaine. Ce chiffre est un peu moins élevé pour les salariés marocains (environ 85%).

Question 47

	Algérie	Tunisie	Maroc
Nombre moyen de pauses par jour	1,04	0,9	1,36
Ecart type	0,35	1,52	1,34
Minimum	0	0	0
Maximum	6	14	34

En moyenne, les salariés bénéficient d'une pause par jour.

Question 48

	Algérie	Tunisie
Durée moyenne totale des pauses par jour (en minutes)	51,47	72,57
Ecart type	18,48	35,54
Minimum	0	0
Maximum	180	360

Le temps total de pause par jour est d'environ 50 minutes pour les salariés algériens, et de 70 minutes pour les salariés tunisiens.

Question 49

	Algérie		Tunisie		Maroc	
	2002	2003	2002	2003	2003	2004
Nombre moyen de jours de grève	0,08	0,17	0,01	0,16	1,11	0,22
Ecart type	0,66	1,33	0,17	3,06	5,22	0,67
Minimum	0	0	0	0	0	0
Maximum	7	15	4	120	40	10

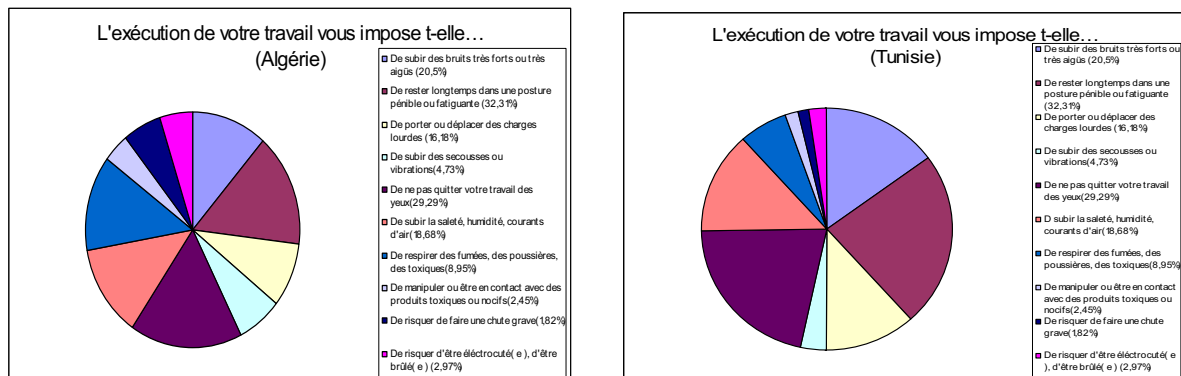
Le nombre moyen de jours de grève est plus élevé pour les entreprises marocaines que pour les entreprises algériennes et tunisiennes. Au Maroc, le chiffre a diminué entre 2003 et 2004 tandis qu'en Algérie et en Tunisie, le chiffre a légèrement augmenté entre 2002 et 2003.

Part des entreprises en grève		
Algérie	2002	2,44%
	2003	3,69%
Tunisie	2002	1%
	2003	2,79%
Maroc	2003	17,30%
	2004	7,26%

La part des entreprises en grève est plus élevée au Maroc qu'en Algérie et en Tunisie. Cette part a augmenté entre 2002 et 2003 pour les entreprises algériennes et tunisiennes et a diminué entre 2003 et 2004 pour les entreprises marocaines.

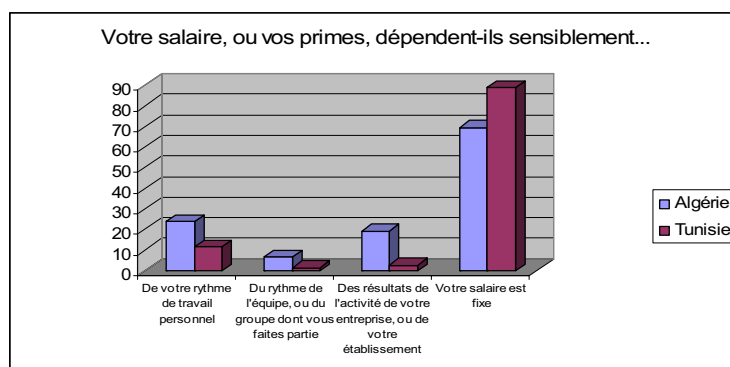
Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 48 pour le Maroc.

Question 50



Les conditions de travail semblent légèrement meilleures en Tunisie qu'en Algérie. En effet, environ 30% de salariés tunisiens déclarent ne pas devoir quitter leur travail des yeux et devoir rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante. Ce chiffre atteint 50% en ce qui concerne les salariés algériens. 40% d'entre eux doivent subir la saleté, l'humidité, les courants d'air, et doivent respirer des fumées, des toxiques, des poussières. 35% d'entre eux doivent subir des bruits très forts ou très aigus et près de 30% doivent porter ou déplacer des charges lourdes. Ces chiffres sont inférieurs pour les employés tunisiens.

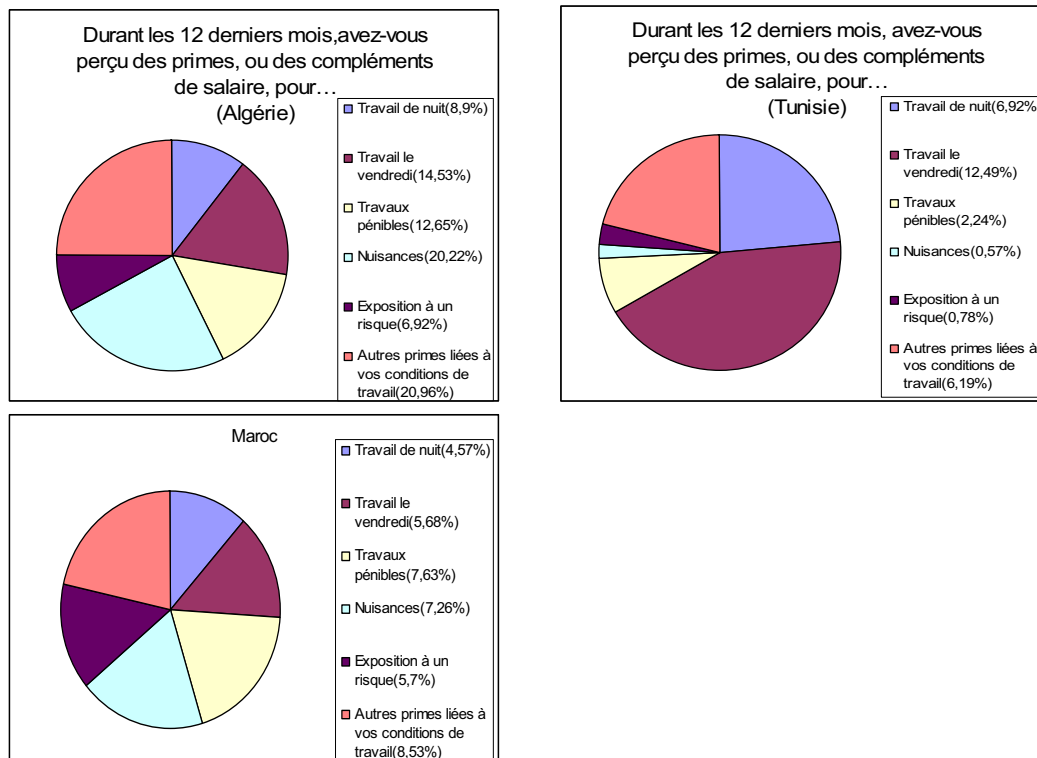
Question 51



Pour une grande majorité des salariés, les salaires et les primes qu'ils reçoivent sont fixes.

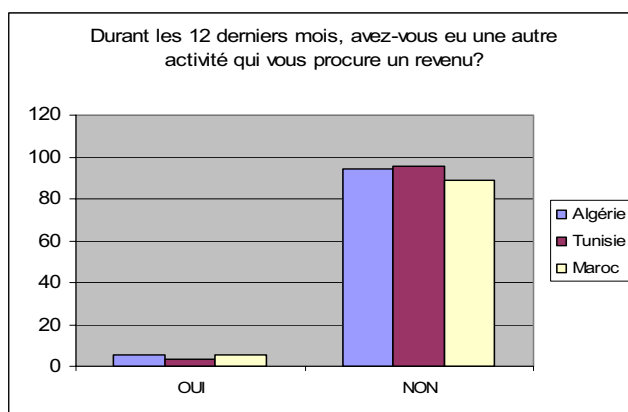
Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter les questions 50 et 51 pour le Maroc.

Question 52



Les nuisances sont la principale raison qui expliquent que les salariés algériens aient reçu des primes ou des compléments de salaire. Les salariés tunisiens quant à eux ont essentiellement reçu des primes suite à leur travail le vendredi. En ce qui concerne les salariés marocains, ils ont principalement reçu des autres primes liées à leurs conditions de travail.

Question 53

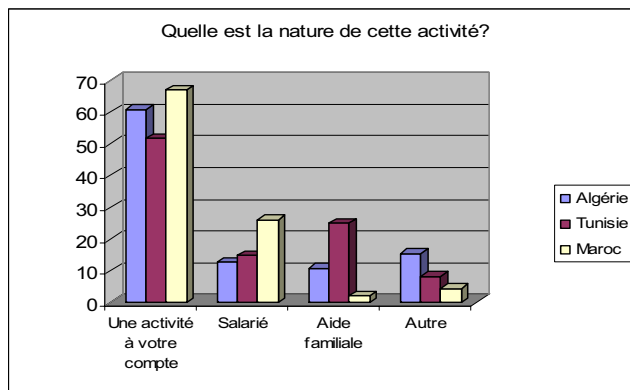


La quasi-totalité des salariés interrogés déclarent ne pas avoir eu d'autres activités au cours de la dernière année qui leur aient procuré un revenu.

Seulement 5,73% des employés marocains (soit 94 personnes) ont déclaré avoir une autre activité, 5,44% des employés algériens (soit 110 personnes), et 3,38% des salariés tunisiens (soit 65 personnes).

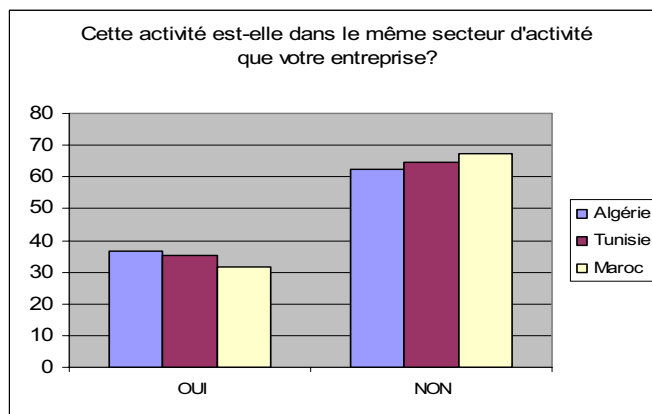
Les questions suivantes (questions 53 à 58) concernent donc les salariés qui ont répondu positivement à cette question.

Question 53a



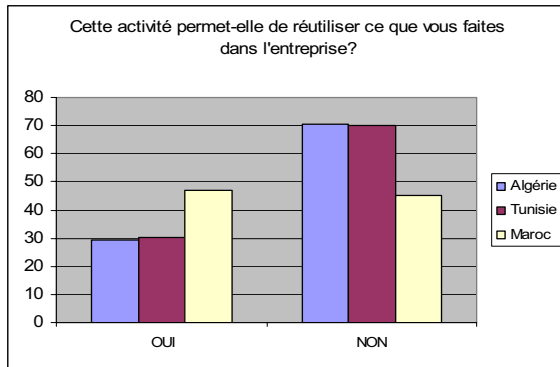
Parmi ceux qui déclarent avoir eu une autre activité, il s'agit pour la grande majorité d'entre eux d'une activité à leur compte.

Question 55



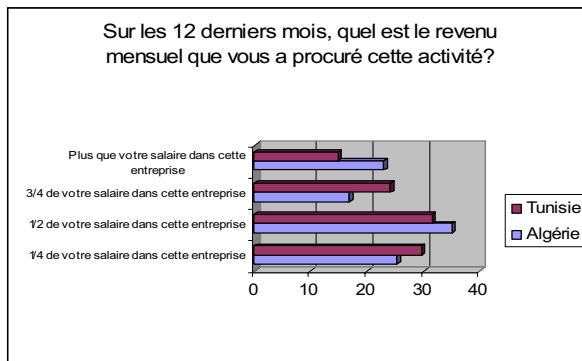
Pour 60 à 70% d'entre eux, cette activité ne se situe pas dans le même secteur d'activité que leur entreprise.

Question 56



70% de ces salariés algériens et tunisiens déclarent que cette activité ne leur permet pas de réutiliser ce qu'ils font au sein de leur entreprise. En revanche au Maroc, près d'un salarié sur deux peut réutiliser ce qu'il fait dans son entreprise.

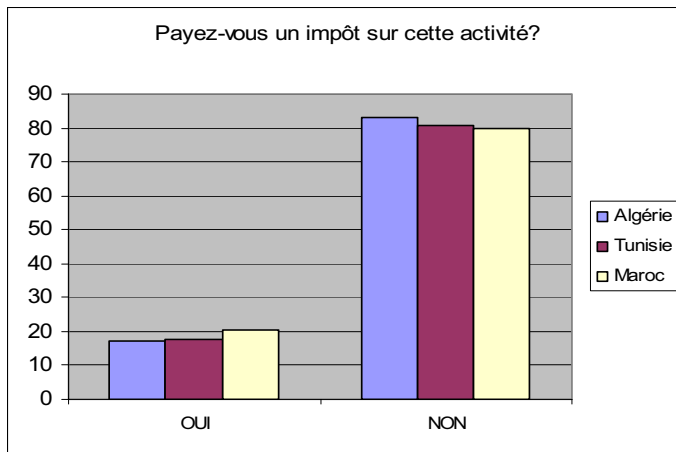
Question 57



Pour la majorité des salariés, cette activité représente entre la moitié et le quart de leur salaire.

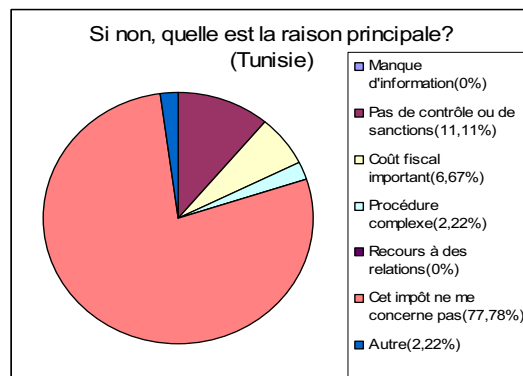
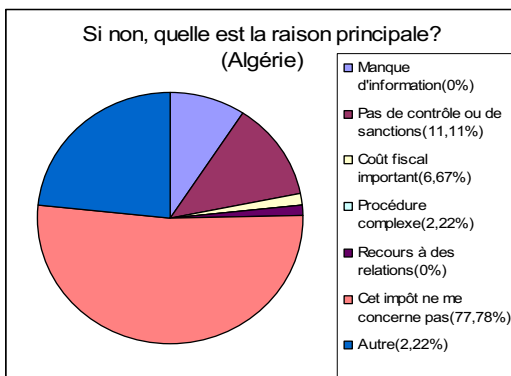
Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 57 pour le Maroc.

Question 58



80% des salariés concernés ne paient pas d'impôts sur cette activité.

Question 58a

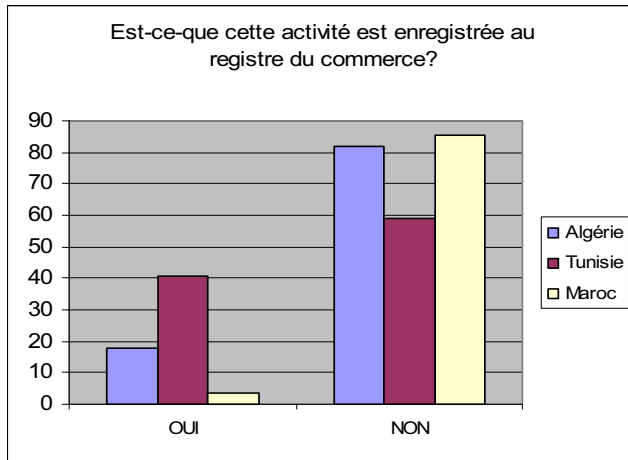


La majeure partie des salariés déclarent que, s'ils ne paient pas d'impôts sur cette activité, c'est parce qu'ils estiment que cet impôt ne les concerne pas.

Note : des problèmes de saisies concernant l'enquête marocaine ne nous permettent pas de traiter la question 58 a pour le Maroc.

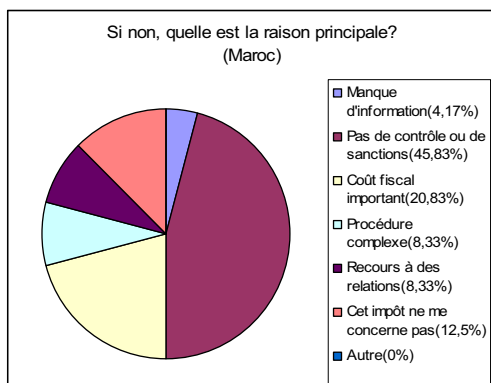
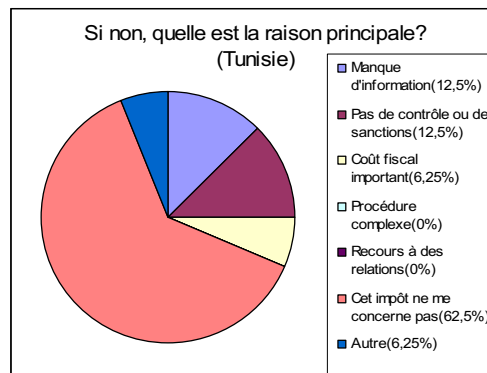
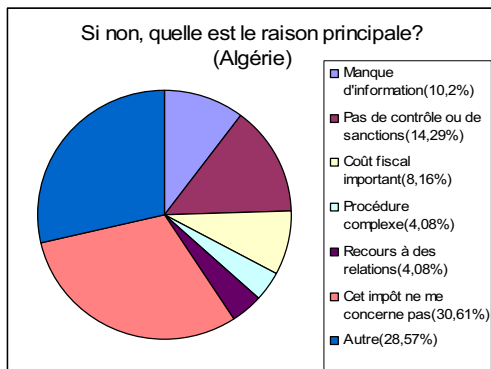
Question 59

Si l'enquêté exerce une activité à son compte :



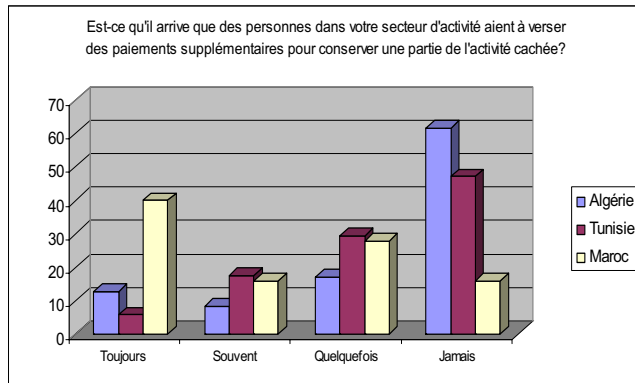
Plus de 80% des salariés marocains et algériens et 60% des salariés tunisiens qui exercent une activité en plus de leur emploi déclarent que cette activité n'est pas enregistrée au registre du commerce.

Question 59a



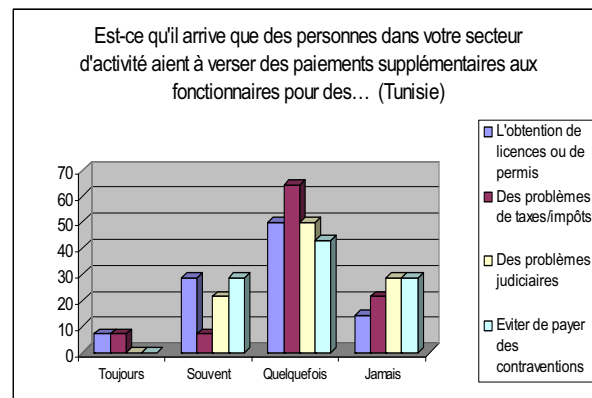
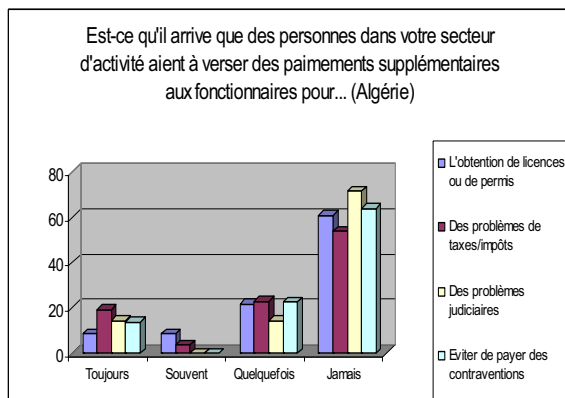
De même, la raison principale en Tunisie et en Algérie de cette non déclaration de leur activité supplémentaire au registre du commerce est qu'ils estiment que cet impôt ne les concerne pas. Au Maroc, la raison principale est qu'il n'y a pas de contrôles ou de sanctions.

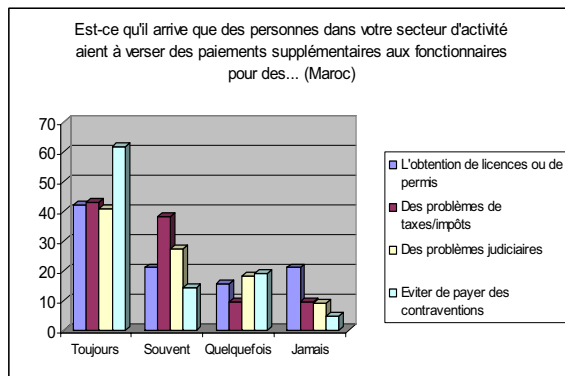
Question 60



47% des salariés tunisiens et 60% des salariés algériens déclarent qu'il n'arrive jamais que des personnes dans leur secteur d'activité aient à verser des paiements supplémentaires pour conserver une partie de leur activité cachée. Selon 17% des salariés algériens et 30% des salariés tunisiens, cela arrive quelquefois. En revanche au Maroc, près de 40% des salariés déclarent que cela arrive toujours.

Question 61





En Algérie, environ 60% des salariés déclarent qu'il n'arrive jamais que des personnes dans leur secteur d'activité n'aient à verser de paiements supplémentaires aux fonctionnaires, quelque en soit la raison. Environ 20% d'entre eux pensent que cela arrive quelquefois. En Tunisie en revanche, une majorité de salariés déclarent que cela est quelquefois nécessaire, voire souvent. Le fait de verser des paiements supplémentaires aux fonctionnaires semble plus présent en Tunisie qu'en Algérie.

Au Maroc, ce phénomène est très présent puisque 40% des salariés interrogés déclarent que cela arrive toujours pour l'obtention de licences ou de permis, pour des problèmes de taxes et d'impôts et pour des problèmes judiciaires. De même, 60% d'entre eux déclarent que cela arrive toujours pour éviter de payer des contraventions.

Deuxième partie

Rapports d'enquêtes

**Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services :
impact sur les conditions de travail et le développement du secteur informel
en Algérie, au Maroc et en Tunisie**

Rapport sur l'enquête au Maroc

Mohammed BOUGROUM et Aomar IBOURK
CREQ, Université Cadi Ayyad, Marrakech

Résumé

Le présent rapport est consacré à l'enquête réalisée au Maroc. L'enquête au Maroc est la troisième et la dernière après celles réalisées en Tunisie et en Algérie. Ce rapport a pour objectif de présenter les éléments méthodologiques de cette enquête, de préciser les conditions de son déroulement, de commenter la structure des entreprises étudiées selon certaines principales variables avant de conclure par quelques propositions pouvant faire l'objet de travaux de recherche sur la base de l'exploitation des données collectées.

1. Aspects méthodologiques

Le volet marocain de l'enquête "**Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services : impact sur les conditions de travail et le développement du secteur informel en Algérie, au Maroc et en Tunisie**" a été confié sur le plan logistique à BRIEFS Sarl, bureau d'étude spécialisé dans la conception et l'exploitation des enquêtes. Sur le plan scientifique, l'enquête au Maroc a été placée sous la responsabilité de MM Mohammed BOUGROUM et Aomar IBOURK, Professeurs des Sciences économiques à l'Université Cadi Ayyad de Marrakech et spécialistes du marché du travail marocain.

Le contact entre le coordonnateur du projet (ROSES) et les partenaires marocains a débuté en Juin 2005 et s'est concrétisé par un accord de sous-traitance finalisé fin juillet 2005 après une visite de travail effectuée à Marrakech par M. Fahmi BEN ABDELKADER pour le compte de ROSES. A cette époque, le travail de terrain était entièrement réalisé en Tunisie et en état très avancé en Algérie.

L'équipe marocaine a commencé le travail dans deux directions. La première concerne l'adaptation des questionnaires et la deuxième porte sur la sélection des entreprises sur lesquelles va porter l'enquête.

1.1 Adaptation des questionnaires

Compte tenu de l'état très avancé de réalisation du projet en Tunisie et en Algérie, la marge de manœuvre de l'équipe marocaine quant à l'adaptation des questionnaires était très réduite. Pour des raisons évidentes de comparabilité des résultats, il était hors de question de toucher à la structure et au contenu des questionnaires. Le travail d'adaptation des questionnaires effectué par l'équipe marocaine a porté essentiellement sur l'adaptation linguistique en utilisant le dialecte marocain et accessoirement sur la reformulation de certaines questions dont la formulation initiale prête à confusion (question 54 par exemple du questionnaire).

1.2 Sélection de l'échantillon

Conformément aux termes de référence du projet, l'enquête devrait concerner 200 entreprises de plus de 10 salariés dans chacun des trois pays. Deux variables d'intérêt sont mis en avant : le

secteur d'activité et la région. Pour ce qui est de la première variable, l'enquête cible 10 sous-secteurs d'activité répartis à égalité entre le secteur 'Industrie' et le secteur 'Services' (Cf. tableau 1 suivant)

Tableau 1 : Secteurs et sous-secteurs

Sous secteurs 'Industrie'	Code Sous secteur
Industries alimentaires	I_1
Industries chimiques	I_2
Industries des matériaux de construction céramiques et verres	I_3
Industries textiles et habillement	I_4
Industries du cuir et de la chaussure	I_4
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager	I_4
Industries mécaniques et métallurgiques	I_5
Sous secteurs des Services	Code Sous secteur
Hôtels et restaurants	S_1
Transports	S_2
Assurances et services financiers	S_3
Commerce	S_4
Autres Services	S_5

Pour ce qui est de la deuxième variable, l'enquête cherche à refléter la diversité de la répartition géographique du tissu productif marocain. Pour ce faire, il a été convenu de mener l'enquête sur 6 villes : Casablanca ; Rabat ; Kénitra ; Marrakech, Fès, Oujda. Sur le plan du découpage administratif, chacune des 6 villes représente le chef-lieu d'une région économique. De ce fait, l'enquête concerne 6 régions économiques sur les 16 que compte le pays.

L'échantillon des 200 entreprises qui feront l'objet de l'enquête devrait refléter autant que possible la structure du tissu productif marocain selon les deux variables d'intérêt (secteurs d'activité et région). Partant de cet objectif, nous avons choisi de constituer l'échantillon selon la méthode des 'quotas' avec tirage aléatoire. Pour cela, nous avons procédé en deux étapes : i. caractérisation de la structure de la population mère et ii. constitution de l'échantillon.

1.2.1 Structure de la population mère

Les sources de données sur le tissu productif marocain sont relativement rares comparativement par exemple aux données sur les ménages. La population mère de cette enquête est constituée de toutes les entreprises de plus de 10 salariés opérant dans les 10 sous-secteurs d'activité et cela au plan national.

En passant en revue, les différentes sources de données sur les entreprises disponibles au Maroc¹⁴, nous avons choisi de se référer aux données du dernier recensement économique réalisé en 2001¹⁵ pour caractériser la structure de la population mère de cette enquête. Ce choix s'impose naturellement dans la mesure où le recensement économique est la seule source de données qui permette de fournir la structure des entreprises marocaines selon les deux variables de stratification (secteurs d'activité et région).

Tableau 2 : Répartition de la population mère selon les régions

	Effectif des entreprises de 10 employés et moins	%	Effectif des entreprises de 11 employés et plus	%	Total	%
Oued Ed-dahab-Lagouira	80	0,15	19	0,17	99	0,15
Laayoun-Boujdour	144	0,26	51	0,45	195	0,3
Guelmim-Es-semara	131	0,24	23	0,2	154	0,23
Souss-Massa-Deraa	4447	8,17	811	7,19	5258	8
Gharb-Chrarda (Kénitra)	2395	4,4	247	2,19	2642	4,02
Chaouia-Ouadghira	2015	3,7	337	2,99	2352	3,58
Marrakech-Tensift (Marrakech)	3622	6,65	656	5,82	4278	6,51
Oriental (Oujda)	3848	7,07	327	2,9	4175	6,35
Grand Casablanca (Casablanca)	16494	30,29	5344	47,38	21838	33,22
Rabat-Salé-Zaers (Rabat)	5991	11	1108	9,82	7099	10,8
Doukkala-Abda	2133	3,92	257	2,28	2390	3,64
Tadla-Azilal	1544	2,84	83	0,74	1627	2,47
Mekness-Tafilalet	3064	5,63	341	3,02	3405	5,18
Fes-Boulemane (Fès)	3513	6,45	661	5,86	4174	6,35
Taza-Al Houceima	1120	2,06	89	0,79	1209	1,84
Tanger-Tetouan	3921	7,2	925	8,2	4846	7,37
Total	54462	100	11279	100	65741	100

Source : Documents fournis par la Direction de la Statistique, Haut Commissariat au Plan (2005)

Au niveau national, le nombre total des unités recensées est de 65741 entreprises dont plus de 82% de petites unités (au plus 10 salariés). La population mère de l'enquête est constituée des entreprises de 11 employés et plus soit 11279 unités dont plus de 73% est localisée dans les 6 régions étudiées.

¹⁴ Les données sur le tissu productif marocain sont beaucoup plus rares comparativement par exemple aux données sur les ménages.

¹⁵ Il s'agit du premier recensement économique réalisé par le Maroc. Il a été réalisé par la Direction de la Statistique (Haut Commissariat au Plan) et a porté sur l'ensemble des entités productives 'localisées' opérant le pays. Ont été exclues du champ de ce recensement les entités suivantes : -les exploitations agricoles ; -les entités qui exercent en dehors d'un lieu fixe ; -les travailleurs à domicile.

Tableau 3 : Répartition de la population mère selon les villes étudiées

	Effectif des entreprises de 10 employés et moins	%	Effectif des entreprises de 11 employés et plus	%	Total	%
Casa	15956	51,76	5237	66,56	21193	54,77
Rabat	5446	17,67	1076	13,68	6522	16,85
Kenitra	1754	5,69	211	2,68	1965	5,08
Marrakech	2776	9	569	7,23	3345	8,64
Fes	3162	10,26	622	7,91	3784	9,78
Oujda	1735	5,63	153	1,94	1888	4,88
Total	30829	100	7868	100	38697	100

Source : Direction de la Statistique, Haut Commissariat au Plan (2005)

Si l'on se limite aux 6 villes choisies, le nombre d'entreprises faisant partie de la population mère s'élève à 7868 unités, soit presque 70% de la population mère au niveau national. Notons également que cette population est fortement concentrée au niveau de la ville de Casablanca qui en abrite plus de 66%.

Il ressort des deux tableaux précédents que les faits suivants :

- Si l'on adopte la convention selon laquelle le seuil des 10 salariés constitue la ligne de partage entre les petites et les grandes entreprises, nous remarquons que le tissu productif marocain est dominée par les petites entreprises (plus de 80%).
- La répartition géographique des unités productives dites de grandes tailles (plus de 10 employés) est fortement concentrée. Les 6 régions concernées par l'enquête concentrent plus de 73% de la population mère totale. La concentration est perceptible à l'intérieur de chaque région puisque une forte proportion des entreprises est localisée dans la ville chef-lieu de la région. La ville de Casablanca occupe une place particulière. A elle seule, elle localise 5237 entreprises de plus de 10 employés, soit plus de 46% de la population mère totale au niveau national et plus de 66% du total des entreprises dans les 6 villes étudiées.

Relativement à la variable secteur d'activité, la répartition des unités productives de plus de 11 salariés et plus selon les 6 villes étudiées est donnée par les tableaux 4 et 5 suivants :

Tableau 4 : Répartition de la population mère selon les secteurs d'activité et la ville de localisation

	Casa	Rabat	Kenitra	Marrakech	Fès	Oujda	Total
Industries alimentaires (I_1)	215	52	27	56	53	12	415
Industries chimiques (I_2)	112	5	3	1	2	3	126
Industries des matériaux de construction céramiques et verres (I_3)	51	39	6	21	29	9	155
Industries textiles et habillement Industries du cuir et de la chaussure (I_4)	1067	163	11	54	184	8	1487
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager	313	46	10	17	24	11	421
Industries mécaniques et métallurgiques (I_5)							
Sous-total Industrie	1758	305	57	149	292	43	2604
Hôtels et restaurants (S_1)	211	98	18	126	47	21	521
Transports (S_2)	275	24	11	23	16	3	352
Assurances et services financiers (S_3)	138	16	0	6	3	1	164
Commerce (S_4)	1101	187	33	90	85	29	1525
Autres Services (S_5)	893	271	48	82	101	29	1424
Sous-total Services	2618	596	110	327	252	83	3986
Total	4376	901	167	476	544	126	6590

Source : Direction de la Statistique, Haut Commissariat au Plan (2005)

Tableau 5 : Répartition de la population mère selon les secteurs d'activité et la ville de localisation

Sous secteur d'activité \ Ville	Casa	Rabat	Kenitra	Marrakech	Fès	Oujda	Total
Industries alimentaires (I_1)	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0	0,07
Industries chimiques (I_2)	0,02	0	0	0	0	0	0,02
Industries des matériaux de construction céramiques et verres (I_3)	0,01	0,01	0	0,01	0,01	0	0,03
Industries textiles et habillement							
Industries du cuir et de la chaussure (I_4)	0,16	0,03	0	0,01	0,03	0	0,23
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager							
Industries mécaniques et métallurgiques (I_5)	0,05	0,01	0	0,01	0,01	0	0,07
Hôtels et restaurants (S_1)	0,03	0,02	0,01	0,02	0,01	0,01	0,08
Transports (S_2)	0,04	0,01	0	0,01	0,01	0	0,06
Assurances et services financiers (S_3)	0,03	0	0	0	0	0	0,03
Commerce (S_4)	0,16	0,03	0,01	0,02	0,02	0,01	0,23
Autres Services (S_5)	0,14	0,04	0,01	0,01	0,02	0,01	0,21
Total	0,66	0,14	0,02	0,08	0,09	0,02	1

Notons que les entreprises opérant dans le secteur 'Services' sont majoritaires. Elles représentent 60% de la population mère. Trois secteurs sont prépondérants en termes d'effectifs des entreprises. Il s'agit respectivement des secteurs I_4 (Industries Textiles et habillement et Industries de cuir et de la chaussure), S_4 (Commerce) et S_5 (Autres Services). Ces trois secteurs représentent 67% de la population totale des entreprises.

1.2.2. Répartition de l'échantillon

La répartition des 200 entreprises de l'échantillon selon le sous secteur d'activité et la ville devrait refléter la structure de la population mère. De ce fait, les proportions qui figurent dans le tableau 5 précédant permettent de déterminer le nombre d'entreprises pour chaque couple (ville, sous secteur). L'échantillon des 200 entreprises sera réparti de la façon suivante selon le sous secteur d'activité et la ville :

Tableau 5 : Ventilation de l'échantillon des 200 entreprises selon le sous secteur et la ville.

Sous secteur d'activité \ Ville	Casa	Rabat	Kenitra	Marrakech	Fès	Oujda	Total
Industries alimentaires (I_1)	6	2	1	2	2	0	13
Industries chimiques (I_2)	4	0	0	0	0	0	4
Industries des matériaux de construction céramiques et verres (I_3)	2	1	0	1	1	0	5
Industries textiles et habillement							
Industries du cuir et de la chaussure (I_4)	32	5	0	2	6	0	45
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager							
Industries mécaniques et métallurgiques (I_5)	10	1	0	1	1	0	13
Hôtels et restaurants (S_1)	6	3	1	4	1	1	16
Transports (S_2)	8	1	0	1	1	0	11
Assurances et services financiers (S_3)	5	0	0	0	0	0	5
Commerce (S_4)	32	6	1	3	3	1	46
Autres Services (S_5)	27	8	1	2	3	1	42
Total	132	27	4	16	18	3	200

1.2.3. Tirage de l'échantillon

Le recensement économique nous a permis de déterminer la structure de notre échantillon. Idéalement, le processus de sélection de l'échantillon (tirage aléatoire avec la méthode des quotas) devrait se faire à partir la base de sondage constituée par le recensement économique. Malgré l'accord de principe de la Direction de la Statistique de nous faire bénéficier de cette base de sondage, nous étions obligé de renoncer à cette possibilité à cause des délais invoqués par la Direction de la Statistique pour répondre à nos requêtes. Compte tenu de ses contraintes internes (Congés annuels ; priorités des travaux en cours...), la Direction de la Statistique ne pouvait répondre à notre demande que trois mois au moins. De ce fait, nous avons adopté la solution alternative suivante : Compte tenu de la structure de l'échantillon, déterminée en fonction de la structure de la population mère telle qu'elle est fournie par le recensement économique (Cf. point 1.2.2.), la sélection des 200 entreprises formant l'échantillon sera effectué en utilisant d'une part l'enquête nationale sur les industries de transformation et d'autre part le KOMPASS et les fichiers des chambres de commerce.

L'enquête nationale sur les industries de transformation, réalisée annuellement par le Ministère de l'Industrie et du Commerce, donne lieu à la production de base de données des entreprises référencées par rapport aux sous secteurs d'activité et à différentes variables liées à l'activité de l'entreprise. Cette base de données va être utilisée pour le tirage des entreprises relevant des sous secteurs de l'Industrie (I_1 à I_5) uniquement dans la mesure où l'enquête en question ne porte pas sur les sous secteurs de 'Services'.

La sélection des entreprises relevant des sous secteurs 'Services' s'avère plus problématique. Le KOMPASS, base de données mise à jour annuellement, constitue la seule base de données pouvant être utilisée pour le tirage des entreprises relevant du secteur 'Services'. Cependant, cette base de données ne concerne pas le sous secteur 'Commerces'. De ce fait, nous avons choisi d'utiliser le KOMPASS pour sélectionner les entreprises des sous secteurs S_1 ; S_2 ; S_3 et S_5. Pour le sous secteur 'Commerces', les entreprises seront sélectionnées sur place par chaque enquêteur en utilisant les fichiers des chambres de Commerce et d'Industrie de chaque ville.

2 Conditions de déroulement de l'enquête

2.1. Préparatif de l'enquête

Dans le contexte marocain, une opération de collecte de données auprès des entreprises n'est jamais une tâche simple. Plusieurs facteurs 'contextuels' concourent à rendre toute enquête auprès des entreprises une opération à très délicate. Parmi ces facteurs, vient en premier lieu l'attitude très sceptique (pour ne pas dire très négative) que les chefs d'entreprises adoptent vis-à-vis des enquêtes. Certains assimilent les enquêtes à une perte de temps, d'autres se montrent très réservés pour fournir l'information sous prétexte que cela pourrait être utilisé à leur contre par les services du fisc par exemple ou bien parce qu'ils considèrent toute information relative à leur entreprise comme une information relevant du domaine privé et donc ne pouvant être transmise à un tiers. Un autre facteur de complexité a trait aux difficultés rencontrées sur le terrain de localiser et/ou d'entrer en contact avec l'entreprise. Les bases de données ne sont pas mises jour régulièrement pour refléter l'évolution réelle du tissu productif. De plus, même localisée,

l'entreprise pourrait s'avérer difficile à approcher compte tenu de la difficulté d'entrer en contact avec son responsable¹⁶.

Par ailleurs, certains aspects abordés par l'enquête et la nature croisée de cette dernière impliquant à la fois l'employeur et ses salariés constituent sans aucun doute un facteur de difficulté supplémentaire non négligeable. Dans beaucoup d'entreprises, les relations professionnelles au sein de l'entreprise sont la 'chasse gardée' du Patron. Ces relations professionnelles sont souvent 'encastrées' dans un réseau de relations interpersonnelles dans lequel le droit de réserve des salariés vis-à-vis des informations internes se rapportant à leur travail comme l'une des obligations 'naturelles' qu'ils doivent observer vis-à-vis de leur entreprise et plus particulièrement vis-à-vis de la personne de leur employeur. De même, dans le contexte marocain, des questions comme celle de la corruption demeurent des sujets tabous. La corruption, si elle existe, est un élément structurant qui contribue à façonner les liens entre l'entreprise et l'administration (au sens large c'est à dire toutes les entités de régulation et de contrôle), lesquels font partie des prérogatives du Patron.

Anticipant ces difficultés, nous avons opté d'engager des enseignants chercheurs¹⁷ en tant qu'enquêteurs. Ce choix présente plusieurs avantages. En premier lieu, dans un contexte où le statut social est souvent un paramètre important dans la façon dont les personnes interagissent entre eux, en mettant en avant leur statut d'enseignant chercheur nos enquêteurs peuvent avoir plus de facilités pour accéder aux responsables des entreprises et plus de chances (et d'arguments) pour les convaincre à participer à cette enquête. En deuxième lieu, de par leur formation et leur expérience dans le domaine des enquêtes, ces enquêteurs ont les compétences nécessaires pour minimiser les risques d'erreurs liés à l'opération de collecte de données. En troisième lieu, et ce n'est pas la moindre considération, les enquêteurs ont été très sensibilisés sur la dimension recherche de cette enquête.

Après leur avoir présenté les questionnaires et après un échange sur son contenu, chacun des trois enquêteurs a été affecté à une zone géographique en fonction notamment des facilités dont il peut bénéficier pour réaliser l'enquête (possibilité d'accueil ; réseau social à mobiliser...). Un enseignant chercheur a pris en charge l'enquête au niveau de la ville de Casablanca ; Un deuxième

¹⁶ Souvent, le pouvoir de décision dont le contact avec les personnes étrangères est entre les mains d'une seule personne. L'indisponibilité de cette personne et/ou son manque de disposition à collaborer rendent difficile le contact avec l'entreprise.

¹⁷ Nous avons engagé trois enseignants chercheurs ayant une bonne expérience dans la conduite des enquêtes. Deux entre eux ont une formation d'économètres.

s'est occupé de la ville de Marrakech et le troisième des quatre autres villes (Rabat ; Kenitra ; Fès et Oujda).

2.2. Conditions de déroulement de l'enquête sur le terrain

Le travail sur le terrain a confirmé la plupart des difficultés anticipées. Les enquêteurs ont eu à faire face aux problèmes suivants :

- Difficultés de repérages des entreprises sélectionnées à cause des imprécisions des adresses et/ou d'insuffisance de signalement de l'entreprise.
- Indisponibilité auprès des chambres de commerces et d'industrie de base de données sur support informatique permettant de sélectionner de façon aléatoire les entreprises relevant du sous secteur 'Commerces'. Les enquêteurs ont été obligés de faire des choix raisonnés en contactant les entreprises pour lesquelles ils ont pu se procurer de façon ou d'une autre les coordonnées.
- Dans certains cas, il a été difficile d'établir le contact avec le responsable de l'entreprise pour des raisons d'indisponibilité. Les prises de contacts préalables par téléphone n'ont pas été toujours d'un grand secours. Plusieurs déplacements ont été souvent nécessaires avant de pouvoir rencontrer le responsable de l'entreprise.
- L'attitude spontanée de la plupart des responsables des entreprises envers la participation à l'enquête a été le plus souvent négative. La nécessité d'administrer les deux questionnaires (employeur et salariés) a constitué un grand obstacle de blocage de la part des responsables d'entreprises. Certains responsables ont refusé de participer à cette enquête sous prétexte que l'administration du questionnaire 'salariés' va les obliger à interrompre momentanément l'activité de leur entreprise. La longueur de chacun des deux questionnaires a été souvent mise en avant pour justifier l'attitude négative envers l'enquête. Certains responsables, dans des entreprises filiales, font référence au contenu des questionnaires (notamment les questions portant sur la corruption ou bien les questions relatives à informations financières) pour justifier leur refus de participation en arguant que la décision de participer revient à leurs supérieurs hiérarchiques. Dans la plupart des cas, les enquêteurs ont eu à fournir beaucoup d'efforts pour convaincre les responsables des entreprises à participer à l'enquête. A chaque fois, la décision de participer a été assortie de la condition de ne pas administrer par interview directe les questionnaires salariés. Les enquêteurs ont été obligés de laisser les questionnaires

‘salariés’ pour venir les récupérer après. Dans certains cas, les entreprises ne respectent pas les dates fixées. De ce fait, la récupération des questionnaires s’est avérée une opération coûteuse en déplacement ; ce qui a contribué à ralentir le rythme des réalisations.

- L’administration des questionnaires a mis en évidence quelques difficultés. Parmi ces difficultés, on peut citer le faible niveau d’instruction des salariés. Dans certaines entreprises, notamment dans les secteurs les moins structurés comme le secteur S_4 (Industries textiles et habillement, Industries du cuir et de la chaussure), une grande majorité des salariés est analphabètes ou faiblement instruits. Dans ce type d’entreprises, les salariés ont eu beaucoup de mal à manipuler les questionnaires. Par ailleurs, dans certaines entreprises les mieux structurées, l’administration du questionnaire ‘employeur’ a posé quelques problèmes du fait que l’information demandée relève de plusieurs services différents. Le remplissage du questionnaire ‘employeur’ devient problématique dans le cas où la personne en charge d’y répondre montre une certaine réticence à chercher l’information auprès des services concernés.
- Les enquêteurs ont remarqué que l’attitude des employeurs diffère sensiblement en fonction du niveau de structuration de l’entreprise et du niveau d’instruction du Patron. Les attitudes positives ont été observées dans les entreprises les plus structurées et chez les Patrons les plus instruits. De plus, l’attitude du responsable interrogé dépend de son statut selon qu’il est responsable actionnaire ou responsable salarié. Dans ce dernier cas, celui où la personne interrogée est un responsable salarié, l’administration de l’enquête s’avère plus laborieuse car la personne interrogée n’a pas un réel pouvoir de décision.
- Les enquêteurs ont remarqué également que l’attitude des salariés diffère sensiblement selon l’âge. Les salariés âgés ont fait preuve de plus de réserve et d’une forte inclination à tenir compte d’un éventuel contrôle de l’employeur sur les informations qu’ils avancent. En revanche, les salariés les plus jeunes, souvent plus instruits, ont fait preuve de plus d’ouverture.
- Notons également la période de travail de terrain a coïncidé en partie par la période du Ramadan ; ce qui a constitué une difficulté logistique supplémentaire dans la mesure où les entreprises adoptent des horaires et un rythme de travail différents pendant ce mois.

Pour surmonter ces difficultés et sortir des situations de blocage dans lesquelles ils se trouvaient parfois, les enquêteurs ont fait preuve de persévérance en insistant sur le caractère académique de cette enquête et en utilisant toute les ressources de leur réseau social. Ainsi, certains enquêteurs

ont été obligés de faire pas moins de 6 déplacements pour récupérer les questionnaires. De même, le travail de vérification a conduit les enquêteurs à revenir plusieurs fois à l'entreprise pour compléter l'information. Dans certains cas, les enquêteurs ont été amenés à entrer en contact avec les salariés en dehors de l'entreprise.

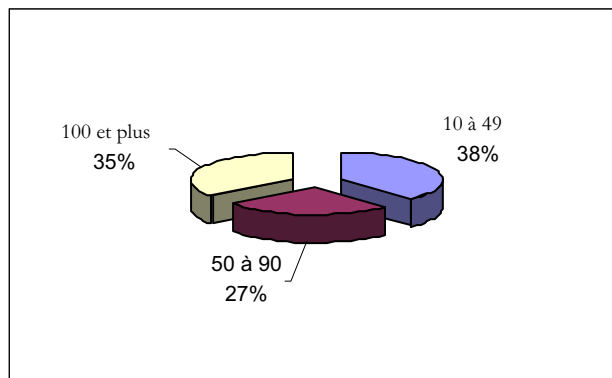
3. Principales caractéristiques des entreprises enquêtées et de leurs salariés

3.1. Principales caractéristiques de l'échantillon des entreprises.

3.1.1. Répartition de l'échantillon des entreprises marocaines en fonction de leurs tailles.

La taille des entreprises retenues présente une distribution quasi identique pour les tranches d'effectifs choisies. La proportion de chaque tranche constitue environ le tiers de l'ensemble.

Taille	Freq.	pourcent
10 à 49	59	37,82
50 à 90	42	26,92
100 et plus	55	35,26
Total	156	

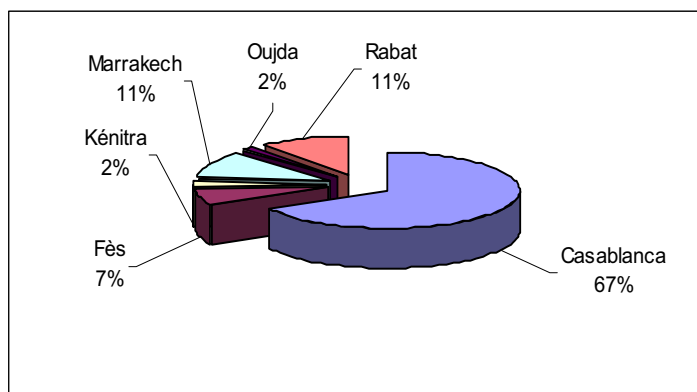


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.1.2. Répartition de l'échantillon des entreprises selon la région

La région de Casablanca concentre une part importante des entreprises marocaine. La proportion des entreprises localisées dans cette région dépasse les deux tiers (67% exactement). Les autres régions se positionnent loin derrière en se partageant le tiers restant avec une faible prédominance aux villes de Marrakech et Rabat (11% chacune), puis Fès (7%), et enfin Oujda et Kenitra (2% chacune).

Régions	Freq.	pourcent
Casablanca	119	67,23
Fès	12	6,78
Kenitra	4	2,26
Marrakech	20	11,3
Oujda	3	1,69
Rabat	19	10,73
Total	177	



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

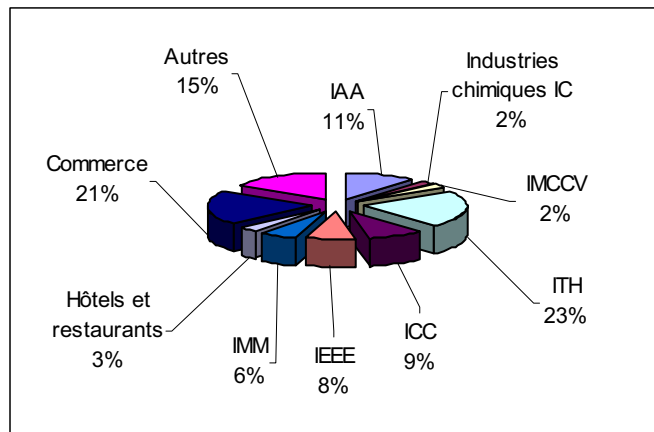
3.1.3. Répartition de l'échantillon des entreprises selon le secteur d'activité.

Les différents secteurs d'activité essentiellement investis par les entreprises marocaines sont:

Secteurs	Fréquence	Pourcent
Industries agro-alimentaires (IAA)	19	11,18
Industries chimiques (IC)	4	2,35
Industries des matériaux de construction céramique et verres (IMCCV)	4	2,35
Industries Textiles et Habillement (ITH)	38	22,35
Industries du Cuir et de la Chaussure (ICC)	15	8,82
Industries Electriques Electroniques et de l'Electroménager (IEEE)	13	7,65
Industries Mécaniques et Métallurgiques (IMM)	10	5,88
Hôtels et restaurants	5	2,94
Commerce	36	21,18
Autres	26	15,29
Total	170	100

Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

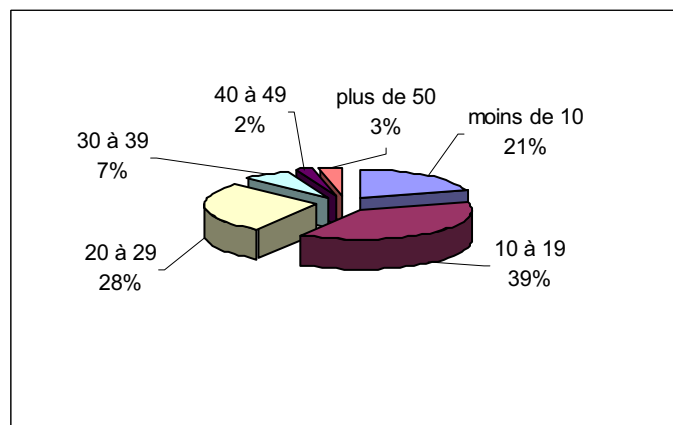
La répartition des secteurs d'activité est assez éparse. L'orientation des entreprises marocaines se fait essentiellement vers les industries du textile et de l'habillement (ITH) et le commerce. Ces deux secteurs rassemblent 44% des activités des entreprises (23% et 21% respectivement).



Les industries agro-alimentaires, même si elles sont moins représentées, absorbent 11% de l'activité de ces entreprises, suivies par les industries du cuir et de la chaussure (9%) et les industries électriques électroniques et de l'électroménager (8%). La restauration et l'hôtellerie ainsi que les industries chimiques ou encore les industries des matériaux de construction de la céramique et verres sont très peu présentées (3%, 2% et 2% respectivement).

3.1.4. Répartition de l'échantillon selon l'âge des entreprises.

Longévité	Freq.	pourcent
moins de 10	36	20,81
10 à 19	66	38,15
20 à 29	49	28,32
30 à 39	12	6,94
40 à 49	4	2,31
plus de 50	6	3,47
Total	173	100

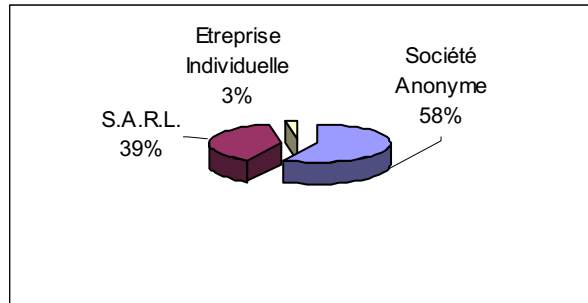


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

Les entreprises de l'échantillon sont relativement anciennes. Quatre entreprises sur 5 ont plus de 10 ans d'existence.

3.1.5. Répartition de l'échantillon des entreprises selon le statut juridique

<i>Statut</i>	<i>Freq.</i>	<i>pourcent</i>
Société Anonyme	102	57,95
S.A.R.L.	69	39,2
Entreprise Individuelle	5	2,84
	176	99,99

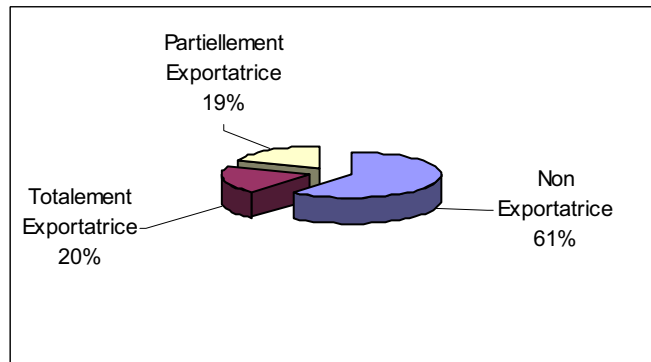


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

La forme juridique ‘Société Anonyme’ est de loin la plus fréquente avec 58% des cas suivie de la forme ‘SARL’ avec 39,2%.

3.1.6. Répartition de l'échantillon des entreprises en fonction de leur participation à l'export.

<i>Proportion à l'export</i>	<i>Freq.</i>	<i>pourcent</i>
Non Exportatrice	105	61,4
Totalement Exportatrice	34	19,88
Partiellement Exportatrice	32	18,71
	171	99,99



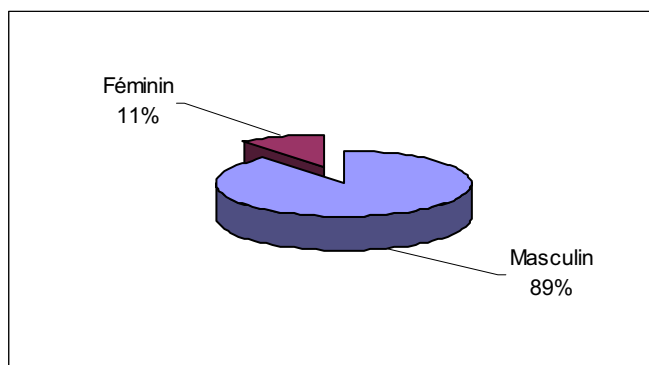
Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

La part des entreprises non exportatrices est très importante dans l'ensemble de l'échantillon. Les entreprises ouvertes partiellement ou totalement sur les marchés extérieurs représentent moins de 40% du total de l'échantillon.

3.2. Principales caractéristiques de l'échantillon des employeurs.

3.2.1. Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprises selon le sexe

<i>Genre</i>	<i>Freq.</i>	<i>pourcent</i>
Masculin	155	89,08
Féminin	19	10,92
	174	100

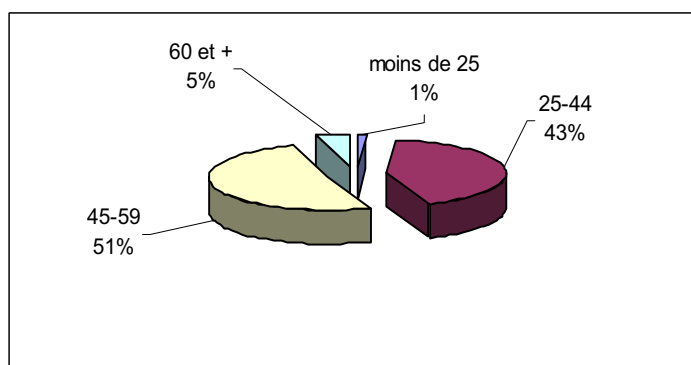


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

La direction des entreprises est une tâche majoritairement masculine. Seule une entreprise sur 10 est dirigée par une femme.

3.2.2. Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprises selon l'âge

<i>Age</i>	<i>Freq.</i>	<i>pourcent</i>
moins de 25	2	1,19
25-44	72	42,86
45-59	86	51,19
60 et +	8	4,76
Total	168	100

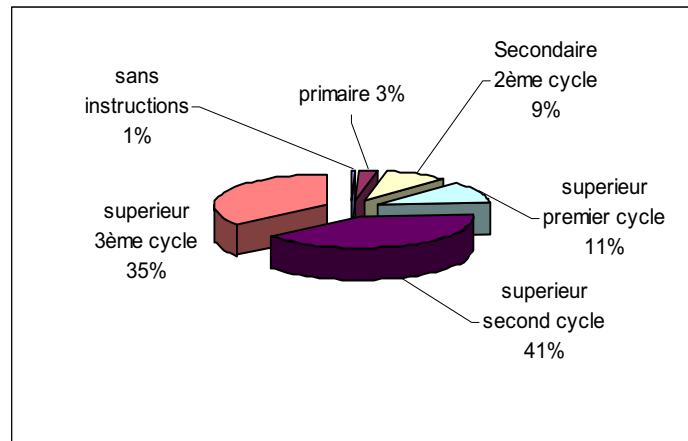


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

Les responsables des entreprises appartiennent dans plus de 9 cas sur 10 à la classe d'âge 25-59 ans.

3.2.3. Répartition de l'échantillon des dirigeants d'entreprises selon leur niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Freq.	pourcent
sans instructions	1	0,57
primaire	5	2,84
Secondaire 2 ^{ème} cycle	16	9,09
supérieur 1 ^{er} cycle	20	11,36
supérieur second cycle	72	40,91
supérieur 3 ^{ème} cycle	62	35,23
Total	176	100

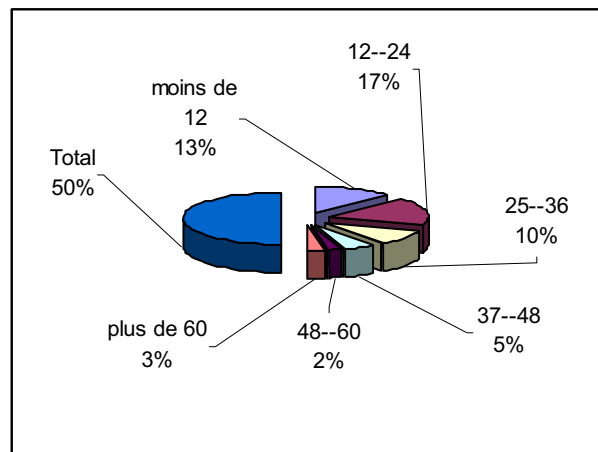


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

Le niveau d'instruction des responsables des entreprises est élevé. Plus de 86% d'entre eux ont un niveau universitaire (au moins supérieur 1^{er} cycle). Plus d'un tiers des responsables a atteint le niveau de 3^{ème} cycle de l'enseignement supérieur.

3.2.4. Répartition des chefs d'entreprises en fonction de la durée de leur expérience

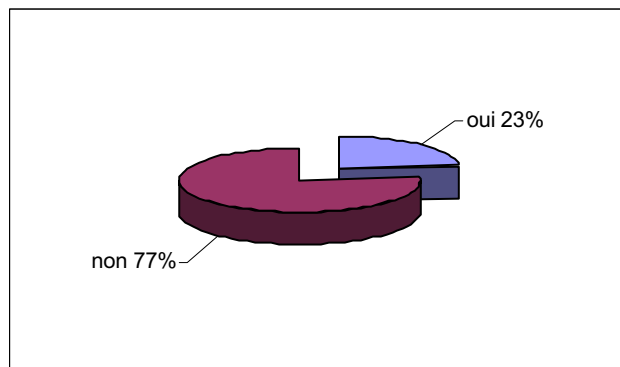
Expérience du dirigeant	Freq.	pourcent
moins de 12	19	26,03
12--24	25	34,25
25--36	15	20,55
37--48	7	9,59
48--60	3	4,11
Plus de 60	4	5,48
Total	73	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.2.5. Répartition des chefs d'entreprises selon s'ils ont ou non une expérience à l'étranger

<i>Expérience à l'étranger du dirigeant</i>	<i>Freq.</i>	<i>pourcent</i>
Oui	41	23,3
Non	135	76,7
Total	176	100

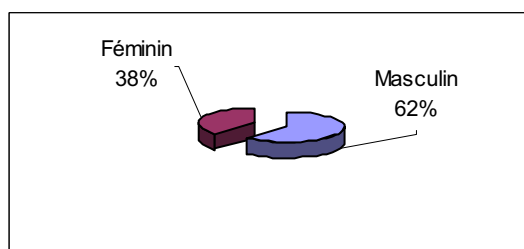


Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3. Principales caractéristiques de l'échantillon des salariés.

3.3.1. Répartition de l'échantillon des salariés selon le sexe

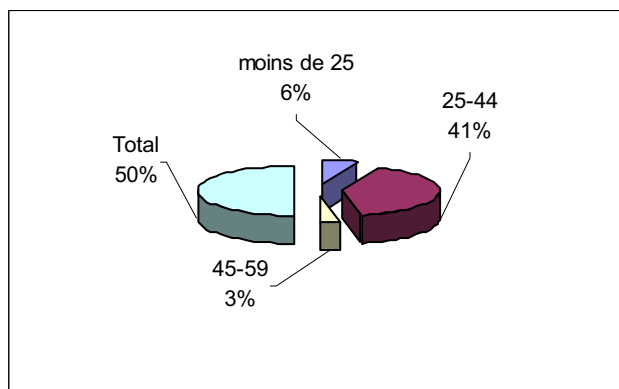
<i>Genre</i>	<i>Freq.</i>	<i>Pourcent</i>
Masculin	959	62,27
Féminin	581	37,73
Total	1540	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.2. Répartition de l'échantillon des salariés selon le l'âge

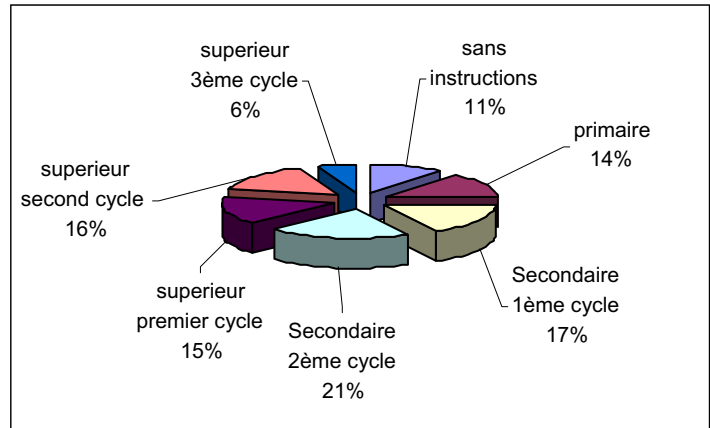
<i>Age</i>	<i>Freq.</i>	<i>Pourcent</i>
moins de 25	183	11,91
25-44	1262	82,16
45-59	91	5,92
Total	1536	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.3. Répartition de l'échantillon des salariés selon leur degré d'instruction

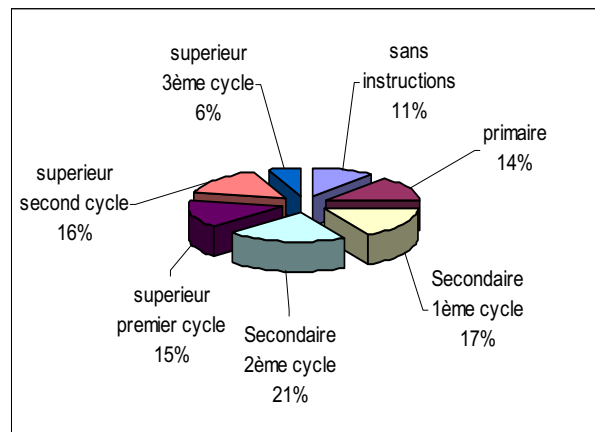
Niveau d'instruction	Freq.	Pourcent
Sans instructions	167	10,74
Primaire	221	14,21
Secondaire 1 ^{er} cycle	267	17,17
Secondaire 2 ^{ème} cycle	325	20,9
Supérieur 1 ^{er} cycle	235	15,11
Supérieur 2 ^{ème} cycle	253	16,27
Supérieur 3 ^{ème} cycle	87	5,59
Total	1555	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.4. Répartition de l'échantillon des salariés selon le type de formation.

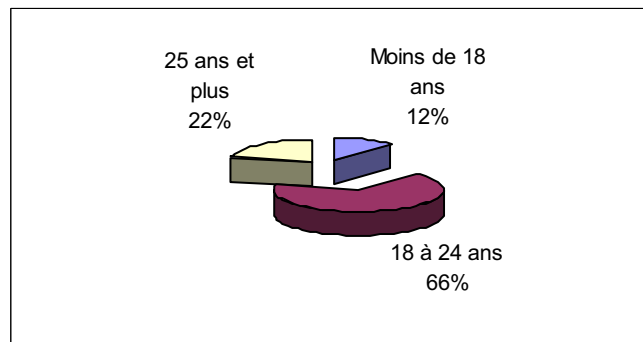
Type de formation	Freq.	Pourcent
Sans formation	915	59,73
Certificat d'Aptitude Prof. (CAP)	122	7,96
Brevet de Technicien Prof. (BTP)	99	6,46
Brevet de Technicien Sup. (BTS)	155	10,12
Formation en entreprise	55	3,59
Formation à l'étranger	185	12,08
Autre type de formation	1	0,07
Total	1532	



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.5. Répartition des salariés en fonction de l'âge du premier emploi rémunéré.

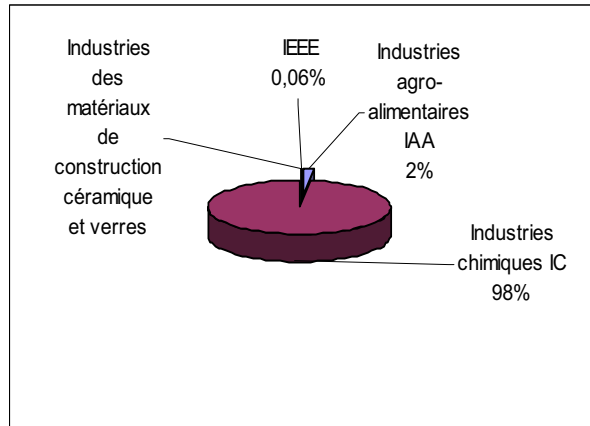
Age du premier emploi	Freq.	Pourcent
Moins de 18 ans	168	11,67
18 à 24 ans	959	66,6
25 ans et plus	313	21,74
Total	1440	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.6. Répartition de l'échantillon des salariés en fonction du secteur d'activité

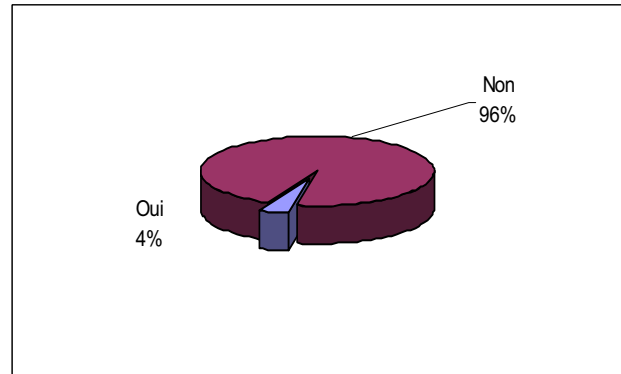
<i>Secteurs</i>	<i>Freq.</i>	<i>Pourcent</i>
IAA	30	1,95
Industries chimiques IC	1507	97,92
IMCCV	1	0,06
IEEE	1	0,06
	1539	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

3.3.7. Répartition des salariés selon s'ils ont ou non une expérience à l'étranger

<i>Expérience du salarié à l'étranger</i>	<i>Freq.</i>	<i>Pourcent</i>
Oui	65	4,2
Non	1481	95,8
	1546	100



Sources : enquête FEMISE « Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services », données marocaines.

Rapport sur l'enquête algérienne

Hammouda Nasreddine

Novembre 2005

L'enquête a duré près de trois mois sur le terrain : d'avril à juin 2005. La saisie s'est faite au fur et à mesure, ce qui nous a permis de corriger les imperfections que nous avons pu observées. Pour pouvoir compenser toutes ces imperfections, nous avons réalisé 204 interviews d'employeurs et 2023 de salariés. Pour pallier à l'imperfection des bases de sondage disponible, nous avons dispersé l'échantillon sur 11 wilayate (département) grâce à la disponibilité de notre réseau de superviseurs et d'enquêteurs.

Notre échantillon inclus le secteur public (contrairement à l'enquête tunisienne) et couvre aussi l'activité BTP (bâtiment et travaux publics). Le secteur public a été englobé dans l'enquête vu son poids dans l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus. Il faut noter cependant que les entreprises publiques en situation de monopole ou de quasi monopole sont hors champ d'enquête.

Dans la base de sondage détenue par l'ONS l'effectif est souvent non déclaré. C'est pourquoi nous avons préféré utiliser les informations disponibles dans les enquêtes auprès des ménages sur l'emploi. Sur cette base nous avons obtenu un tableau ventilant l'emploi dans les établissements de 10 salariés ou plus selon les grandes régions géographiques et grands secteurs d'activité. Ce qui nous a permis d'établir nos quotas d'entreprises proportionnels à leur effectif. Dans la mesure où l'effectif de salariés enquêtés est de 10 pour toutes les entreprises, cette technique nous dispense d'utiliser un système de pondération.

Concernant le déroulement de l'enquête proprement dit, les difficultés de mise en confiance des employeurs nous obligé à personnaliser les contacts. Mais malgré cela la partie sur la corruption est très souvent non renseignée.

1 Questionnaire employeur

1.1. Identification du responsable d'entreprise

- Ils sont à 97% des hommes (le recensement de 1998 donne 5% d'employeurs femmes toutes taille confondues) ;
- L'âge médian est de 46 ans et ils sont à plus de neuf sur dix mariés (les catégories veuf et divorcé, n'apparaissent pas au niveau de l'échantillon) ;
- Il y a une nette sur représentation des responsables d'entreprises puisqu'ils sont plus des deux tiers à avoir un niveau supérieur. Il faut garder à l'esprit que seules les entreprises de

10 salariés ou plus ont été enquêtés (hors agriculture et administration) et que le fait d'avoir intégré le secteur public dans l'échantillon a eu effet pour effet de tirer le niveau d'instruction vers le haut.

- Pour les mêmes raisons la proportion de ceux qui ont leurs études à l'étranger est relativement élevé (presque 1 sur 5) ou de ceux qui poursuivent leurs études (6%).
- De même l'âge médian pour la fin des études est compris entre 23 et 24 ans.
- La question sur la formation professionnelle me semble difficilement interprétable dans l'absolu.
- 13% ont travaillé à l'étranger en moyenne pendant 5 années. Plus de la moitié d'entre eux sont rentrés en Algérie durant la décennie 1990.
- L'âge médian au premier travail rémunéré est de 24 ans.
- Seuls un peu plus du tiers sont fondateurs de leur entreprise. Mais les trois quarts gèrent leur entreprise (5PDG ou gérant).

1.2. Caractéristiques de l'entreprise

- La moitié des entreprises ont été créées à partir de 1989. Cette année correspond au début des réformes économiques initiées en Algérie après la révolte d'octobre 1988.
- La forme dominante de statut est la SARL (42,8%) mais la présence de 39% d'« autres » reste problématique.
- Le capital médian est de 12 millions de DA (120 000 euro) sachant que le quart n'ont rien déclaré.
- Plus de la moitié des entreprises enquêtées sont totalement privées et plus du tiers sont entièrement publiques. 88% sont algériennes à 100% et seulement 2% sont étrangères à 100%. 5% sont des entreprises anciennement publique mais privatisées.
- Près des deux tiers des entreprises sont indépendantes. Il y a eu confusion entre établissement d'entreprise et filiale d'un groupe, cette remarque concerne le secteur public.
- L'activité dominante est autres services (il s'agit de services fournis aux particuliers ou aux entreprises) 18,9% avant l'industrie agro-alimentaire (15,9%), les industries chimiques (essentiellement la transformation de plastiques) et les industries de matériaux de construction (10,4% chacun). Dans autres (10%), on trouve essentiellement le BTP.
- Moins d'un quart des entreprises ont une activité secondaire.

- Neuf entreprises sur dix ne sont pas exportatrices et un peu plus du quart ont des certifications de qualité. Concernant la comptabilité, elle est tenue pour deux tiers par l'entreprise elle-même et pour un tiers par un comptable externe.
- Près de la moitié n'ont pas donné la part de leurs charges salariales dans leurs ventes. Pour celles qui ont répondu la médiane se situe à 23%.
- Concernant le financement, les entreprises s'appuient essentiellement sur leurs propres ressources. Seules environ 40% ont bénéficié de crédits bancaires.

1.3. Effectifs de l'entreprise

- La taille moyenne est de 132 employés dont huit sur dix sont permanents. Les entreprises font très peu appel aux stagiaires, apprentis ou intérimaires. De même le temps partiel n'est pratiquement pas utilisé (même pour les femmes), bien que le code du travail le permette.
- La structure de qualification fait apparaître 14,3% de cadres et ingénieurs, 20,8% d'agents de maîtrise, 7,5% d'agents administratifs, 28,4% d'ouvriers spécialisés et 29% d'ouvriers non spécialisés.
- 14,5% des travailleurs ont quitté leur entreprise dont la moitié volontairement. De l'autre côté les entreprises ont embauchés plus du double de ce qu'elles ont perdu.

1.4. Organisation du travail et technologie utilisée

- Près des trois quarts des entreprises disent avoir des travailleurs sur des tâches répétitives. Le nombre médian de ces travailleurs est de 16 par entreprise. Par contre un peu plus de la moitié des entreprises font faire à leurs travailleurs des rotations sur différents postes. Le nombre médian de ces employés est de 8. seules 17,1% des entreprises ont des équipes de travail autonomes. Le nombre médian de travailleurs concernés est de 6.
- Près de la moitié des entreprises n'ont introduit aucun changement durant l'année. Par contre 18,1% ont introduit des changements dans les procédés de production, 27,5% dans les produits et 38,2% dans les équipements. Moins d'une entreprise sur cinq a bénéficié d'un programme de mise à niveau.

1.5. Conditions de travail et santé

- Le tiers des entreprises n'ont pas répondu à la question sur les accidents de travail. Un tiers disent ne pas avoir eu d'accidents durant les deux dernières années.
- De même pour les grèves, le tiers ne répond pas. Parmi celles qui répondent, 95 % disent ne pas avoir connu de grèves.

1.6. Dynamique concurrentielle

- Près de la moitié des entreprises ne déclarent pas leur part de marché, probablement parce qu'elles ne la connaissent pas. La part médiane est de 35%.
- Près de la moitié disent que leur part de marché a augmenté et l'autre moitié soit qu'elle a diminué ou restée stable presque à égalité.
- Plus de la moitié des entreprises se considèrent comme actrices au niveau national et un peu plus tiers au niveau régional. Très peu sont présentes au niveau international.
- Les trois quarts considèrent que la concurrence nationale a augmenté et la moitié que c'est le cas pour la concurrence internationale.
- Les entreprises classées par ordre d'importance la concurrence nationale (la moitié) celle régionale (le tiers) puis internationale (un sur cinq). Cette situation s'explique par le fait que certaines activités sont encore protégées de facto.
- Plus de la moitié des entreprises se considèrent comme simples actrices sur leur créneau, par contre environ une sur cinq se positionne en leader et un sur cinq parmi les dix plus importantes.
- On retrouve à peu près la même configuration lorsque l'entreprise se positionne au niveau régional.
- La conséquence d'une augmentation des prix de 10% serait négative pour plus de huit entreprises sur dix mais à des degrés divers.
- Globalement plus de la moitié des entreprises considère leur position compétitive comme moyenne et plus du tiers comme forte ou très forte.
- Près de la moitié des entreprises ont des difficultés d'approvisionnement, le tiers relève une pénurie de main d'œuvre qualifiée dans leur secteur, quatre sur dix ont des difficultés d'écoulement de leur production et plus de la moitié notent des difficultés d'accès au crédit.

- Plus de huit entreprises sur dix pensent que c'est la réglementation fiscale qui est la plus contraignante et seulement un peu plus de une sur dix que c'est plutôt celle du travail qui est la plus contraignante.
- Sur le respect de la réglementation, une entreprise sur dix ne répond pas. C'est la réglementation fiscale qui est le plus respectée totalement (les trois quarts) pour les autres réglementations c'est seulement les deux tiers qui les respectent totalement.
- A la question sur la façon d'échapper à ces contraintes, plus de la moitié des entreprises ne répondent pas. Quatre sur dix disent que les entreprises dissimulent une partie de leur activité et seulement 5% invoque le fait de verser des paiements supplémentaires aux fonctionnaires de l'état.
- La confiance vis à vis des tribunaux s'est améliorée sur les trois dernières années, puisque la proportion de ceux qui leur font confiance est passée de la moitié au trois quarts.

1.7. Recours aux formes de travail flexible

- Comparativement au recrutement de personnel permanent, c'est celui d'employés contractuels qui a le plus augmenté. Toujours que pour la moitié des entreprises le recrutement est demeuré stable.
- Près de la moitié des entreprises ont sous-traité certains travaux à des tiers. Cette sous-traitance se fait essentiellement pour deux tâches (entretien/maintenance et transport) et touche une entreprise sur cinq.
- Un quart de ceux qui utilisent la sous-traitance déclare qu'une certaine proportion de leurs partenaires n'est pas déclarée au registre de commerce. Pour 30% d'entre elles se recours a augmenté durant l'année. Les motivations invoquées sont dans l'ordre : réduire les coûts (16%) compétences absentes en interne (14%) recherche d'une meilleure qualité (11%) faire face aux fluctuations du marché (8%) pour éviter les contraintes liées au droit de licenciement (6%).
- Seules deux entreprises sur dix sont elles mêmes sous-traitantes pour d'autres.
- L'effectif médian d'employés déclarés à la CNAS est de 50. En moyenne plus de 94 % sont déclarés.
- A la question sur le pourcentage de ventes déclarées dans le secteur, un tiers ne répond pas et un tiers déclarent 100%.

- Sur les niveaux de taxation les trois quarts ne répondent pas, aussi bien pour les impôts que pour les charges patronales.
- La principale raison de sous déclaration c'est pour payer moins d'impôts (A noter que quatre entreprises sur dix n'ont pas répondu) puis la réduction du coût du travail puis éviter des procédures administratives compliquées et enfin pour éviter d'avoir à verser des paiements supplémentaires.
- Près de la moitié des entreprises répondantes disent que les taxes sont un obstacle très important pour la croissance de leur secteur (une entreprise sur cinq n'a pas répondu). La réglementation est considérée comme un obstacle moyen (le tiers des entreprises).
- A la question sur les versements supplémentaires, près de la moitié des entreprises ne répondent pas et plus du quart qu'il s'agit d'un obstacle important.

1.8. Gouvernance

- Plus de la moitié des entreprises ne répondent aux questions sur la corruption.
- Ceux qui répondent affirment que ces pratiques sont utilisées pour le démarrage de l'activité et pour accélérer les procédures administratives.
- Même si près du tiers ne répondent pas à la question sur la possibilité de recours en cas de malveillance, plus de la moitié (de ceux qui répondent) estime qu'il est possible.
- La moitié des entrepreneurs estime qu'ils n'ont aucune influence sur les lois ou réglementations qui encadrent leur propre secteur d'activité.
- Ils sont majoritaires à déclarer que la corruption a un impact important sur leur activité.
- Par contre le lobbying délictueux pour influencer les lois n'est pas une pratique courante. Ils sont un tiers à ne pas répondre à la question sur les versements supplémentaires pour exercer leur activité et un tiers à dire que cette pratique est plutôt rare ou inexistante.
- Apparemment il n'y a pas une relation directe entre le montant des paiements supplémentaires et celui des ventes.

2 Questionnaire employé

2.1. Identification du salarié(e)

- Près d'un quart des employés sont des femmes. L'âge médian est compris entre 34 et 35 ans. Un peu plus de la moitié des travailleurs sont mariés. Le niveau d'instruction est surestimé dans la mesure où les cadres ont été sur représentés dans l'échantillon.
- Seuls 3% déclarent avoir fait des études à l'étranger. De même moins de 3% poursuivent toujours leurs études. L'âge médian d'arrêt des études est compris entre 18 et 19 ans. Mais il faut garder à l'esprit que plus de 10% n'ont pas répondu à cette question dont la moitié n'est jamais allé à l'école. Il est clair que cet âge est fortement corrélé au niveau d'instruction atteint. 13% ne répondent pas à la question sur la formation professionnelle et plus du tiers (42% parmi les répondants) n'en ont jamais reçue. Nous avons par contre à parité presque identique (un peu plus de 10%) CAP, BTS et formation en entreprise (formation qualifiante et non diplômante). Très peu ont travaillé à l'étranger. L'âge médian au premier emploi est de 22 ans. Cet âge est à mettre en relation avec l'âge de fin d'études et en tenant compte et que la durée du service militaire était de deux ans (actuellement 18 mois) en Algérie.

2.2. Indicateur du niveau de vie

- La moitié des travailleurs sont chefs de ménage.
- Plus du tiers sont enfants du CM. La taille médiane du ménage est comprise entre cinq et six personnes. Un peu plus de moitié des travailleurs ont des enfants. Le nombre médian d'enfants est compris entre 2 et 3.
- Par contre le nombre de personnes à charge est un peu plus élevé vu la configuration plus ou moins complexe du ménage algérien, même la réglementation en vigueur prévoit la prise en charge des ascendants et des collatéraux dans certains cas. Seuls un peu plus du quart des travailleurs mariés ont un conjoint qui travaille.
- Près de la moitié des travailleurs habitent chez un parent, 39 % sont propriétaires ou accédant à la propriété et 13% sont locataires.
- Seuls 10% ont déclaré le montant mensuel du remboursement ou du loyer. Le loyer médian se situe à un peu plus de 3000 DA. Plus de 90% des travailleurs se font rembourser leurs dépenses de santé.

2.3. Situation de l'enquêté(e) dans l'entreprise

Plus de la moitié des travailleurs ont intégré l'entreprise au courant des cinq dernières années. Plus du tiers était déjà salarié auquel il faudrait rajouter presque 10% qui était travailleur au noir, ce qui dénote si besoin est une forte mobilité. Un peu plus de un travailleur sur quatre était au chômage et un sur cinq a été recruté à la fin de ses études. Les cadres ont été sur représentés dans l'enquête puisque ils représentent un quart de l'échantillon. Nous avons un travailleur sur cinq pour les trois autres catégories : agents de maîtrise et techniciens, ouvriers qualifiés, ouvriers non qualifiés et manœuvres. Un travailleur sur quatre a bénéficié d'une formation en entreprise. Plus de la moitié estime que leur travail est en relation avec leur formation. Plus de la moitié des travailleurs disent qu'ils ont été recrutés directement alors que pour un sur cinq c'est par le biais d'amis ou de la famille auxquels il faudrait rajouter 15% grâce à leur connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur. Seuls 7% ont été placé par les bureaux de main d'œuvre. Plus des deux travailleurs sur trois ont bénéficié d'un contrat d'embauche écrit dont 44% de CDI et 18% de CDD. Plus de neuf travailleurs sur dix sont payés au mois. Un travailleur sur dix touche moins que le SNMG. Environ les deux tiers touchent moins de deux fois le SNMG. Le mode de paiement dominant est l'espèce (45%) puis le virement (42%) puis le chèque (13%). Plus de huit travailleurs sur dix perçoit une fiche de paie. Plus du quart perçoit des primes en plus de leur salaire. La prime médiane est de 1000DA mensuellement. Neuf travailleurs sur dix ont droit au congé de maladie. De même neuf travailleuses sur dix bénéficient du congé de maternité qui est payé. 60% travaillent 40 heures hebdomadaires, et environ 10%, 42 heures et 44 heures. 14% travaillent la nuit et un sur cinq le vendredi. Près de 40% font des heures supplémentaires. Pour plus de neuf travailleurs sur dix l'emploi qu'ils occupent au sein de l'entreprise est leur activité principale. Seuls 6% des travailleurs ont changé d'entreprise au courant de l'année. Mais un travailleur sur cinq a changé de poste au courant de l'année. Plus d'un travailleur sur trois déclare vouloir changer d'entreprise. Les raisons principales invoquées sont le salaire insuffisant (30%), pas de perspectives de carrière (13%), les conditions de travail (10%).

2.4. Organisation du travail et technologie utilisée

Près de deux travailleurs sur trois effectuent des tâches répétitives et la moitié travaille en équipe. Plus d'un travailleur sur trois est amené à occuper plusieurs postes différents au cours d'une semaine de travail. Pour plus des trois quarts des travailleurs, les horaires sont les mêmes tous les

jours, environ un sur dix ont un système d'équipe et un peu moins ont des horaires variables fixés par l'entreprise. 40 % travaillent avec une machine à écran, un quart avec des outils à main, 13% avec une machine industrielle non entièrement automatisée et 13% avec une machine industrielle entièrement automatisée.

2.5. Conditions de travail et santé

7% des travailleurs ont subi un accident de travail avec au moins un jour d'arrêt de travail. Pour près des deux tiers leur lieu de travail est à moins d'une heure de trajet. Plus de trois travailleurs sur quatre sont soumis à un contrôle d'horaires. Plus de huit travailleurs sur dix déclarent avoir suffisamment de temps pour effectuer leur travail. Plus de moitié sont obligés de se débrouiller seuls dans des situations difficiles. Plus du quart disent recevoir des ordres contradictoires, et plus du cinquième vivent souvent des situations de tensions avec les collègues. La quasi-totalité a au moins un jour de repos hebdomadaire. La quasi totalité a au moins une pause quotidienne. Cette pause est d'une heure pour les deux tiers et d'une demie- heure pour l'autre tiers. Il y a eu très peu de grèves en 2002 et 2003.

Plus du tiers subi des bruits très forts et près de la moitié reste longtemps dans une posture pénible ou fatigante. Plus du quart sont amenés à porter ou déplacer des charges lourdes. Plus d'un cinquième subissent des secousses ou vibrations. Plus de la moitié sont obligés de ne pas quitter leur travail des yeux. 40% subissent la saleté, l'humidité et les courants d'air. La même proportion respire des fumées et des poussières toxiques. Plus du dixième manipulent ou sont en contact avec des produits nocifs ou toxiques. Près d'un cinquième risquent de faire une chute grave. 16% risque d'être électrocuté ou brûlé.

Pour près de 70% le salaire est fixe. Pour un quart le salaire dépend leur rythme personnel au travail. Pour un cinquième le salaire dépend des résultats de l'activité de l'entreprise. Près d'un dixième ont perçu des primes pour travail de nuit, 15% pour le travail du vendredi, 13% pour des travaux pénibles, un cinquième pour les nuisances, 7% pour exposition à un risque et plus d'un cinquième pour d'autres conditions liées à leur travail.

2.6. Activité secondaire

- Moins de 6% des travailleurs déclarent une activité secondaire. Cette activité est essentiellement pour propre compte 61% et pour un dixième comme aide familial. Pour un tiers cette activité est la même que celle de l'entreprise où il travaille régulièrement.

Pour plus du tiers il s'agit d'une activité commerciale. Pour 30% elle permet de réutiliser ce que fait le travailleur dans son activité principale. Pour plus du tiers cette activité secondaire rapporte l'équivalent de la moitié du salaire perçu dans l'activité principale.

- Pour plus de huit sur dix qui exerce une activité secondaire ne payent pas d'impôts. Plus de la moitié disent ne pas être concerné par l'impôt.
- De même plus de huit sur dix qui exercent à leur propre compte ne sont pas enregistré au registre de commerce. Les raisons invoquées pour cette situation sont : pour moins du tiers qu'ils ne sont pas concernés par l'impôt, pour plus du quart il s'agit d'autres raisons et pour 15% parce qu'il n'y a ni contrôle ni sanctions.
- Plus des tiers disent que dans leur secteur d'activité on ne verse pas des paiements supplémentaires pour conserver une partie de l'activité cachée ou pour obtenir une licence ou un permis ou pour ne pas payer une contravention. Par contre un peu moins lorsqu'il s'agit de ne pas payer des impôts ou taxes. Plus de sept sur dix disent ne pas avoir à verser des paiements supplémentaires pour régler des problèmes judiciaires.

3. Les tris croisés (voire annexes du rapport)

Rapport de l'enquête tunisienne

Flexibilité du travail, secteur informel et corruption au Maghreb: Impact sur les conditions de travail

Novembre 2005

Document de travail

Ben Abdelkader Fahmi¹⁸

Résumé

Ce papier présente les conditions de réalisation d'une enquête sur le marché de l'emploi en Tunisie auprès de 200 entreprises et 1922 employés. Il s'agit d'une enquête croisée employeur / employé. Deux questionnaires ont été conçus : le premier destiné au chef de l'entreprise, le second destiné à dix de ses employés. L'objectif principal de cette enquête est d'étudier l'impact de la flexibilité du travail sur les conditions de travail (accident de travail, conflits sociaux, rythme et intensité du travail, précarisation du travail) et le développement du secteur informel, dans un contexte de concurrence - locale et étrangère - de plus en plus intense. Elle s'intéresse également au phénomène de la corruption qui pourrait être assimilée à une forme de flexibilité permettant à certaines entreprises une marge de manœuvre pour faire face à une concurrence grandissante. Nous discutons la méthodologie utilisée pour la réalisation de cette enquête, les difficultés rencontrées, le taux de réponse et présentons les principales caractéristiques de l'échantillon des entreprises enquêtées et de celui des employés.

¹⁸ Université Paris 1, ROSES. Fahmi.Ben-Abdelkader@malix.univ-paris1.fr
ROSES., Maison des sciences économiques, 106-112, boulevard de l'Hôpital, 75 647 Paris cedex 13

Sommaire

1. Réalisation de l'enquête de terrain

- 1.1 L'échantillon
- 1.2 Le questionnaire
- 1.3 L'enquête pilote
- 1.4 Les enquêteurs
- 1.5 Les principaux obstacles

2. Taux de réponse à l'enquête

3. Principales caractéristiques de l'échantillon des entreprises tunisiennes enquêtées

- 3.1. Répartition de l'échantillon des entreprises selon la taille
- 3.2. Répartition de l'échantillon des entreprises selon la région
- 3.3. Répartition de l'échantillon des entreprises selon le secteur d'activité
- 3.4. Répartition de l'échantillon des entreprises selon l'âge
- 3.5. Répartition de l'échantillon des entreprises selon le statut juridique
- 3.6. Répartition de l'échantillon des entreprises selon la répartition du capital
- 3.7. Proportion des entreprises exportatrices dans l'échantillon

4. Principales caractéristiques de l'échantillon des employeurs tunisiens

- 4.1. Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon le sexe
- 4.2. Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon l'âge
- 4.3. Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon le niveau d'instruction
- 4.4. Expérience du chef d'entreprise à l'étranger

5. Principales caractéristiques de l'échantillon des employés tunisiens enquêtés

- 5.1 Répartition de l'échantillon des salariés selon le sexe
- 5.2 Répartition de l'échantillon des salariés selon l'âge
- 5.3 Répartition de l'échantillon de salariés selon le niveau d'instruction
- 5.4 Répartition de l'échantillon de salariés selon la formation professionnelle
- 5.5 Age du premier emploi rémunéré
- 5.6 Expérience du salarié à l'étranger

Bibliographie

Annexes

1. Réalisation de l'enquête de terrain

L'enquête de terrain a nécessité trois mois pour sa réalisation. Les premiers entretiens avec les entreprises ont eu lieu début septembre 2004. Les derniers questionnaires remplis ont été livrés début décembre 2004. L'enquête a été menée en collaboration avec l'Institut de Sondage et de Traitement de l'Information Statistiques (ISTIS¹⁹). L'ISTIS est un bureau d'études économiques et sociales qui élabore, traite et analyse des données statistiques, réalise des enquêtes et des études de marché.

Le présent chapitre comporte une présentation des différentes méthodes de travail adoptées et renseigne sur le déroulement de l'enquête.

1.1 L'échantillon

Les termes de référence de l'étude ainsi que les entretiens avec les différents chercheurs ont permis d'arrêter 3 critères pour l'établissement de l'échantillon des entreprises, à savoir la taille de l'entreprise, le secteur d'activité et la région. Egalement, 3 critères ont été fixés pour l'établissement de l'échantillon des employés : Sexe, niveau d'instruction et l'âge. L'objectif étant d'enquêter 200 entreprises de plus de 10 employés et 2000 employés, soit en moyenne 10 employés par entreprise.

L'ISTIS dispose de deux bases de données comportant chacune une liste exhaustive des entreprises tunisiennes de plus de 10 employés dans le secteur industriel et celui des services. La première base a été élaborée par l'Agence de Promotion de l'Industrie (API) en 2002. Elle comporte une liste exhaustive des entreprises industrielles tunisiennes. Cette base est très riche de part les informations relatives aux entreprises qu'elle contient. En effet, on y trouve l'adresse ; le nom du responsable ; les coordonnées téléphoniques ; l'e-mail ; la raison sociale ; la branche d'activité ; l'effectif ; le produit ; activité exportatrice ; etc. La deuxième base de données concerne les entreprises du secteur des services. Elle a été élaborée par l'Institut National des Statistiques. Cette base est moins riche en termes d'informations sur les entreprises en comparaison avec celle de l'API, mais les renseignements fournis sont suffisants pour les besoins de l'enquête. On y trouve l'adresse de l'entreprise ; la raison sociale ; l'effectif ; le sous-secteur et le code

¹⁹ L'ISTIS est présidé par M. NEMSIA Hosni – Ingénieur Statisticien économiste - que nous remercions pour avoir répondu avec professionnalisme aux lourdes exigences que requiert une enquête scientifique de qualité. Egalement, le ROSES remercie vivement les différentes équipes d'enquêteurs de l'ISTIS qui, malgré les difficultés de terrain, ainsi que les contraintes que pose une enquête croisée employeur/employé, ont su mener le projet au bout.

gouvernorat. Ces deux bases de données sont d'une extrême importance, notamment lorsqu'on connaît les difficultés d'obtenir ce type de statistiques en Tunisie.

A partir de ces bases de données, nous avons constitué trois listes d'entreprises par région que nous avons mis à disposition des trois équipes d'enquêteurs. Nous avons établi des grilles de quotas par région que les trois équipes d'enquêteurs devaient respecter afin d'obtenir un échantillon représentatif. Chaque enquêteur doit respecter la répartition qui lui est donnée. Sinon, on cherche un arrangement entre enquêteurs, de telle sorte que le quota total initial soit respecté. Ces quotas ont été établis sur la base des statistiques de l'INS décrivant la structure de la population active (annexe 1.), des entreprises du secteur des services (annexe 2.) et de celles du secteur industriel (annexe 3.). L'annexe 4. donne un exemple de grille de quotas élaboré pour les échantillons d'entreprises et d'employés relatifs à la région du centre.

1.2 Le questionnaire

Le questionnaire a été conçu par l'équipe du ROSES avec d'autres chercheurs de l'université de Paris1. Il a été élaboré en s'inspirant d'autres questionnaires issues de diverses enquêtes se rapportant essentiellement sur le thème de la flexibilité de travail et les conditions de travail (**RLMS [2001], INSEE [2002], INSEE [1984], OIT [2001], INS [1997]**). Ces enquêtes ont été réalisées, pour la plupart, en Europe. Une étude approfondie de cadre institutionnel, des règles formelles et informelles en Tunisie a permis d'adapter le questionnaire au contexte local.

La version originale du questionnaire est en langue française. Suite à une concertation avec des spécialistes des enquêtes au Maghreb, il était convenu de la nécessité de traduire le questionnaire en langue arabe²⁰, en l'occurrence en dialecte tunisien. En effet, si les enquêteurs mobilisés pour ce projet maîtrisent parfaitement la langue française, ce n'est pas nécessairement le cas de tous les répondants, notamment en ce qui concerne l'échantillon des employés. En outre, afin de faciliter la tâche des enquêteurs, nous leurs avons recommandé de privilégier le dialecte tunisien pour les entretiens. Le but étant de réduire la marge d'erreur qui serait due à une mauvaise interprétation de la question de la part du répondant.

Nous avons obtenu une première version comportant 65 questions pour le « questionnaire employé » et 68 questions pour les « questionnaire employeur », qui a permis

²⁰ Nous avons choisi de traduire les deux questionnaires en dialecte tunisien et non à la langue arabe officielle. Cette dernière n'est pas accessible à une certaine frange de la population.

d'engager la formation des enquêteurs. A la suite des séances de discussions avec les enquêteurs et de la pré-enquête, de nouvelles modifications ont été introduites aux questionnaires (voir questionnaires en annexe). Le remaniement a eu pour résultat de ramener le nombre de questions à 61 questions pour le « questionnaire employé » et 60 questions pour le « questionnaire employeur », de "tunisifier" certaines questions et à simplifier d'autres questions.

La mouture finale du questionnaire est répartie de la manière suivante :

Questionnaire employé	Questionnaire employeur
Identification du salarié Indicateur du niveau de vie Organisation du travail Conditions de travail et santé	Identification du chef d'entreprise Caractéristiques de l'entreprise Effectifs de l'entreprise Organisation de travail Conditions de travail et santé Dynamique concurrentielle Recours aux formes de travail flexible

1.3 L'enquête pilote

Une enquête pilote a été menée durant le mois d'août par trois chercheurs de l'université de Paris 1 et membres de l'équipe chargée du projet FEMISE. Ces derniers sont de nationalité tunisienne, ce qui suppose une certaine connaissance du terrain. Cette pré-enquête était d'une importance cruciale pour la mise au point des questionnaires. Après une dizaine d'entretiens avec des chefs d'entreprises et des employés nous avons procédé à la révision de certains points des questionnaires tels que la formulation de certaines questions qui portaient à confusion ; l'élimination d'autres questions jugées inutiles ou qui semblaient être complexes et dont le résultat n'était point garanti. L'enquête pilote nous a permis également d'estimer le temps nécessaire à l'acheminement de chacun des questionnaires « employeur » et « employé ». Cette révision a été menée sur la base de deux objectifs : d'une part, réduire au maximum la durée nécessaire à l'administration des questionnaires, d'autre part, poser des questions claires et sans ambiguïté. Rappelons, par ailleurs, que dans le cadre de notre projet d'enquête au Maghreb, la Tunisie est le premier pays à avoir été enquêté. C'est donc lors de l'enquête tunisienne que les questionnaires ont été mis à l'épreuve.

1.4 Les enquêteurs

Dans le cadre de notre enquête, les questionnaires ont été acheminés par des enquêteurs à travers des entretiens directs avec les répondants. L'ISTIS a mis à notre disposition trois équipes d'enquêteurs expérimentés pour la réalisation de cette enquête. Huit enquêteurs ont été mobilisés pour la région du Nord, deux pour la région du centre et trois pour la région du Sud. Dans le courant du mois d'août, nous avons organisé une réunion avec les trois équipes d'enquêteurs afin de leurs présenter notre projet et les objectifs de l'enquête. Au cours de cette réunion, nous avons également explicité l'intérêt des principales questions et souligné le but assigné à chacune des parties des deux questionnaires. Cette étape était essentielle en raison de la complexité et de la délicatesse de certaines questions telles que celles portant sur la corruption. Il était donc indispensable que l'enquêteur assimile le sens des diverses questions et puisse, le cas échéant, les expliciter correctement au répondant.

1.5 Les principaux obstacles

La réalisation de cette enquête a été confrontée à de sérieux obstacles. La principale difficulté est indéniablement celle liée à la prise de contact avec les entreprises²¹. Cette étape était d'autant plus difficile que notre enquête prévoyait un entretien avec le chef d'entreprise et dix entretiens avec dix employés de la même entreprise. La réticence d'un grand nombre de chefs d'entreprise face à cette double enquête a constitué un problème majeur pour notre enquête. De plus, l'administration des questionnaires a nécessité un temps relativement long. En effet, la durée moyenne d'un entretien avec le chef d'entreprise est de 45 minutes, et de 25 minutes pour l'entretien avec l'employé. Par ailleurs, de nombreux incidents ont été signalés par nos enquêteurs par rapport aux questions portant sur la corruption. En effet, plusieurs chefs d'entreprise ont refusé de répondre à cette partie et mis fin à l'entretien au bout de la deuxième ou troisième question de cette partie du questionnaire. Une méfiance particulière a été constatée chez certains chefs d'entreprise qui nous ont formellement interdit de mener l'enquête au sein de leurs entreprises. Ce problème était attendu. Plusieurs spécialistes des enquêtes au Maghreb nous ont avertis de ce risque. Un premier signal a été lancé lors de notre enquête pilote où les chefs d'entreprise que nous avons rencontré étaient unanime pour dire que le sujet de la corruption dérange et reste encore très sensible dans ce pays.

²¹ Une lettre d'accompagnement a été prévue pour aider les enquêteurs à s'introduire auprès des responsables des entreprises. Un modèle de la lettre d'accompagnement est présenté dans l'annexe 5.

2. Taux de réponse à l'enquête

Dans le cadre de l'enquête tunisienne, 200 entreprises ont été enquêtées. 1922 « questionnaires employé » et 200 « questionnaires employeur » ont été acheminés au sein de cet échantillon d'entreprises. Le tableau 1 fournit des informations sur le taux de réponse aux questionnaires observé après le dépouillement des résultats. Le *taux de réponse moyen par questionnaire* représente la proportion du nombre de réponses compilées par rapport au nombre de questions du questionnaire. Le *taux de réponse moyen par question* représente la proportion du nombre de réponses compilées à une question par rapport au nombre de questionnaires traités (au nombre de répondants).

Tab.1 Taux de réponse à l'enquête tunisienne

	Nombre de questionnaires administrés	Taux de réponse moyen par questionnaire	Taux de réponse moyen par question	Décomposition du questionnaire employeur	
				Taux de réponse moyen aux questions portant sur la corruption	Taux de réponse moyen aux autres questions
Questionnaire employeur	200	91 %	77 %	64 %	90 %
Questionnaire employé	1922	95 %	96 %	-	-

Il est à noter que le taux de réponse moyen par question au niveau du « questionnaire employeur » est relativement faible en comparaison avec le « questionnaire employé ». Cela tient essentiellement au faible taux de réponse sur les questions portant sur la corruption dans le milieu des affaires en Tunisie. Nous considérons, néanmoins, que ce taux est relativement satisfaisant au regard de nos prévisions et des annonces pessimistes des divers spécialistes des enquêtes au Maghreb.

3. Principales caractéristiques de l'échantillon des entreprises tunisiennes enquêtées

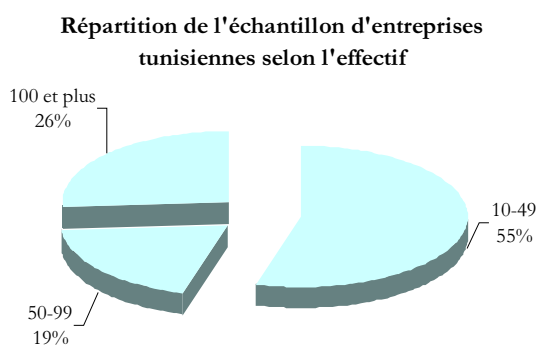
Dans cette section nous présentons les principales caractéristiques des entreprises tunisiennes enquêtées. Nous décrivons la distribution de l'échantillon selon la taille, la région, le secteur d'activité et l'âge de l'entreprise. Nous prolongeons notre analyse descriptive en apportant quelques informations complémentaires, notamment sur le statut juridique et la structure de propriété des entreprises enquêtées.

3.1 Répartition de l'échantillon des entreprises selon la taille

Le critère de la taille de l'entreprise retenu ici est le nombre total des employés de l'entreprise au moment de l'enquête. Rappelons que dans le cadre de notre enquête, nous avons retenu seulement les entreprises comptant au moins 10 employés.

Q.E.21 Quel est le nombre total d'employés dans votre entreprise au moment de l'enquête?

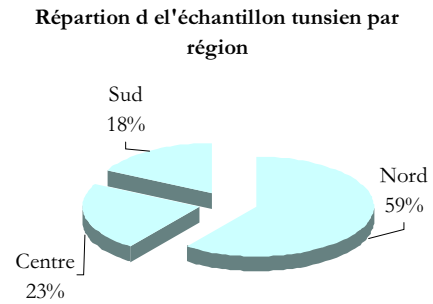
Effectif de l'entreprise	Freq.	Percent
10-49	106	54.36
50-99	38	19.49
100 et plus	51	26.15
Total	195	100.00



En comparaison avec la structure des entreprises tunisiennes de plus de 10 employés, notre échantillon semble être représentatif en terme d'effectif. Plus de la moitié de l'échantillon est composée de petites et moyennes entreprises.

3.2 Répartition de l'échantillon des entreprises selon la région

Régions	Freq.	Percent
Nord	120	60.00
Centre	45	22.50
Sud	35	17.50
Total	200	100.00



La répartition de notre échantillon selon la région est sensiblement proche de celle observée au niveau de la structure des entreprises tunisiennes de plus de 10 employés. La région du Nord concentre plus de la moitié des entreprises. Ceci marque bien les différences en termes de développement économique entre les régions. Les statistiques montrent une nette supériorité de la région du Nord et des régions côtières par rapport respectivement à la région du Sud et des régions intérieures de la Tunisie en termes de volume d'activité et des richesses économiques. Il est à noter que les 10 gouvernorats concernés par notre enquête hébergent 90% des entreprises tunisiennes. Les gouvernorats en question sont, pour la région du Nord : Tunis ; Ariana ; Ben Arous ; Bizerte ; Nabeul et la Manouba, pour la région du centre : Sousse ; Monastir et Mahdia, et pour la région du Sud le gouvernorat de Sfax²². Ce dernier représente plus de 80 % de l'activité économique du Sud.

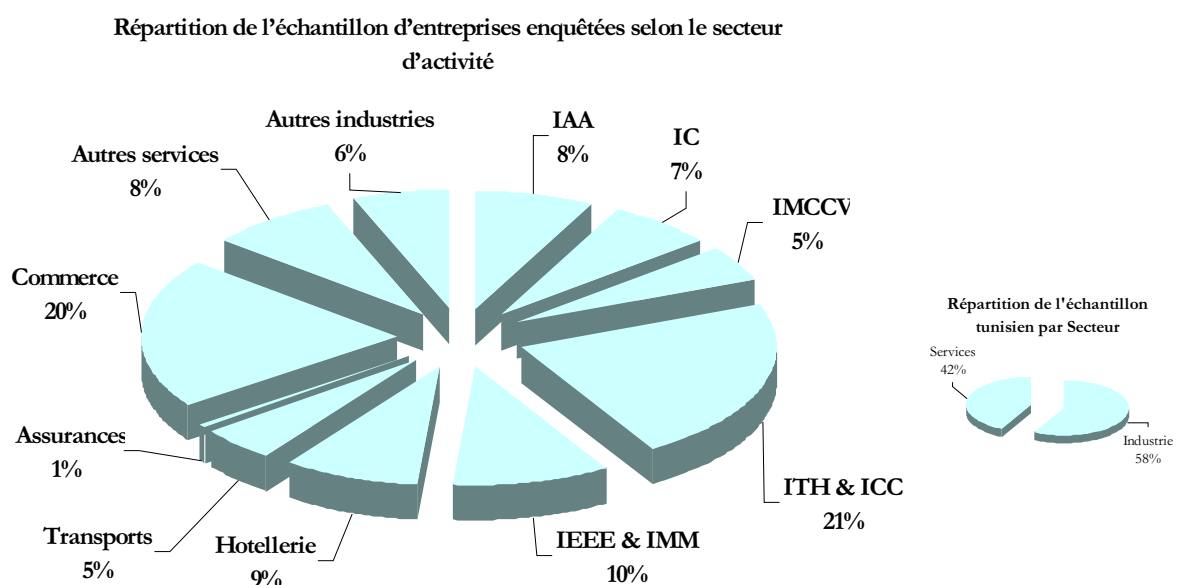
3.3 Répartition de l'échantillon des entreprises selon le secteur d'activité

Q.E.15	Quelle est votre activité principale ?	
	Industries agro-alimentaires IAA	<input type="checkbox"/> 1
	Industries chimiques IC	<input type="checkbox"/> 2
	Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	<input type="checkbox"/> 3
	Industries textiles et habillement ITH	<input type="checkbox"/> 4
	Industries du cuir et de la chaussure ICC	<input type="checkbox"/> 4
	Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IEEE	<input type="checkbox"/> 5
	Industries mécaniques et métallurgiques IMM	<input type="checkbox"/> 5
	Hôtels et restaurants	<input type="checkbox"/> 6
	Transports	<input type="checkbox"/> 7
	Assurances et services financiers	<input type="checkbox"/> 8
	Commerce	<input type="checkbox"/> 9
	Autres services	<input type="checkbox"/> 10
	Autres industries	<input type="checkbox"/> 11

²² Seul le gouvernorat de Sfax a été retenu pour la région du Sud. Ce dernier concentre l'essentiel des entreprises actives au Sud (plus de 80%). De plus, pour des raisons de coûts, des limites de temps et de difficultés liées à la disparité géographique des gouvernorats du Sud, nous avons choisi d'enquêter seulement le gouvernorat de Sfax.

Répartition de l'échantillon d'entreprises enquêtées selon le secteur d'activité		Freq.	Percent
1	Industries agro-alimentaires IAA	15	7.58
2	Industries chimiques IC	13	6.57
3	Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	10	5.05
4	Industries textiles et habillement ITH Industries du cuir et de la chaussure ICC	44	22.22
5	Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IEEE Industries mécaniques et métallurgiques IMM	20	10.10
6	Hôtels et restaurants	17	8.59
7	Transports	9	4.55
8	Assurances et services financiers	1	0.51
9	Commerce	41	20.71
10	Autres services	16	8.08
11	Autres industries	12	6.06
Total		198	100.00

L'examen de la structure des entreprises tunisiennes de plus de 10 salariés selon le secteur d'activité montre que notre échantillon est relativement représentatif. Remarquons la forte présence dans notre échantillon des entreprises des secteurs relatifs aux Industries textiles et habillement **ITH** & Industries du cuir et de la chaussure **ICC**. Ce secteur est prédominant dans le tissu industriel tunisien représentant 45% des entreprises industrielles. Par ailleurs, il est intéressant de souligner la forte expansion des entreprises spécialisées dans les industries électriques et électroniques dans les trois dernières années. Ce secteur est relativement bien représenté dans notre échantillon. En ce qui concerne les services, les secteurs du commerce restent dominants. Le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est relativement bien représenté en raison de l'importance du secteur touristique dans l'activité économique tunisienne.

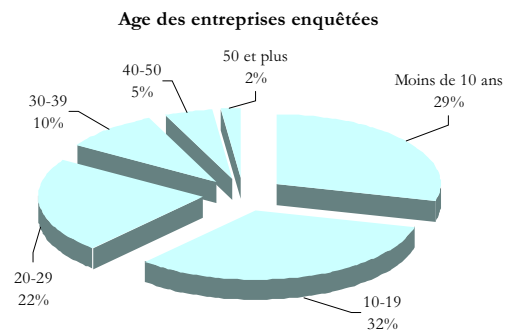


3.4 Répartition de l'échantillon des entreprises selon l'âge

Q.E.9 Année de création de l'entreprise

	Obs	Mean	Median	Std. Dev.	Min	Max
Age de l'entreprise	198	18.34	14	13.01	3	84

Age des entreprises enquêtées	Freq.	Percent
Moins de 10 ans	57	28.79
10-19	65	32.83
20-29	44	22.22
30-39	19	9.60
40-50	9	4.55
50 et plus	4	2.02
Total	198	100.00



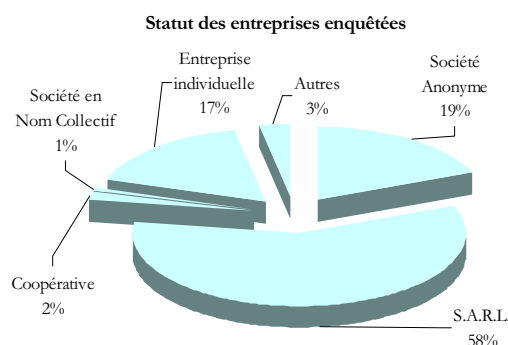
La moyenne d'âge de l'échantillon des entreprises tunisiennes enquêtées est de 18 ans. Plus de la moitié des entreprises (de l'échantillon) ont moins de 20 ans d'existence. Seules quatre entreprises enquêtées ont été créées dans la période coloniale, le reste de l'échantillon date de l'après-indépendance de la Tunisie.

3.5 Répartition de l'échantillon des entreprises selon le statut juridique

Q.E.10 Quelle est le Statut juridique de votre entreprise ?

Société Anonyme	<input type="checkbox"/>	1
S.A.R.L.	<input type="checkbox"/>	2
Coopérative	<input type="checkbox"/>	3
Société en Nom Collectif	<input type="checkbox"/>	4
Entreprise individuelle	<input type="checkbox"/>	5
Autres	<input type="checkbox"/>	6

Statut des entreprises enquêtées	Freq.	Percent
Société Anonyme	37	18.88
S.A.R.L.	115	58.67
Coopérative	3	1.53
Société en Nom Collectif	2	1.02
Entreprise individuelle	33	16.84
Autres	6	3.06
Total	196	100.00

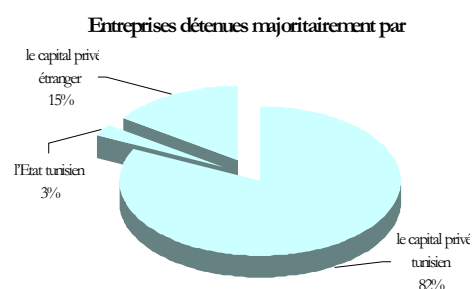


Nous soulignons ici la prédominance des S.A.R.L. dans notre échantillon. La S.A.R.L. est la forme juridique privilégiée des entrepreneurs tunisiens. Les statistiques montrent une réelle prédominance des S.A.R.L. et à l'inverse, un faible taux de sociétés anonymes. A cette particularité s'ajoute la forte proportion d'entreprises familiales. Les statistiques de l'INS [2002] montrent que 60 % des entreprises de plus de 10 salariés sont des S.A.R.L., 18 % de sociétés anonymes et 17 % des sociétés individuelles. La répartition de notre échantillon selon la forme juridique est donc sensiblement proche de celle observé à l'échelle nationale.

3.6 Répartition de l'échantillon des entreprises selon la répartition du capital

Q.E.12 Quelle est la répartition du capital de votre entreprise ?	
Part privée tunisien _____%	
Part de l'Etat _____%	
Part étranger _____%	

Propriété des entreprises enquêtées	Freq.	Percent
Entreprises détenues majoritairement par		
le capital privé tunisien	157	82.20
l'Etat tunisien	5	2.62
le capital privé étranger	29	15.18
Total	191	100.00



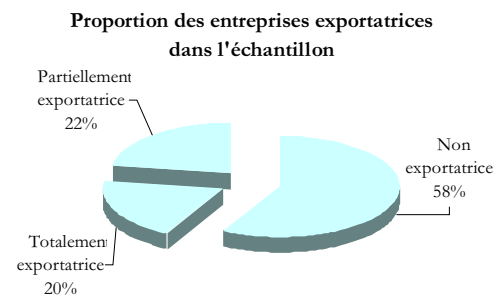
Notre échantillon est essentiellement composé d'entreprises privées. Il est à noter que, parmi les 157 entreprises où le capital privé tunisien est majoritaire, 6 entreprises ont été

totalement publiques. 29 entreprises de l'échantillon sont détenues majoritairement par le capital privé étranger. Seules 5 entreprises de l'échantillon sont détenues majoritairement par l'Etat tunisien. Nous avons choisi d'exclure les entreprises étatiques de notre enquête. En effet, la gestion de l'effectif et les critères de recrutement dans la sphère publique ne dépendent pas du contexte concurrentiel mais sont souvent déterminés sur la base de considérations politiques. L'étude de la flexibilité du travail dans ce type d'entreprises ne nous semble donc pas appropriée.

3.7 Proportion des entreprises exportatrices dans l'échantillon

Q.E.16 Durant les 12 derniers mois votre entreprise a-t-elle été ...?	
Non exportatrice	<input type="checkbox"/> 1
Totalement exportatrice	<input type="checkbox"/> 2
Partiellement exportatrice	<input type="checkbox"/> 3

Proportion des entreprises exportatrice dans l'échantillon	Freq.	Percent
Non exportatrice	111	57.81
Totalement exportatrice	38	19.79
Partiellement exportatrice	43	22.40
Total	192	100.00



L'analyse du sous-échantillon relatif aux entreprises totalement exportatrices révèle une prédominance du secteur du textile-habillement (63%) et dans une moindre mesure du secteur des industries électriques et électroniques (16%).

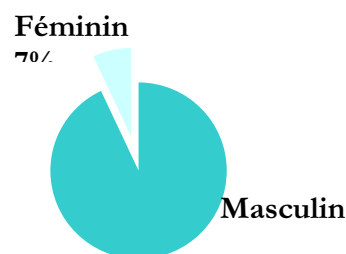
4. Principales caractéristiques de l'échantillon des employeurs tunisiens :

Nous présentons dans cette section les principales caractéristiques des chefs d'entreprise enquêtés selon qu'ils sont des gérants, PDG ou directeurs de l'entreprise.

4.1 Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon le sexe

Q.E.1	Sexe	
	Masculin	<input type="checkbox"/> 1
	Féminin	<input type="checkbox"/> 2

Q.E.1	Freq.	Percent
Masculin	186	93.00
Féminin	14	7.00
Total	200	100.00

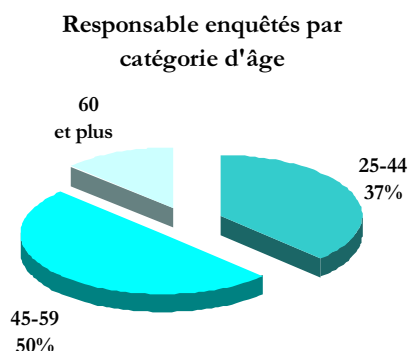


A examiner la répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise enquêtés, force est de constater que le faible nombre de femmes "entrepreneurs" est très faible. Ce résultat n'est guère surprenant si l'on observe les statistiques relatives au taux de participation des femmes dans la vie active dans les pays du Maghreb, en particulier, et dans le monde arabe, d'une manière générale. PNUD [2002 ; 2003]

4.2 Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon l'âge

Q.E.1.a	Age	
Q.E.1.a	Obs	Mean
Tunisie	188	47.82979
		Std. Dev.
		10.68923
		Min
		25
		Max
		76

Age du responsable enquêté	Freq.	Percent
25-44 ans	70	37.43
45-59 ans	93	49.73
60 ans et plus	24	12.83
Total	187	100.00

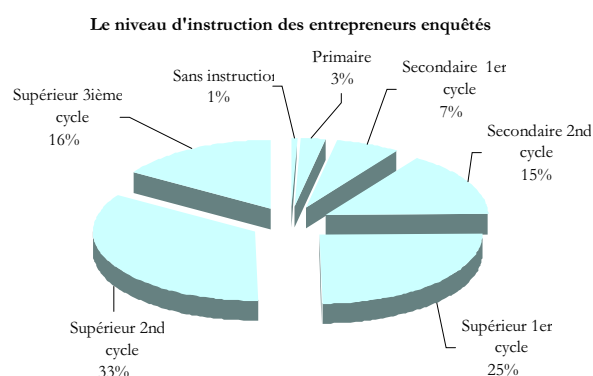


L'âge moyen des entrepreneurs enquêtés est de 47.82 ans. Seul 3% des entrepreneurs enquêtés ont moins de 30 ans. Contrairement à la distribution de la population active selon l'âge, où la tranche d'âge 25-44 domine largement avec 56 % du total de la population active, la plupart des entrepreneurs tunisiens se situent plutôt au niveau de la tranche d'âge supérieur à 45 ans.

4.3 Répartition de l'échantillon des chefs d'entreprise selon le niveau d'instruction

Q.E.3 Niveau d'instruction : le niveau d'études le plus élevé	
Sans instruction	<input type="checkbox"/> 1
Primaire	<input type="checkbox"/> 2
Secondaire 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/> 3
Secondaire 2 nd cycle	<input type="checkbox"/> 4
Supérieur 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/> 5
Supérieur 2 nd cycle	<input type="checkbox"/> 6
Supérieur 3 ^{ième} cycle	<input type="checkbox"/> 7

Niveau d'instruction	Freq.	Percent
Sans instruction	1	0.50
Primaire	5	2.51
Secondaire 1 ^{er} cycle	13	6.53
Secondaire 2 nd cycle	30	15.08
Supérieur 1 ^{er} cycle	50	25.13
Supérieur 2 nd cycle	68	34.17
Supérieur 3 ^{ième} cycle	32	16.08
Total	199	100.00



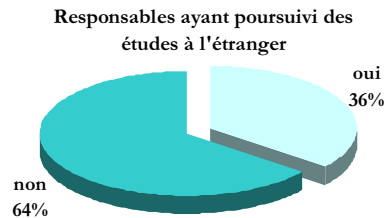
Près de 75% des entrepreneurs enquêtés ont un niveau d'instruction supérieur. Ce pourcentage élevé ne reflète pas la réalité des données qui attestent que la proportion des entrepreneurs ayant atteint le niveau supérieur reste relativement faible (14% en 1999, ce pourcentage est effectué sur la base du nombre total des entrepreneurs y compris au niveau des entreprises de moins de 10 salariés).

4.4 Expériences du chef d'entreprise à l'étranger

Q.E.3.1 Avez-vous fait des études à l'étranger ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2

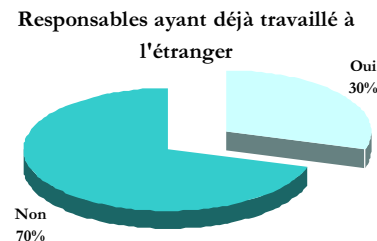
Q.E.3.1	Freq.	Percent
1	71	35.68
2	128	64.32
Total	199	100.00



Q.E.5 Avez-vous déjà travaillé à l'étranger ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2

Q.E.5	Freq.	Percent
1	59	29.80
2	139	70.20
Total	198	100.00



Plus du tiers des chefs d'entreprise enquêtés (84 répondants) ont une expérience professionnelle à l'étranger ou y ont poursuivi des études²³. La durée médiane du séjour à l'étranger est de 6 ans. L'analyse de la question Q.E.7 montre que 42 % des chefs d'entreprises ayant eu une expérience à l'étranger sont fondateurs de leur entreprise. L'émigration à l'étranger permet aux entrepreneurs potentiels d'acquérir, à la fois, la formation et l'expérience professionnelle (notamment en Europe) et la constitution d'une épargne, nécessaire au démarrage. En Tunisie, la proportion d'émigrés, qui rentrent au pays et qui créent leurs propres projets, demeure très faible. Ce n'est qu'au milieu de la décennie 90 que certaines mesures d'encouragement, notamment en matière de statut de résident, de convertibilité, de statut fiscal, etc... ont été prises en vue d'encourager les émigrés à lancer des projets dans le pays. **OIT [1998]**

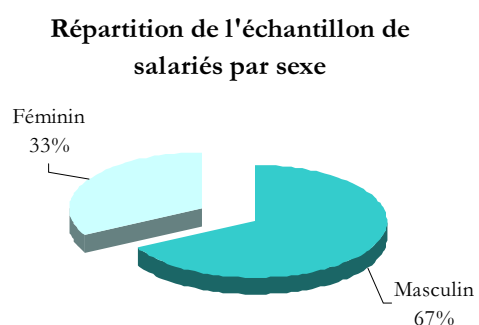
²³ Nous avons mené une analyse statistique visant à examiner la corrélation entre le taux de réponse aux questions relatives à la corruption et le nombre d'années d'expérience à l'étranger. Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les chefs d'entreprise ayant une expérience à l'étranger auront tendance à parler des questions de corruption avec plus de facilité que ceux qui n'en ont pas eu. Les résultats révèlent une relation positive entre le taux de réponse et l'expérience à l'étranger, mais le niveau de corrélation est très faible et non significatif.

5. Principales caractéristiques de l'échantillon des employés tunisiens enquêtés :

5.1 Répartition de l'échantillon des salariés selon le sexe

Q.S.1	Sexe	
	Masculin	<input type="checkbox"/> 1
	Féminin	<input type="checkbox"/> 2

Q.S.1	Freq.	Percent
Masculin	1 290	67.19
Féminin	630	32.81
Total	1 920	100.00



La répartition adoptée prévoyait que l'échantillon comprenne 75% d'hommes et 25 % de femmes **INS [2001]**. Néanmoins, au niveau de l'enquête, les difficultés de terrain ont modifié cette ventilation puisque l'échantillon final s'est construit avec 67 % d'hommes et 33 % de femmes.

5.2 Répartition de l'échantillon des salariés selon l'âge

Q.S.1.a Age

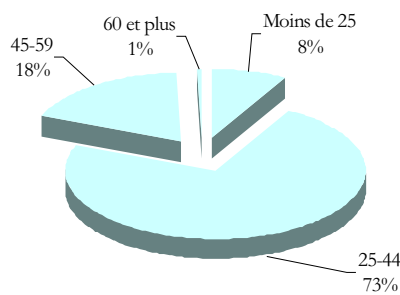
Q.S.1.a	Obs	Mean	Median	Std. Dev.	Min	Max
Echantillon total	1876	35	34	9.03	16	64
Homme	1260	37	36	9.23	16	64
Femme	614	32	30	7.77	17	60

Age du salarié enquêté	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
Moins de 25	149	8.06	77	6.18	72	11.96
25-44	1 350	73.01	875	70.28	473	78.57
45-59	340	18.39	284	22.81	56	9.30
60 et plus	10	0.54	9	0.72	1	0.17
Total	187	100.00	1,245	100.00	602	100.00

Le plus jeune salarié enquêté est âgé de 16 ans, le plus âgé a 64 ans. L'âge légal du travail en Tunisie est de 18 ans, dans la fonction publique et les entreprises du secteur structuré, cependant, pour les apprentis, l'âge légal minimum est de 14 ans. Seuls 5 salariés enquêtés ont moins de 18 ans, dont deux sont des apprentis.

L'âge médian des salariés enquêtés est de 34 ans, 36 ans pour les hommes et 30 ans pour les femmes. Les femmes salariées enquêtées sont plus jeunes que leurs collègues hommes. Les femmes salariées âgées de moins de 25 ans représentent 12% du total des femmes, alors que la même tranche d'âge ne correspond qu'à 6% des hommes. En outre, la tranche d'âge de plus de 45 ans est de 23% chez les hommes et 9% chez les femmes.

Répartition de l'échantillon de salariés selon les catégories d'âge



L'analyse de la structure par âge de la population active occupée montre une très nette prédominance du groupe d'âge 25-44 ans, qui concentre 56 % de la population active occupée, les groupes d'âge 15-24 ans et 45-59 ans sont à proportion égale à 19 %, celui relatif à plus de 60 ans n'accaparent qu'une proportion moindre des opportunités d'emploi qu'offre l'économie avec 6% de la population active **INS [2001]**. La répartition de notre échantillon final ne reflète pas la structure réelle de la population active, avec notamment une sous représentation au niveau des catégories d'âge de 15-24 et de 60 et plus. Néanmoins, il est extrêmement difficile d'obtenir un échantillon parfaitement représentatif dans le cadre d'une enquête croisée employeur/employé, où la marge de manœuvre au niveau du choix des salariés se trouve réduite par les caractéristiques propres à chaque entreprise, en l'occurrence en termes de catégorie d'âge.

5.3 Répartition de l'échantillon de salariés selon le niveau d'instruction

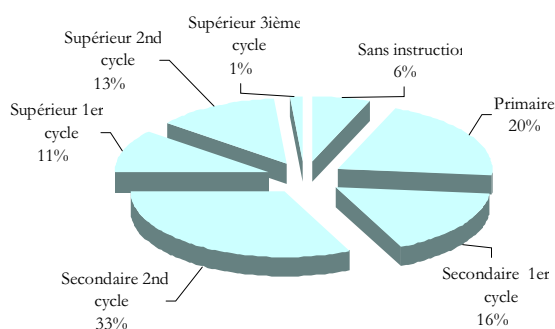
Q.S.3 Niveau d'instruction : le niveau d'études le plus élevé

Sans instruction	<input type="checkbox"/>	1
Primaire	<input type="checkbox"/>	2
Secondaire 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/>	3
Secondaire 2 nd cycle	<input type="checkbox"/>	4
Supérieur 1 ^{er} cycle	<input type="checkbox"/>	5
Supérieur 2 nd cycle	<input type="checkbox"/>	6
Supérieur 3 ^{ième} cycle	<input type="checkbox"/>	7

Niveau d'instruction	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
Sans instruction	119	6.22	81	6.31	38	6.06
Primaire	388	20.29	262	20.42	126	20.10
Secondaire 1 ^{er} cycle	314	16.42	201	15.67	113	18.02
Secondaire 2 nd cycle	613	32.06	416	32.42	197	31.42
Supérieur 1 ^{er} cycle	206	10.77	133	10.37	71	11.32
Supérieur 2 nd cycle	247	12.92	168	13.09	79	12.60
Supérieur 3 ^{ième} cycle	25	1.31	22	1.71	3	0.48
Total	1 912	100.00	1,283	100.00	627	100.00

Selon la dernière enquête nationale sur la population et l'emploi réalisée en 1999 **INS [2001]**, les analphabètes représentent 18% et 27% de la population active, respectivement chez les hommes et chez les femmes, tandis que le niveau primaire concerne 44% d'hommes et 32 % de femmes. En considérant les niveaux secondaire et supérieur, on constate qu'ils intéressent 30% et 11% de femmes contre 30% et 8% d'hommes. Si l'on fait abstraction de la proportion d'analphabètes et du niveau primaire, les femmes actives semblent avoir un niveau d'instruction supérieur à celui des hommes²⁴.

Répartition de l'échantillon des salariés selon le niveau d'instruction



²⁴ Remarquons, par ailleurs, que des progrès notables ont été réalisés ces dernières années au niveau du taux de scolarisation qui depuis l'année 2000 a dépassé la barre des 90 en pourcentage des enfants de 6 à 12 ans. Egalement, en 2003, l'enseignement supérieur compte près de 262 500 étudiants, dont 55% sont des étudiantes, contre 180 000 en 2000. **INS [2003]**

Notre échantillon final est composé majoritairement de salariés avec un niveau secondaire dans une proportion de 48%, 24% ont atteint le niveau supérieur, le niveau primaire concerne 20 % de l'échantillon et 6% des salariés sont sans instruction. La distribution des échantillons des salariés hommes et femmes est sensiblement proche.

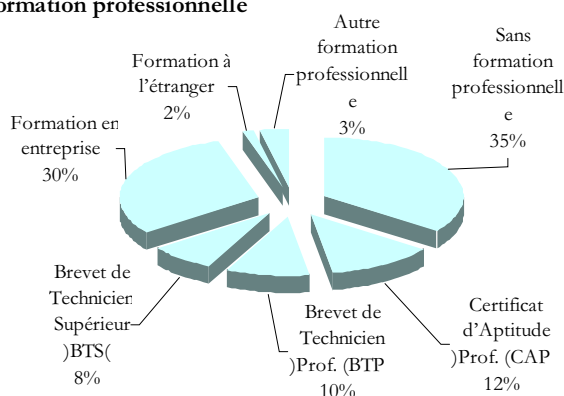
5.4 Répartition de l'échantillon de salariés selon la formation professionnelle

Q.S.4 Formation professionnelle

Sans formation professionnelle	<input type="checkbox"/>	1
Certificat d'Aptitude Prof. (CAP)	<input type="checkbox"/>	2
Brevet de Technicien Prof. (BTP)	<input type="checkbox"/>	3
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	<input type="checkbox"/>	4
Formation en entreprise	<input type="checkbox"/>	5
Formation à l'étranger	<input type="checkbox"/>	6
Autre formation professionnelle	<input type="checkbox"/>	7

Formation professionnelle	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
Sans formation professionnelle	644	35.04	401	32.23	242	40.88
Certificat d'Aptitude Prof. (CAP)	229	12.46	146	11.74	83	14.02
Brevet de Technicien Prof. (BTP)	177	9.63	119	9.57	58	9.80
Brevet de Technicien Supérieur (BTS)	143	7.78	114	9.16	29	4.90
Formation en entreprise	556	30.25	405	32.56	150	25.34
Formation à l'étranger	28	1.52	22	1.77	6	1.01
Autre formation professionnelle	61	3.32	37	2.97	24	4.05
Total	1 838	100.00	1,244	100.00	592	100.00

Formation professionnelle



La plus grande proportion de l'échantillon (30%) avait effectué une formation en entreprise, 12% ont un CAP, 10% ont un BTP et 8% ont un BTS.

5.5 Répartition de l'échantillon selon le secteur d'activité

Répartition de l'échantillon d'entreprises enquêtées selon le secteur d'activité	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
1 Industries agro-alimentaires IAA	228	11.92	174	13.51	54	8.65
2 Industries chimiques IC	78	4.08	60	4.66	18	2.88
3 Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	100	5.23	91	7.07	9	1.44
4 Industries textiles et habillement ITH	433	22.63	202	15.68	231	37.02
5 Industries du cuir et de la chaussure ICC						
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IIEEE	240	12.55	167	12.97	73	11.70
Industries mécaniques et métallurgiques IMM						
6 Hôtels et restaurants	167	8.73	121	9.39	46	7.37
7 Transports	94	4.91	71	5.51	23	3.69
8 Assurances et services financiers	28	1.46	21	1.63	7	1.12
9 Commerce	379	19.81	279	21.66	99	15.87
10 Autres services	156	8.15	99	7.69	57	9.13
11 Autres industries	10	0.52	3	0.23	7	1.12
Total	1,913	100.00	1,288	100.00	624	100.00

La répartition de notre échantillon est assez proche de la structure de la population active selon les secteurs d'activité. Les principaux secteurs générateurs d'emplois, sont le textile, l'agroalimentaire et les industries électriques pour l'industrie, le secteur du commerce et du tourisme pour les services. Le secteur du textile et de l'habillement est celui qui offre le plus d'opportunités d'emploi en Tunisie. Ce qui mérite d'être signalé à travers l'analyse du tableau ci-dessous est la prédominance féminine au niveau du secteur du textile et de l'habillement²⁵, tous les autres secteurs sont à prédominance masculine. En effet, au cours des deux dernières décennies, la croissance économique s'est caractérisée par une progression continue de l'emploi et par l'insertion croissante des femmes à l'activité économique. L'amélioration du niveau de scolarisation des jeunes filles et la pression des besoins sur les ménages, ont été les facteurs essentiels de l'accroissement de l'offre de travail des femmes. Cependant, malgré les progrès

²⁵ Cette particularité a une origine culturelle et historique. Traditionnellement, les femmes ne pouvaient effectuer que des activités à domicile et qui s'adressaient, principalement, à une clientèle féminine, comme la couture, la broderie, la pâtisserie, etc...

réalisés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la législation en faveur des femmes, le mode d'insertion des femmes à l'activité économique demeure caractérisé par une forte concentration au niveau de certaines branches et par une flexibilité importante de la main-d'œuvre féminine²⁶, rendant instable dans le temps l'emploi féminin. Par ailleurs, la progression de l'emploi féminin est fortement dépendante de la croissance de ces branches.

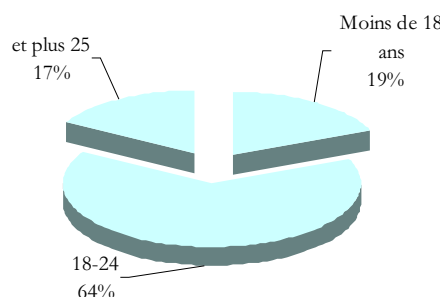
5.6 Age du premier emploi rémunéré

Q.S.6 A quel age avez-vous eu votre premier emploi rémunéré ?

	Obs	Mean	Median	Std. Dev.	Min	Max
Age du premier emploi rémunéré	1566	20.74	20	3.72	10	40

Age du premier emploi rémunéré	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
Moins de 18 ans	293	18.71	248	22.90	45	9.32
18-24	1 013	64.69	663	61.22	350	72.46
25 et plus	260	16.60	172	15.88	88	18.22
Total	1 566	100.00	1,083	100.00	483	100.00

Age du premier emploi rémunéré



18% des salariés enquêtés dans notre échantillon ont commencé un travail rémunéré avant l'âge de 18 ans. 5% des salariés ont même débuté dans la vie professionnelle avant l'âge de 15 ans. La proportion des hommes ayant commencé leur vie professionnelle à un âge inférieur à 18 ans est nettement plus élevée que celle des femmes de notre échantillon.

²⁶ Sachant qu'en temps de crise, l'emploi féminin est plus sacrifié que l'emploi masculin, considérant encore, l'emploi féminin comme revenu d'appoint de la famille.

5.7 Expérience du salarié à l'étranger

Q.E.5 Avez-vous déjà travaillé à l'étranger ?

Oui	<input type="checkbox"/> 1
Non	<input type="checkbox"/> 2

Expérience à l'étranger	Echantillon total		Hommes		Femmes	
	Freq.	Percent	Freq.	Percent	Freq.	Percent
1	49	2.59	44	3.47	5	0.80
2	1,843	97.41	1,223	96.53	618	99.20
Total	1,892	100.00	1,267	100.00	623	100.00

Seuls 2.59% des salariés enquêtés ont eu une expérience à l'étranger contre 30% des chefs d'entreprise enquêtés. Parmi les 49 salariés ayant eu une expérience à l'étranger, seules 5 femmes sont concernées. L'émigration en Tunisie demeure un phénomène plutôt masculin que féminin.

Annexes

Annexe 1. Structure de la population active

Répartition des travailleurs selon le sexe

	Hommes	Femmes	TOTAL
Nombre (en millier)	1 992 078	642 887	2 634 965
%	75.6%	24.4%	100%

Répartition des travailleurs selon le niveau d'instruction

	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur	Autres	
Nombre (en millier)	539.5	1080.6	788.7	224.4	1.8	2 635
%	20.5%	41%	30%	8.5%	-	100%

Répartition des travailleurs selon l'âge

	15-24	25-44	45-59	60 et plus	
Nombre (en millier)	493 500	1 477 201	492 763	171 501	2634965
%	18,73%	56.06%	18.71	6,51%	100%

Annexe 2. Structure des services en Tunisie

Selon l'institut national des statistiques, la Tunisie compte 3 406 entreprises dans le secteur des services de plus de 10 employés en 2002.

Répartition des entreprises de services par région

Région	Nord	Centre	Sud	Total
Nombre des entreprises de services	2505	482	419	3406
%	73%	15%	12%	100%

Répartition des entreprises de services par taille

Taille de l'entreprise	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Total
Nombre des entreprises de services	2886	376	560	3822
%	75%	10%	15%	100%

Répartition des entreprises de services par sous-secteur

Code sous secteur	Libellé du sous secteur	%
S1	Hôtels et restaurants	16.50%
S2	Transports	10.33%
S3	Assurances et services financiers	2.36%
S4	Commerce	38.91%
S5	Autres services	31.90%

Annexe 3. Structure de l'industrie tunisienne

Selon l'agence de promotion de l'industrie, la Tunisie compte 5 275 entreprises industrielles de plus de 10 employés en 2002.

Répartition des entreprises industrielles par région

Région	Nord	Centre	Sud	Total
Nombre des entreprises industrielles	2848	1477	950	5275
%	54%	28%	18%	100%

Répartition des entreprises industrielles par sous-secteur

Sous secteur de l'industrie	Nombre d'entreprises par sous-secteur	%
Industries agro-alimentaires	802	15,20%
Industries chimiques	402	7,62%
Industries des matériaux de construction céramiques et verres	407	7,72%
Industries diverses	277	5,25%
Industries du bois du liège et de l'ameublement	209	3,96%
Industries du cuir et de la chaussure	307	5,82%
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager	257	4,87%
Industries mécaniques et métallurgiques	467	8,85%
Industries textiles et habillement	2147	40,70%
	5275	100,00%

Répartition des entreprises industrielles par taille

	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Total
Nombre des entreprises industrielles	2959	1080	1235	5274
%	56%	20%	23%	100%

Annexe 4. Tableaux des quotas à respecter par les enquêteurs : Echantillon des entreprises / secteur industriel / région du centre :

Gouvernorat de Monastir

Monastir / 15 entreprises	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Total effectué	Total référence
Industries agro-alimentaires					3
Industries chimiques					2
Industries des matériaux de construction céramiques et verres					2
Industries textiles et habillement Industries du cuir et de la chaussure					6
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager Industries mécaniques et métallurgiques					2
Total effectué				15	
Total référence	8	3	4		15

Gouvernorat de Mahdia

Mahdia / 5 entreprises	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Total effectué	Total référence
Industries agro-alimentaires					1
Industries chimiques					1
Industries des matériaux de construction céramiques et verres					1
Industries textiles et habillement Industries du cuir et de la chaussure					1
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager Industries mécaniques et métallurgiques					1
Total effectué				5	
Total référence	3	1	1		5

Gouvernorat de Sousse

Sousse / 10 entreprises	10-49 salariés	50-99 salariés	100 salariés et plus	Total effectué	Total référence
Industries agro-alimentaires					2
Industries chimiques					1
Industries des matériaux de construction céramiques et verres					1
Industries textiles et habillement Industries du cuir et de la chaussure					5
Industries électriques, électroniques et de l'électroménager Industries mécaniques et métallurgiques					1
Total effectué				10	
Total référence	6	2	2		10

Tableaux des quotas à respecter par les enquêteurs : Echantillon des employés / secteur industriel / région du centre :

Echantillon d'employés hommes dans l'industrie (région du centre)

225 Hommes	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total effectué	Total référence
Moins de 24						45
25-44						125
45-59						40
60 et plus						15
Total effectué					225	
Total référence	45	90	65	25		225

Echantillon d'employés femmes dans l'industrie (région du centre)

75 femmes	Sans instruction	Primaire	Secondaire	Supérieur	Total effectué	Total référence
Moins de 24						15
25-44						40
45-59						15
60 et plus						5
Total effectué					75	
Total référence	15	30	20	10		75

Annexe 5. La lettre d'accompagnement



R.O.S.E.S.

CENTRE de RECHERCHE
sur L'ÉCONOMIE de la TRANSITION
et du DÉVELOPPEMENT *

Paris, le 13 septembre 2004
Lettre d'accompagnement

Madame, Monsieur,

Le centre de recherche « ROSES » de l'Université de la Sorbonne (Université Paris 1) mène une étude sur la flexibilité du travail en Tunisie, en Algérie et au Maroc.

En effet, depuis quelques années, le contexte dans lequel opèrent les entreprises tunisiennes est en pleine mutation. Elles se trouvent confrontées à la nécessité d'accroître leur efficacité économique et de s'adapter plus rapidement à l'évolution des marchés. Récemment, beaucoup de chefs d'entreprise et d'universitaires ont souligné l'importance de la flexibilité et des ajustements permettant de faire face à la concurrence. Cependant, on ne connaît pas très bien les effets de la flexibilité sur les conditions de travail et les avantages concurrentiels.

Notre étude cherche à comprendre plus explicitement les formes de flexibilité du travail, la nature de la concurrence, et les difficultés que rencontrent les entreprises dans leur développement. Afin de développer notre connaissance sur ce sujet et d'aider les entreprises comme la votre à agir efficacement dans ce nouvel environnement, nos enquêteurs vont effectuer une visite dans votre entreprise pour compléter deux questionnaires : un destiné à l'employeur (vous-même) et l'autre à dix de vos employés.

Notre équipe est très consciente des contraintes sur votre temps et a construit ces questionnaires pour qu'ils ne dépassent pas 15 minutes. Nous tenons à vous assurer que tous les résultats seront strictement confidentiels et qu'aucune entreprise ou individu ne sera cité de quelque manière que ce soit.

Nous vous informons aussi que, si vous le souhaitez, une copie abrégée des résultats des enquêtes vous sera fournie.

Nous vous remercions grandement de votre collaboration à cette étude.

Le directeur du ROSES

Bibliographie

INSEE [2002], Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, enquête sur l'emploi 2002.

INSEE [1984], Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques, enquête sur l'emploi 1984, questionnaire complémentaire sur les conditions de travail.

INS [2001], Institut National de Statistiques, enquête nationale sur la population et l'emploi de 1999.

INS [2002], Institut National de Statistiques, Répertoire National des entreprises : situation au 31 décembre 2001.

INS [2003], Institut National de Statistiques, Statistiques économiques et sociales de la Tunisie.

INS [1997], Institut National de Statistiques, enquête nationale sur les activités économiques 1997.

PNUD [2002], Rapport arabe au développement humain.

PNUD [2003], Rapport arabe au développement humain.

RLMS [2001], Russian Longitudinal Monitoring Survey.

OIT [1998], Organisation internationale du Travail, Femmes, emploi, et micro-entreprises en Tunisie, *Département du développement des entreprises et des coopératives, Programme international pour les petites entreprises.*

OIT [2001], Organisation internationale du Travail, Labour Market Flexibility and Employment Security.

Troisième partie

Articles de recherche

Impact de l'environnement institutionnel, concurrence et flexibilité, sur la formation des salaires en Tunisie et en Algérie

Version préliminaire

Mathilde Maurel²⁷

Monica Beuran²⁸

Novembre 2005

Résumé

L'objectif de cette étude est d'estimer des équations de Mincer à partir de deux enquêtes originales réalisées par le ROSES pour le Femise. Les résultats montrent que les variables traditionnelles ont l'impact attendu sur le salaire, l'éducation a un rendement et les salaires féminins sont significativement plus faibles. Les institutions influencent le niveau du salaire : plus de concurrence et de flexibilité se traduisent par un salaire moins élevé. La méthodologie utilisée est celle du probit ordonné.

²⁷ ROSES, Université de Paris I, Panthéon Sorbonne, 106-112 Bd de l'hôpital, 75647 Paris CEDEX 13, France; WDI. Tel/Fax: (33) 1 44 07 81 87, Email: maurelm@univ-paris1.fr

²⁸ ROSES, Université de Paris I, Panthéon Sorbonne, 106-112 Bd de l'hôpital, 75647 Paris CEDEX 13, France. Tel/Fax: (33) 1 44 07 81 94, Email: Anca-Monica.Beuran@malix.univ-paris1.fr

1. Introduction

Dans tous les pays du monde, et à toutes les époques, les personnes qui ont suivi des études sont « en meilleure situation » sur le marché du travail : ainsi, la « rentabilité économique globale » des études est un constat universel. Seules changent, et parfois de façon notable, la force et l'ampleur de cette rentabilité. Nous nous penchons dans cette contribution sur le cas de la Tunisie et de l'Algérie, pays dans lesquels la corrélation entre niveau d'éducation et rémunération est forte. La première question que se pose est de savoir si cette association recouvre une rentabilité spécifique de la formation, et, si oui, de quelle ampleur? La corrélation pourrait en effet être trompeuse, les salariés les plus formés gagnant des salaires plus élevés pour de toutes autres raisons que leur formation, par exemple parce qu'ils travailleraient plus souvent que les autres dans des grandes entreprises, dans des grandes villes, etc. ; ou parce qu'ils seraient plus « intelligents » ou plus « productifs », etc. C'est la problématique classique de l'« effet pur » d'une variable, ici la formation, c'est-à-dire de l'estimation, à strictement parler, de la rentabilité des études.

Traditionnellement, l'analyse de la relation entre formation et salaire consiste, à la suite de l'article séminal de Mincer (1959), à relier le logarithme du salaire à trois groupes de variables : des variables décrivant la formation (ou l'éducation) initiale, des variables décrivant l'expérience (et l'ancienneté), enfin un troisième groupe, hétérogène, destiné à tenir compte des autres facteurs influant sur le salaire (caractéristiques individuelles : sexe, nationalité, profession... ; caractéristiques collectives : branche d'activité, taille de l'entreprise, ou même l'entreprise elle-même, profit, degré de syndicalisation, localisation...).

Le lien entre formation et salaire varie beaucoup. Il est vrai que le contenu des durées de formation est extrêmement différent d'un pays à l'autre et peut influencer la productivité, donc le salaire, de façon très variable. Dans l'ensemble, la rentabilité paraît plus forte dans les pays peu développés (pour une conclusion opposée cependant, avec une étude plus approfondie, sur Madagascar, cf. Arestoff [2001]) et plus faible dans les pays développés. Nous mettons l'accent sur la troisième catégorie de variables, qui, outre les modalités déjà citées, contient des caractéristiques institutionnelles de l'environnement dans lequel opèrent les entreprises : la dynamique concurrentielle et la flexibilité des contrats utilisés. Nos bases de données permettent donc de tester que des considérations de politique salariale et d'environnement institutionnel

jouent sur la formation des salaires, en particulier la dynamique concurrentielle et la flexibilité à laquelle peuvent avoir recours les entreprises. Après avoir décrit les données et le modèle (sections 1 et 2), nous présentons les résultats obtenus dans la dernière section.

2. Modèle

L'équation que nous proposons d'estimer sur les données d'enquêtes tunisienne et algérienne est une équation de Mincer :

$$Y = a + bSal + cEntr + dX + u$$

La variable expliquée est traditionnellement le logarithme du salaire mensuel. Ici nous ne disposons pas du salaire exact, ce qui a une incidence sur la technique d'estimation, mais de la fourchette de salaires Y que les individus perçoivent : rémunération inférieure à 110 euro, comprise entre 110 et 190, entre 190 et 310, entre 310 et 500, et supérieure à 500.

Les enquêtes ont été réalisées de manière à pouvoir croiser une information émanant des individus, et des entreprises. Nous avons donc comme variables explicatives des variables individuelles (variables salarié) et des variables entreprise. X est la variable explicative d'intérêt : successivement la dynamique concurrentielle et le travail flexible.

Les variables explicatives retenues sont ainsi les suivantes (le lecteur trouve en annexe les définitions précises des variables utilisées) :

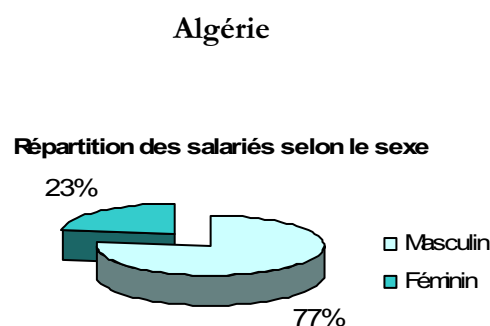
- Sal : variables de capital humain traditionnelles. Il s'agit du niveau d'éducation atteint (Education) et de l'ancienneté dans l'entreprise (Ancienneté). L'âge et l'âge au carré, le sexe, et l'existence d'un contrat écrit complètent ce premier ensemble de variables explicatives.
- $Entr$ désignent les variables relatives à l'entreprise : la taille, la part du capital privé et étranger, le fait d'avoir été une entreprise publique, le statut juridique (Société anonyme, SARL, Coopérative, Société en nom collectif, Entreprise individuelle), le secteur d'activité enfin.

- X permet d'estimer l'impact de la dynamique concurrentielle et de la flexibilité du travail sur la formation des salaires, toutes choses égales par ailleurs (le niveau des variables Sal et Entr étant contrôlé).

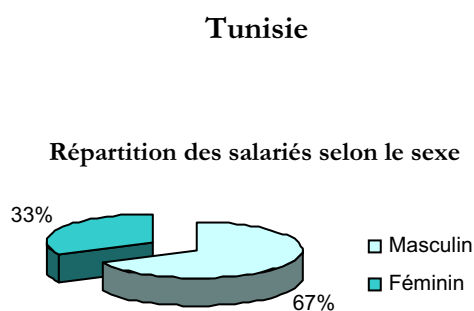
3. Statistiques descriptives

L'échantillon est assez représentatif de la distribution théorique. En Tunisie comme en Algérie, le taux de participation des femmes tel que reflété par la proportion de salariées féminins est exceptionnellement bas.

Sexe	Fréq.	%
Masculin	1415	77
Féminin	423	23
TOTAL	1838	100



Sexe	Fréq.	%
Masculin	1290	67
Féminin	630	33
TOTAL	1920	100



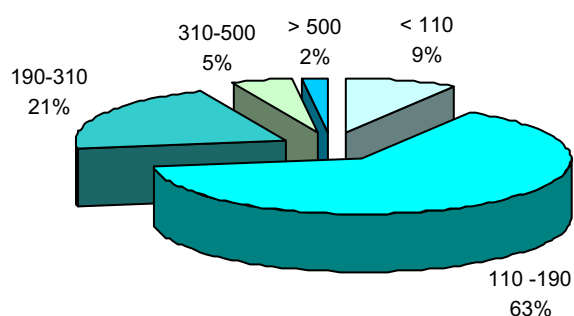
En Algérie, le croisement du sexe et de la rémunération fait apparaître des discriminations dans les tranches extrêmes de revenus, alors que 65% d'hommes et 62% de femmes perçoivent des revenus compris entre 110 et 190 euro. 7% d'hommes (respectivement 2%) et 14% de femmes (respectivement 1%) se situent dans la catégorie de revenu inférieur (respectivement supérieure).

Répartition de l'échantillon des salariés selon la rémunération et le sexe

Algérie

Rémunération (euros)	Homme		Femme		TOTAL	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
< 110	97	7	56	14	153	9
110 -190	901	65	250	62	1151	63
190-310	292	21	77	19	369	21
310-500	65	5	18	4	83	5
> 500	33	2	4	1	37	2
TOTAL	1388	100	405	100	1793	100

Répartiton des salariés selon la rémunération

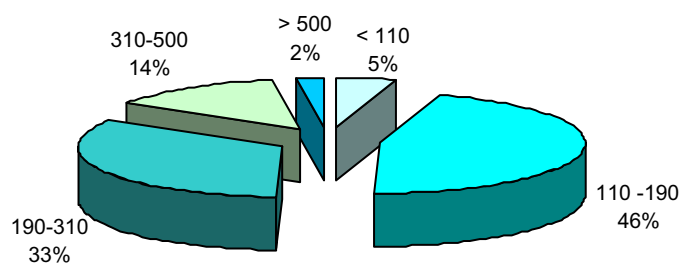


Les chiffres sont analogues en Tunisie : 42% des hommes perçoivent un revenu compris entre 110 et 190 euro et 53% de femmes. Là encore des inégalités apparaissent pour les revenus faibles où on recense plus de femmes (8% de femmes contre 3% d'hommes touchent moins de 110 euros par mois) et pour les revenus supérieurs où les hommes sont plus nombreux (3% contre moins d'un pourcent).

Tunisie

Rémunération (euros)	Homme		Femme		TOTAL	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
< 110	41	3	50	8	91	5
110 -190	540	42	328	53	868	46
190-310	445	35	186	30	631	33
310-500	212	17	50	8	262	14
> 500	38	3	5	1	43	2
TOTAL	1276	100	619	100	1895	100

Répartition des salariés selon la rémunération



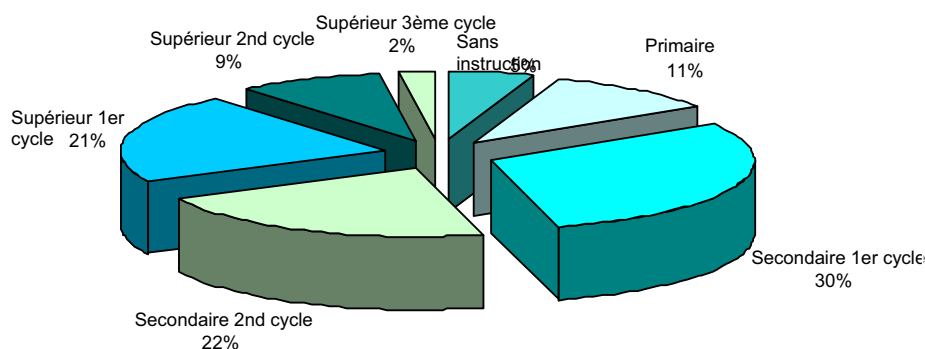
L'échantillon algérien est composé majoritairement de salariés ayant atteint un niveau secondaire, 52% (1^{er} cycle – 30% et 2nd cycle – 22%). Environ 32% ont atteint un niveau supérieur (1^{er}, 2nd et 3^{ème} cycle) et très peu, 5% n'ont pas reçu du tout d'instruction. La distribution des échantillons hommes et femmes est très proche de la distribution de l'échantillon total. Les femmes sont un peu plus diplômées.

Répartition de l'échantillon des salariés selon le niveau d'éducation et le sexe

Algérie

Education	Homme		Femme		TOTAL	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Sans instruction	82	6	13	3	95	5
Primaire	178	13	25	6	203	11
Secondaire 1 ^{er} cycle	405	29	138	33	543	30
Secondaire 2 nd cycle	363	25	41	10	404	22
Supérieur 1 ^{er} cycle	253	18	137	32	390	21
Supérieur 2 nd cycle	104	7	55	13	159	9
Supérieur 3 ^{ème} cycle	29	2	14	3	43	2
TOTAL	1414	100	423	100	1837	100

Répartition des salariés selon le niveau d'éducation

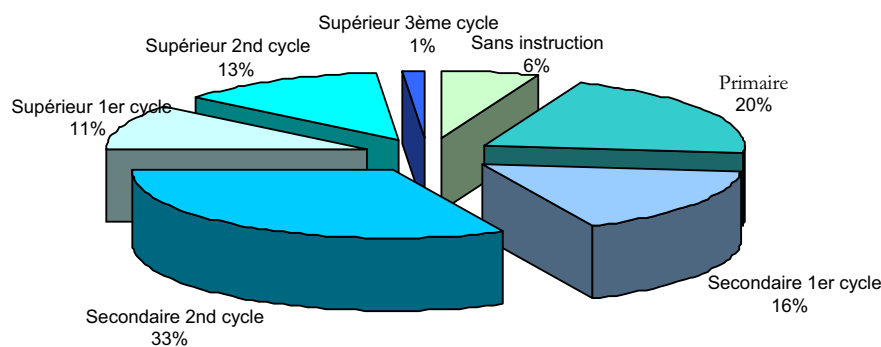


L'échantillon tunisien est aussi composé majoritairement de salariés ayant un niveau secondaire, 49% (1^{er} cycle – 33% et 2nd cycle – 16%). Seulement 25% ont atteint un niveau supérieur (1^{er}, 2nd et 3^{ème} cycle), 20% ont un niveau primaire, et 6% n'ont pas reçu d'instruction. Les distributions des échantillons hommes et femmes sont cette fois-ci très similaires et très proches de la distribution de l'échantillon total.

Tunisie

Education	Homme		Femme		TOTAL	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Sans instruction	81	6	38	6	119	6
Primaire	262	20	126	20	388	20
Secondaire 1 ^{er} cycle	201	16	113	18	314	16
Secondaire 2 nd cycle	416	32	197	31	613	33
Supérieur 1 ^{er} cycle	133	10	71	11	204	11
Supérieur 2 nd cycle	168	13	79	13	247	13
Supérieur 3 ^{ème} cycle	22	2	3	1	25	1
TOTAL	1283	100	627	100	1910	100

Répartition des salariés selon le niveau d'éducation



Les tableaux suivants reportent le calcul de simples corrélations entre la rémunération individuelle et des caractéristiques institutionnelles telles que la position concurrentielle et le recours à du travail flexible. On note que la rémunération individuelle est calculée à partir de l'enquête salariée, alors que l'environnement dans lequel évolue l'entreprise provient de l'enquête entreprise. Dix salariés sont interrogés par entreprise. Comme le nombre d'observations ne correspond pas au nombre d'entreprises, les tableaux reportent le pourcentage d'entreprises qui cochent une modalité donnée par catégorie de salariés.

En revanche une plus forte position compétitive se traduit par un pourcentage croissant d'entreprises distribuant des salaires plus élevés. En Algérie (Tunisie), si la position compétitive est très faible, le pourcentage d'entreprise donnant des salaires compris entre 110 et 190 euro est 54% (30%), et entre 190 et 310 euros 29% (70%). Lorsque la position compétitive est très forte, ces pourcentages sont inversés et deviennent respectivement 5 (35%) et 32% (40%). Pour la catégorie de salaire compris entre 310 et 500 euros, on passe de 3 à 8% (9% à 18%).

Répartition des salariés selon la rémunération et la position compétitive de l'entreprise

Algérie

Rémunération (euros)	Position compétitive					
	%	très faible	faible	moyenne	forte	très forte
< 110		14	8	9	7	7
110 -190		54	60	67	65	5
190-310		29	27	19	19	32
310-500		3	5	3	7	8
> 500		-	-	2	2	3
TOTAL		100	100	100	100	100

Tunisie

Rémunération (euros)	Position compétitive					
	%	très faible	faible	moyenne	forte	très forte
< 110		-	1	6	5	5
110 -190		30	65	52	41	35
190-310		70	24	29	38	40
310-500		-	9	11	15	18
> 500		-	1	2	1	2
TOTAL		100	100	100	100	100

Le recours à la sous-traitance n'est pas directement associé à une rémunération plus faible ou plus élevée, ni en Algérie ni en Tunisie. Il n'y a pas de différence significative entre les

pourcentages d'entreprise ayant ou pas recours à la sous-traitance, quelle que soit la catégorie de revenu.

Répartition des salariés selon la rémunération et le recours à la sous-traitance

Algérie			Tunisie		
Rémunération (euros) %	Recours à la sous- traitance		Rémunération (euros) %	Recours à la sous- traitance	
	oui	non		oui	non
< 110	7	9	< 110	5	5
110 -190	61	67	110 -190	46	48
190-310	23	19	190-310	34	32
310-500	6	3	310-500	14	13
> 500	3	2	> 500	1	2
TOTAL	100	100	TOTAL	100	100

On n'observe pas davantage de lien simple entre l'évolution des employés permanents ou contractuels et le niveau de rémunération octroyée.

Répartition des salariés selon la rémunération et l'évolution des employés permanents

Algérie			Tunisie		
Rémunération (euros) %	Employés permanents		Rémunération (euros) %	Employés permanents	
	augmenté	stable ou diminué		augmenté	stable ou diminué
< 110	9	9	< 110	6	5
110 -190	67	62	110 -190	46	46
190-310	18	22	190-310	31	33
310-500	5	5	310-500	15	14
> 500	1	2	> 500	2	2
TOTAL	100	100	TOTAL	100	100

Répartition des salariés selon la rémunération et l'évolution des employés contractuels

Algérie			Tunisie		
Rémunération (euros) %	Employés permanents		Rémunération (euros) %	Employés permanents	
	augmenté	stable ou diminué		augmenté	stable ou diminué
< 110	8	9	< 110	5	5
110 -190	68	61	110 -190	50	44
190-310	18	23	190-310	28	35
310-500	5	5	310-500	15	15
> 500	1	2	> 500	2	1
TOTAL	100	100	TOTAL	100	100

4. Méthodologie économétrique et résultats

L'équation implicite que nous estimons est la suivante :

$$Y^* = a + bSal + cEntr + dX + u$$

Où Y^* est le revenu *non observé* en euro, et Sal , $Entr$ et X les variables explicatives décrites précédemment. Ce que nous observons est la réponse des enquêtés à la question relative à leur salaire qui demande dans quelle tranche de salaire ils se situent. Ainsi :

$Y = 1$ si $Y^* < 110$ euros

$Y = 2$ si $110 < Y^* < 190$ euros

$Y = 3$ si $190 < Y^* < 310$ euros

$Y = 4$ si $310 < Y^* < 500$ euros

$Y = 5$ si $Y^* > 500$ euros

Pour se ramener à une procédure familière (Ordered Probit, voir Greene, 2000, pages 875-879), on considère que les bornes ne sont pas connues. On a donc le modèle suivant :

$Y = 1$ si $Y^* < m1$ euros

$Y = 2$ si $m1 < Y^* < m2$ euros

$Y = 3$ si $m2 < Y^* < m3$ euros

$Y = 4$ si $m3 < Y^* < m4$ euros

$Y = 5$ si $Y^* > m4$ euros

$m1, m2, m3, m4$ sont des paramètres à estimer.

On suppose que u est distribué selon une loi normale, de moyenne nulle et de variance unitaire.

On suppose que :

$$\text{Prob}(Y=1) = F(-(a + bSal + cEntr + dX))$$

$$\text{Prob}(Y=2) = F(m1 - (a + bSal + cEntr + dX)) - F(-(a + bSal + cEntr + dX))$$

...

$$\text{Prob}(Y=5) = 1 - F(m4 - (a + bSal + cEntr + dX))$$

Et que:

$$m1 < m2 < m3 < m4$$

On rappelle que les coefficients des variables X ne représentent pas les effets marginaux, qui peuvent être calculés selon la formule suivante :

$$d\text{Prob}(Y=j) / dX = \{F(m_{j-1} - (a + bSal + cEntr + dX)) - F(m_j - (a + bSal + cEntr + dX))\}$$

Les résultats sont présentés dans les tableaux 1a, 1b, 1c pour la dynamique concurrentielle, et 2a, 2b, 2c pour la flexibilité.

Les estimateurs sont stables.

- L'âge a un effet non linéaire et concave sur le salaire, car les salaires augmentent dans la première phase de la carrière pour diminuer ensuite. Les femmes gagnent moins que leurs homologues masculins, toutes choses égales par ailleurs, confirmation d'un résultat

presque universel et que la littérature attribue à un investissement moindre des femmes dans leur vie professionnelle, à la tâche que représentent les enfants dont l'éducation incombe en général aux mères, lorsqu'elles sont mariées, à un statut matrimonial qui leur est défavorable en termes de rémunération salariale, enfin à une mobilité moindre. Tous ces motifs ne peuvent pas être testés de manière satisfaisante avec la base de données transversales dont nous disposons ; il faut des données de panel qui permettent de prendre en compte les variables inobservables ou de « bons » instruments qui expliquent la mobilité mais pas le salaire.

- Plus d'éducation ou d'ancienneté se traduit par un niveau de salaire supérieur, conformément au modèle standard de capital humain (Mincer (1974), Becker (1975)), qui suppose que les salariés sont rémunérés à leur productivité marginale et que celle-ci augmente avec le capital humain accumulé²⁹. Enfin la signature d'un contrat permanent garantit un salaire plus élevé. Le tableau suivant extrait de Bills M. et Klenow P.J. (2000) reporte les élasticités du salaire par rapport à l'éducation. On peut directement lire le surplus de salaire en % que procure une année supplémentaire d'étude. Les chiffres ne sont malheureusement pas directement comparables à ceux que nous obtenons, et qu'il faut transformer pour obtenir la probabilité de changer de catégorie de salaire sachant une augmentation de x% du temps passé à l'étude.

Tableau 1 : équation de Mincer simple, extraits de Bills M. et Klenow P.J., 2000

Country	Expérience	Expérience squared	Schooling	Year	Nb obs
Argentina	0.052	-0.00070	0.107	1989	2965
Australia	0.061	-0.00090	0.064	1982	8227
Austria	0.039	-0.00067	0.039	1987	229
Bolivia	0.046	-0.00060	0.073	1989	3823
Botswana	0.070	-0.00087	0.126	1979	492
Brazil	0.073	-0.00100	0.154	1989	69773
Britain	0.091	-0.00150	0.097	1972	6873
Canada	0.025	-0.00046	0.042	1981	4642
Chile	0.048	-0.00050	0.121	1989	26823
China	0.019	-0.00000	0.045	1985	145
Colombia	0.059	-0.00060	0.145	1989	16272
Costa Rica	0.042	-0.00050	0.105	1989	6400
Côte d'Ivoire	0.053	-0.00008	0.207	1985	1600

²⁹ Afin d'autoriser un rendement de l'éducation variable en fonction de l'investissement éducatif, on peut intégrer le niveau d'études sous une forme quadratique comme le font Angrist et Lavy (1997).

Cyprus	0.092	-0.00140	0.098	1984	3178
Denmark	0.033	-0.00057	0.047	1990	5289
Ecuador	0.054	-0.00080	0.098	1987	5604
El Salvador	0.041	-0.00050	0.096	1990	4094
Greece	0.039	-0.00088	0.027	1985	124
Guatemala	0.044	-0.00060	0.142	1989	8476
Honduras	0.058	-0.00070	0.172	1989	6575
Hungary	0.034	-0.00059	0.039	1987	775
India	0.041	-0.00050	0.062	1981	507
Indonesia	0.094	-0.00100	0.170	1981	1564
Ireland	0.061	-0.00100	0.079	1987	531
Israel	0.029	-0.00100	0.057	1979	1132
Italy	0.010	-0.00046	0.028	1987	197
Jamaïque	0.083	-0.00027	0.280	1989	1172
Kenya	0.044	-0.00110	0.085	1980	1600
South Korea	0.082	-0.00200	0.106	1986	4800
Malaysia	0.013	-0.00140	0.094	1979	605
Mexico	0.084	-0.00004	0.141	1984	3425
Morocco	0.068	-0.00070	0.095	1970	2422
Netherlands	0.035	-0.00049	0.066	1983	1888
Nicaragua	0.050	-0.00080	0.097	1978	962
Pakistan	0.106	-0.00060	0.097	1979	1568
Panama	0.066	-0.00080	0.126	1989	5436
Paraguay	0.058	-0.00090	0.103	1989	1084
Peru	0.053	-0.00070	0.085	1990	1625
Philippines	0.023	-0.00060	0.119	1988	4283
Poland	0.021	-0.00036	0.024	1986	5040
Portugal	0.025	-0.00040	0.094	1985	21823
Singapore	0.062	-0.00100	0.113	1974	1247
Spain	0.049	-0.00060	0.130	1990	635
Sweden	0.049	-0.00000	0.026	1981	2996
Switzerland	0.056	-0.00069	0.072	1987	304
Tanzania	0.041	-0.00100	0.067	1980	1522
Thailand	0.071	-0.00088	0.091	1971	3151
Uruguay	0.051	-0.00070	0.090	1989	6567
United States	0.032	-0.00048	0.093	1989	8118
Venezuela	0.031	-0.00030	0.084	1989	1340
West Germany	0.045	-0.00077	0.077	1988	2496

- La taille de l'entreprise n'est pas corrélée aux salaires perçus. En revanche les entreprises détenues par des étrangers distribuent des salaires plus élevés, alors que les entreprises qui ont été publiques octroient des salaires moins importants en Algérie et plus élevés que la moyenne en Tunisie. Le statut juridique et le secteur ont un impact aussi.

La dynamique concurrentielle est mesurée à travers 6 questions.

- *Part_mcb* est la part de marché de l'entreprise dans laquelle se déroule l'enquête. La variable est corrélée positivement au salaire en Algérie (tableau 1a, colonne 1).
- *Nconci* est le nombre de concurrents internationaux, et *Nconcn* le nombre de concurrents nationaux. Alors qu'en Algérie le nombre de concurrents étrangers influence négativement le niveau du salaire, on observe le phénomène inverse en Tunisie, où si le nombre de concurrents internationaux stimule le niveau des salaires mais où, en revanche, le nombre de concurrents nationaux est corrélé négativement au salaire (tableaux 1a et 1b, colonnes 2). Comme le nombre d'entreprises étrangères est très faible, on retient qu'une structure de marché plus concurrentielle se traduit par des salaires plus faibles, ou qu'une position de monopole local permet d'accorder des rentes salariales plus élevées.
- Le résultat précédent est confirmé dans la colonne suivante. Plus la position compétitive de l'entreprise est forte, plus elle distribue des salaires généreux. Ainsi le coefficient de *Poscomp* est positif et significatif en Tunisie (tableau 1b, colonne 3), et positif mais non significatif en Algérie (tableau 1a, colonne 3). Ce résultat n'est pas robuste au sens où il n'est pas confirmé par d'autres mesures de la position monopolistique, notamment la position dans le secteur d'activité (tableaux 1a et 1b, colonnes 4), dans la région (tableaux 1a et 1b, colonnes 5). Mais si l'on prend la modalité 4 de la variable relative aux conséquences d'une augmentation des prix, qui correspond à la réponse la plupart des clients continue à acheter dans l'entreprise (tableaux 1a et 1b, colonnes 6), on retrouve l'impact positif de la position dominante sur la formation des salaires.

On note que si le facteur réglementation du travail *Regltrav* (respectivement la réglementation fiscale *Reglfisc*) est contraignant, le coût du travail donc les salaires sont plus élevés. La corrélation entre la variable *Regltrav* est positive en Algérie, et avec la variable *Reglfisc* en Tunisie (colonnes 1 des tableaux 2a et 2b).

La flexibilité est mesurée à l'aide de trois variables.

- La première *Emplp* (*Emplc*) est égale à un si le nombre d'employés permanents (contractuels) a augmenté. Dans les deux cas l'impact sur le salaire est négatif, plus négatif encore lorsque l'augmentation des effectifs concerne des contrats plus flexibles (colonnes 2 des tableaux 2a et 2b).
- La deuxième est une variable d'interaction *Contrat_Emplp* (*Contrat_Emplc*) : égale à la variable de détention d'un contrat permanent multipliée par l'augmentation du nombre d'employés permanents (contractuels), elle permet de voir si le surplus salarial ou la rente associée au contrat permanent est altérée par l'augmentation des emplois permanents ou contractuels, ces derniers étant plus flexibles. Cette hypothèse n'est pas validée par les résultats de l'estimation dans les colonnes 3, tableaux 2a et 2b.
- Enfin la variable de recours à la sous-traitance mesure les cas de sous-traitance motivés par le besoin de réduire les coûts (*Straitance_rc*) et d'éviter les contraintes liées à la procédure de licenciement (*Straitance_drl*). Ces variables mesurent une forme de flexibilité voulue par les entreprises et destinée à baisser les coûts salariaux. On attend que dans ces entreprises les salaires soient en moyenne moins élevés. C'est le cas aussi bien en Algérie que en Tunisie (colonnes 4 tableaux 2a et 2b).
- On note enfin que certaines variables entrepreneuriales comme la taille, la part de capital étranger, le fait d'avoir été publique, ne sont plus significatives lorsque l'on prend en compte la position plus ou moins dominante de l'entreprise sur le marché.

5. Conclusion

L'objet de cette contribution est de confirmer le rendement de l'éducation au niveau des salaires, qui sont effectivement plus élevés lorsque les individus ont passé plus de temps dans les établissements scolaires et universitaires. La nature des données ne permet pas d'effectuer des comparaisons précises avec les estimations qui existent dans la littérature pour les pays développés et en développement.

Les femmes sont moins bien payées, la taille et le statut publique ou privé de l'entreprise, la présence étrangère, le secteur dans lequel elle opère, sont autant de variables à prendre en compte de manière à obtenir l'effet pur de l'éducation sur le salaire.

Enfin les données permettent de tester l'influence sur les salaires de variables qualifiant l'entreprise en termes de position plus ou moins concurrentielle sur le marché et de recours au

travail flexible. On voit que dans certain cas l'ajout de ces variables annule la significativité de variables entreprises plus traditionnelles comme la taille ou la propriété, révélant le type d'information contenue pas ces dernières. Par exemple la propriété publique ou privée n'est pas nécessairement un indicateur de gouvernance, c'est plutôt une variable corrélée à la position sur le marché. Une entreprise moins concurrencée a plus de latitude pour distribuer des salaires plus élevés, le recours au travail flexible exerce une pression à la baisse sur l'ensemble des salaires perçus dans l'entreprise, la perception de contraintes au niveau de la fiscalité et de la réglementation du travail est reflétée effectivement par des salaires plus élevés.

Tableau 1a Rémunération et dynamique concurrentielle – Algérie

Rémunération	Probit ordonné						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variables salarié							
Age	0.142***	0.153***	0.188***	0.142***	0.149***	0.145***	0.148***
Age2	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Sexe	0.251***	0.251**	0.278***	0.226***	0.254***	0.206**	0.208**
Education	0.438***	0.461***	0.486***	0.440***	0.447***	0.439***	0.442***
Ancienneté	0.016***	0.016**	0.025***	0.017***	0.015***	0.018***	0.019***
Contrat	0.245***	0.151	0.266***	0.251***	0.259***	0.268***	0.266***
Variables entreprise							
Taille	-0.000	0.0000	0.0002	-0.0000	-0.0001	-0.000	-0.000
Cap privé	0.0001	-0.001	0.004	-0.001	-0.001	0.001	0.000
Cap étranger	0.008***	0.008	0.014***	0.005	0.006**	0.006**	0.006**
Entrep_publ	-0.687***	-0.750**	-0.967	-0.810***	-0.884***	-0.885***	-0.778***
Statjur1	-0.201	0.229	-0.493	-0.082	-0.219	-0.143	-0.141
Statjur2	-0.458***	-0.239	-0.582***	-0.454***	-0.490***	-0.466***	-0.488***
Statjur3	0.247	-	0.165	0.289	0.330	0.318	0.277
Statjur4	-0.120	-0.199	-0.552	-0.098	-0.121	-0.156	-0.266
Statjur5	-0.558***	-0.408	-0.886***	-0.546***	-0.554***	-0.558***	-0.583***
I1	-0.257**	-0.922***	-0.544***	-0.250**	-0.262**	-0.269**	-0.253**
I2	-0.166	-0.711***	-0.384**	-0.187	-0.244*	-0.215	-0.216
I3	-0.283**	-0.828***	-0.587***	-0.307**	-0.213	-0.244	-0.171
I4	-0.827***	-1.359***	-1.068***	-0.798***	-0.793***	-0.837***	-0.815***
I5	0.042	-0.193	-0.165	0.047	0.017	0.053	0.020
S1	-0.562	-	-	-0.571	-0.757**	-0.567	0.186
S2	-0.055	-0.581*	1.162**	-0.080	-0.095	-0.041	-0.164
S3	0.407**	0.014	0.393**	0.357**	0.270	0.281	0.382**
S4	-0.326**	-0.98***	-0.464***	-0.328**	-0.333**	-0.413**	-0.335**
S5	-0.106	-0.83***	-0.055	-0.144	-0.130	-0.113	-0.129
Dynamique concurrentielle							
Part_mch	-	0.007***	-	-	-	-	-
Nconci	-	-	-0.257***	-	-	-	-
Nconcn	-	-	0.057	-	-	-	-
Poscomp	-	-	-	0.050	-	-	-
Possect1	-	-	-	-	-0.292***	-	-
Possect2	-	-	-	-	-	-	-
Possect3	-	-	-	-	0.339***	-	-
Posreg1	-	-	-	-	-	-0.055	-
Posreg2	-	-	-	-	-	-	-
Posreg3	-	-	-	-	-	-0.006	-
Consaugpx4	-	-	-	-	-	-	0.256***
μ_1	3.084	3.089	3.207	3.139	2.789	2.938	3.193
μ_2	5.631	5.783	5.922	5.673	5.372	5.529	5.760
μ_3	6.885	7.057	7.288	6.937	6.614	6.744	6.994
μ_4	7.612	7.697	8.049	7.625	7.360	7.473	7.689
Log Likelihood	-1284.71	-676.170	-839.615	-1244.76	-1162.02	-1164.38	-1152.763
No d'obs.	1535	840	1058	1487	1401	1406	1376

Tableau 1b Rémunération et dynamique concurrentielle - Tunisie

Rémunération	Probit ordonné						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variables salarié							
Age	0.233***	0.277***	0.266***	0.258***	0.232***	0.250***	0.246***
Age2	-0.002***	-0.003***	-0.002***	-0.002***	-0.002***	-0.002***	-0.002***
Sexe	0.262***	0.249**	0.328***	0.257***	0.209***	0.239***	0.270***
Education	0.694***	0.763***	0.697***	0.696***	0.687***	0.691***	0.685***
Ancienneté	0.030	0.040***	0.025***	0.025***	0.027***	0.030***	0.022***
Contrat	0.126***	0.241**	0.107	0.156*	0.206**	0.191**	0.221**
Variables entreprise							
Taille	-0.0000	-0.0009**	-0.0001	0.0000	-0.0002	-0.0007*	0.000
Cap privé	0.003	-0.0003	0.008	0.002	0.002	0.005	0.003
Cap étranger	0.005	0.002	0.011	0.004	0.005	0.008	0.005
Entrep_publ	0.406**	0.643**	0.350	0.464**	0.403*	0.509**	0.587**
Statjur1	0.318	0.470	-0.015	0.368	0.397	0.308	0.347
Statjur2	0.201	0.360	-0.249	0.258	0.139	0.156	0.170
Statjur3	0.217	-	-	0.331	0.223	0.203	0.322
Statjur4	0.635*	0.304	0.239	0.680	0.684*	0.563	0.315
Statjur5	0.172	-0.225	-0.464*	0.274	0.208	0.160	0.258
I1	-0.125	-0.270	-0.557**	-0.165	-0.037	-0.130	-0.030
I2	0.210	-0.034	-0.391*	0.188	0.331*	0.131	0.301
I3	-0.300	-0.480**	-0.773**	-0.366*	-0.339	-0.260	-0.093
I4	-0.404***	-0.777***	-0.867***	-0.387**	-0.292*	-0.354**	-0.225
I5	-0.208	-0.511	-0.800***	-0.395**	-0.151	-0.301*	-0.225
S1	0.007	-0.0002	-0.512**	-0.145	0.021	-0.052	0.088
S2	-0.016	-0.395	-0.334	0.105	0.111	0.030	0.117
S3	0.145	-0.188	-	0.247	0.227	0.241	-
S4	-0.281**	-0.169	-0.571***	-0.294	-0.220	-0.246	-0.166
S5	-0.097	-0.126	-0.172	-0.132	-0.015	-0.112	0.045
Dynamique concurrentielle							
Part_mch	-	0.001	-	-	-	-	-
Nconci	-	-	0.339***	-	-	-	-
Nconcn	-	-	-0.229***	-	-	-	-
Poscomp	-	-	-	0.089*	-	-	-
Possect1	-	-	-	-	0.065	-	-
Possect2	-	-	-	-	-	-	-
Possect3	-	-	-	-	-0.021	-	-
Posreg1	-	-	-	-	-	0.002	-
Posreg2	-	-	-	-	-	-	-
Posreg3	-	-	-	-	-	-0.211***	-
Consaugpx4	-	-	-	-	-	-	-0.025
μ ₁	5.755	6.172	6.281	6.543	5.753	6.106	6.175
μ ₂	8.452	9.111	9.069	9.320	8.469	8.838	8.885
μ ₃	10.107	10.935	10.779	11.025	10.147	10.494	10.566
μ ₄	11.979	12.891	12.725	12.950	12.060	12.444	12.540
Log Likelihood	-1286.945	-663.317	-753.670	-1155.379	-1164.12	-1179.544	-1083.922
No d'obs.	1583	893	951	1465	1459	1472	1366

Tableau 1c Rémunération et dynamique concurrentielle - échantillon total

Rémunération	Probit ordonné						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
Variabes salarié							
Age	0.182***	0.202***	0.220***	0.190***	0.186***	0.187***	0.187***
Age2	-0.001***	-0.002***	-0.002***	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Sexe	0.200***	0.225***	0.238***	0.186***	0.180***	0.188***	0.194***
Education	0.534***	0.538***	0.552***	0.527***	0.534***	0.536***	0.532***
Ancienneté	0.031***	0.034***	0.033***	0.030***	0.029***	0.032***	0.030***
Contrat	0.306***	0.358***	0.345***	0.328***	0.349***	0.348***	0.323***
Variabes entreprise							
Taille	-0.0000	0.0001	0.0001	-0.0001	-0.0001	-0.0002*	-0.000
Cap privé	0.006***	0.005**	0.015***	0.006***	0.006***	0.007***	0.00-***
Cap étranger	0.011***	0.009***	0.021***	0.010***	0.012***	0.012***	0.010***
Entrep_publ	-0.025	-0.144	0.447*	0.008	0.002	0.027	0.006
Statjur1	0.358***	0.465**	0.033	0.026**	0.310**	0.297**	0.286**
Statjur2	0.005	0.182	-0.353**	-0.061	-0.101	-0.047	-0.082
Statjur3	0.173	0.399	0.056	0.140	0.072	0.124	0.155
Statjur4	0.297*	0.492*	-0.151	0.237	0.273	0.235	0.061
Statjur5	0.047	-0.187	-0.351*	0.006	0.031	0.019	0.065
I1	-0.185**	-0.553***	-0.466***	-0.196**	-0.182*	-0.193*	-0.192**
I2	-0.022	-0.459***	-0.309**	-0.062	-0.015	-0.116	-0.038
I3	-0.377***	-0.679***	-0.629***	-0.407***	-0.352***	-0.342***	-0.285***
I4	-0.308***	-0.731***	-0.523***	-0.287***	-0.229**	-0.290***	-0.247**
I5	0.016	-0.204	-0.239**	-0.052	0.036	-0.024	-0.014
S1	0.139	0.024	0.064	-0.022	0.036	0.041	0.101
S2	0.186	-0.233	0.347	0.165	0.143	0.169	0.134
S3	0.367**	0.273	0.307*	0.319**	0.244	0.271*	0.327*
S4	-0.030	-0.258*	-0.191*	-0.050	-0.032	-0.047	-0.058
S5	-0.110	-0.606***	-0.085	-0.152	-0.149	-0.114	-0.106
Dynamique concurrentielle							
Part_mch	-	0.004***	-	-	-	-	-
Nconci	-	-	-0.013	-	-	-	-
Nconcn	-	-	-0.118**	-	-	-	-
Poscomp	-	-	-	0.096***	-	-	-
Possect1	-	-	-	-	-0.210***	-	-
Possect2	-	-	-	-	-	-	-
Possect3	-	-	-	-	-0.201***	-	-
Posreg1	-	-	-	-	-	-0.128*	-
Posreg2	-	-	-	-	-	-	-
Posreg3	-	-	-	-	-	-0.158***	-
Consaugpx4	-	-	-	-	-	-	0.098*
μ ₁	5.0172	5.193	5.827	5.467	4.930	5.085	5.101
μ ₂	7.508	7.785	8.433	7.969	7.456	7.613	7.610
μ ₃	8.865	9.179	9.855	9.346	8.826	8.962	8.968
μ ₄	10.136	10.428	11.142	10.585	10.113	10.256	10.196
Log Likelihood	-2743.504	-1477.931	-1704.264	-2567.825	-2475.899	-2499.024	-2385.43
No d'obs.	3118	1733	2009	2952	2860	2878	2742

Tableau 2a Rémunération et formes de travail flexible - Algérie

Rémunération	Probit ordonné			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables salarié				
Age	0.140***	0.146***	0.143***	0.142***
Age2	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Sexe	0.250***	0.242***	0.247***	0.251***
Education	0.440***	0.425***	0.424***	0.438***
Ancienneté	0.018***	0.014**	0.015**	0.016***
Contrat	0.234***	0.341***	0.446***	0.249***
Variables entreprise				
Taille	-0.0000	0.0001	0.0001	-0.0000
Cap privé	0.001	-0.0001	-0.0002	0.0004
Cap étranger	0.009***	0.007**	0.006**	0.010***
Entrep_publ	-0.621**	-0.941***	-0.902***	-0.711***
Statjur1	-0.270	0.004	0.002	-0.299
Statjur2	-0.467***	-0.683***	-0.628***	-0.504***
Statjur3	-0.039	0.098	0.119	0.275
Statjur4	-0.081	-0.515	-0.509	-0.157
Statjur5	-0.598***	-0.808***	-0.724***	-0.610***
I1	-0.254**	-0.486***	-0.455***	-0.265**
I2	-0.182	-0.308***	-0.289**	-0.193
I3	-0.356**	-0.287***	-0.249**	-0.313**
I4	-0.876***	-0.978***	-1.021***	-0.837***
I5	-0.007	0.012	0.018	0.042
S1	-0.545	-0.737**	-0.646*	-0.547
S2	-0.135	-0.260	-0.241	-0.046
S3	0.387***	0.304*	0.328**	0.406**
S4	-0.337**	-0.429***	-0.424***	-0.330**
S5	-0.116	-0.135	-0.110	-0.062
Caractéristiques institutionnelles du marché du travail				
Reglfisc	0.057	-	-	-
Regltrav	0.316***	-	-	-
Recours aux formes de travail flexible				
Emplp	-	-0.191**	-	-
Emplc	-	-0.244***	-	-
Contrat_emplp	-	-	-0.173*	-
Contrat_emplc	-	-	-0.259***	-
Straitance_rc	-	-	-	0.117
Straitance_drl	-	-	-	-0.251*
μ_1	3.173	2.734	2.824	3.087
μ_2	5.725	5.244	5.331	5.638
μ_3	6.985	6.521	6.606	6.897
μ_4	7.724	7.284	7.366	7.628
Log Likelihood	-1280.595	-1133.815	-1135.156	-1282.47
No d'obs.	1535	1334	1334	1535

Tableau 2b Rémunération et formes de travail flexible - Tunisie

Rémunération	Probit ordonné			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables salarié				
Age	0.233***	0.238***	0.239***	0.233***
Age2	-0.002***	-0.002***	-0.002***	-0.002***
Sexe	0.255***	0.277***	0.280***	0.261***
Education	0.695***	0.72***	0.722***	0.697***
Ancienneté	0.029***	0.029***	0.029***	0.030***
Contrat	0.124	0.239***	0.368***	0.142
Variables entreprise				
Taille	-0.0000	0.0001	0.0001	0.0001
Cap privé	0.003	0.007	0.006	0.004
Cap étranger	0.006	0.010**	0.009**	0.007*
Entrep_publ	0.421**	0.492**	0.471**	0.486**
Statjur1	0.335	0.373	0.367	0.119
Statjur2	0.212	0.220	0.214	-0.012
Statjur3	0.234	0.158	0.175	-0.074
Statjur4	0.580*	0.777**	0.738**	0.502
Statjur5	0.158	0.157	0.153	-0.110
I1	-0.099	-0.139	-0.125	-0.090
I2	0.214	0.135	0.138	0.079
I3	-0.285	-0.107	-0.091	-0.366*
I4	-0.409***	-0.437***	-0.419***	-0.452***
I5	-0.235	-0.220	-0.204	-0.227
S1	0.012	-0.116	-0.093	-0.192
S2	-0.041	-0.031	-0.027	-0.015
S3	0.081	-0.073	-0.049	0.530
S4	-0.287**	-0.363**	-0.326**	-0.318**
S5	-0.093	-0.077	-0.055	-0.090
Caractéristiques institutionnelles du marché du travail				
Reglfisc	0.175*	-	-	-
Regltrav	-0.113	-	-	-
Recours aux formes de travail flexible				
Emplp	-	-0.196**	-	-
Emplc	-	-0.250***	-	-
Contrat_emplp	-	-	-0.249**	-
Contrat_emplc	-	-	-0.246***	-
Straitance_rc	-	-	-	-0.446***
Straitance_drl	-	-	-	0.305**
μ_1	5.963	6.320	6.367	5.675
μ_2	8.670	9.078	9.123	8.409
μ_3	10.327	10.776	10.821	10.103
μ_4	12.200	12.663	12.701	12.008
Log Likelihood	-1284.168	-1177.521	-1178.138	-1232.545
No d'obs.	1583	1481	1481	1539

Tableau 2c Rémunération et formes de travail flexible – échantillon total

Rémunération	Probit ordonné			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Variables salarié				
Age	0.179***	0.189***	0.189***	0.181***
Age2	-0.001***	-0.001***	-0.001***	-0.001***
Sexe	0.204***	0.223***	0.225***	0.197***
Education	0.542***	0.543***	0.543***	0.534***
Ancienneté	0.033***	0.028***	0.029***	0.032***
Contrat	0.281***	0.388***	0.484***	0.321***
Variables entreprise				
Taille	-0.0000	0.0001	0.0001	-0.0000
Cap privé	0.006***	0.008***	0.008***	0.005***
Cap étranger	0.011***	0.013***	0.013***	0.010***
Entrep_publ	0.014	0.143	0.140	-0.046
Statjur1	0.308**	0.389***	0.401***	0.365***
Statjur2	-0.024	-0.049	-0.025	-0.021
Statjur3	0.052	0.087	0.114	0.147
Statjur4	0.310*	0.323	0.320	0.294*
Statjur5	0.014	-0.041	-0.010	0.032
I1	-0.186*	-0.301***	-0.286***	-0.204**
I2	-0.024	-0.130	-0.124	-0.072
I3	-0.426***	-0.373***	-0.350***	-0.372***
I4	-0.348***	-0.375***	-0.373***	-0.326***
I5	0.018	-0.003	-0.003	0.003
S1	0.088	-0.077	-0.055	0.053
S2	0.164	0.066	0.070	0.167
S3	0.379***	0.363**	0.384	0.359**
S4	-0.047	-0.104	-0.094	-0.034
S5	-0.117	-0.058	-0.042	-0.131
Caractéristiques institutionnelles du marché du travail				
Reglfisc	0.161***	-	-	-
Regltrav	0.154***	-	-	-
Recours aux formes de travail flexible				
Emplp	-	-0.206***	-	-
Emplc	-	-0.157***	-	-
Contrat_emplp	-	-	-0.231***	-
Contrat_emplc	-	-	-0.161***	-
Straitance_rc	-	-	-	-0.031
Straitance_drl	-	-	-	0.153**
μ_1	5.151	5.317	5.397	4.969
μ_2	7.655	7.813	7.890	7.466
μ_3	9.013	9.205	9.282	8.834
μ_4	10.287	10.509	10.586	10.108
Log Likelihood	-2736.046	-2463.524	-2464.180	-2692.444
No d'obs.	3118	2815	2815	3074

Liste de variables utilisées dans les régressions

Variable	Description
Variabiles entreprises	
Taille	Taille de l'entreprise (nombre total d'employés)
Cap privé	Part du capital privé algérien (en pourcentage)
Cap étranger	Part du capital étranger (en pourcentage)
Entrep_publ	Entreprise publique 1 si l'entreprise a déjà été totalement publique, 0 sinon
Crb	Crédits bancaires 1 si l'entreprise utilise comme source de financement les crédits bancaires, 0 sinon
Statjur1	Statut juridique 1 si l'entreprise est une Société Anonyme, 0 sinon
Statjur2	Statut juridique 1 si l'entreprise est une S.A.R.L, 0 sinon
Statjur3	Statut juridique 1 si l'entreprise est une Coopérative, 0 sinon
Statjur4	Statut juridique 1 si l'entreprise est une Société en Nom Collectif, 0 sinon
Statjur5	Statut juridique 1 si l'entreprise est une Entreprise individuelle, 0 sinon
I1	Industries 1 si Industries agro-alimentaires, 0 sinon
I2	Industries 1 si Industries chimiques, 0 sinon
I3	Industries 1 si Industries des matériaux de construction, 0 sinon
I4	Industries 1 si Industries textiles, 0 sinon
I5	Industries 1 si Industries électriques, 0 sinon
S1	Services 1 si Hôtels et restaurants, 0 sinon
S2	Services 1 si Transports, 0 sinon
S3	Services 1 si Assurances et services financiers, 0 sinon
S4	Services 1 si Commerce, 0 sinon
S5	Services 1 si Autres services, 0 sinon
Dynamique concurrentielle	
Part_mch	Part de marché de l'activité principale (en pourcentage)
Perform	Performance de l'entreprise 1 si la part de marché a diminué 2 si la part de marché a demeuré stable 3 si la part de marché a augmenté
Poscomp	Position compétitive de l'entreprise 1 si très faible 2 si faible 3 si moyenne 4 si forte 5 si très forte
Nconci	Nombre de concurrents internationaux 1 si le nombre de concurrents internationaux a diminué 2 si le nombre de concurrents internationaux est stable 3 si le nombre de concurrents internationaux a augmenté
Nconcn	Nombre de concurrents nationaux 1 si le nombre de concurrents nationaux a diminué 2 si le nombre de concurrents nationaux est stable 3 si le nombre de concurrents nationaux a augmenté
Possect1	Position dans le secteur d'activité 1 si l'entreprise est l'employeur principal, 0 sinon
Possect2	Position dans le secteur d'activité 1 si l'entreprise est un des 10 employeurs les plus importants, 0 sinon

Possect3	Position dans le secteur d'activité 1 si l'entreprise est un employeur parmi d'autres, 0 sinon
Posreg1	Position dans la région 1 si l'entreprise est l'employeur principal, 0 sinon
Posreg2	Position dans la région 1 si l'entreprise est un des 10 employeurs les plus importants, 0 sinon
Posreg3	Position dans la région 1 si l'entreprise est un employeur parmi d'autres, 0 sinon
Consaugpx4	Conséquences d'une augmentation du prix 1 si la plupart des clients continueraient à acheter chez vous autant qu'avant, 0 sinon
Caractéristiques institutionnelles du marché du travail	
Reglfisc	1 si la réglementation fiscale est la plus contraignante pour l'activité de l'entreprise, 0 sinon
Regltrav	1 si la réglementation du travail est la plus contraignante pour l'activité de l'entreprise, 0 sinon
Recours au travail flexible	
Emplp	Employés permanents 1 si le nombre d'employés permanents a augmenté, 0 s'il est demeuré stable ou a diminué
Emplc	Employés contractuels 1 si le nombre d'employés contractuels a augmenté, 0 s'il est demeuré stable ou a diminué
Contrat_emplp	Contrat d'embauche écrit * employés permanents
Contrat_emplc	Contrat d'embauche écrit * employés permanents
Straitance	Recours à la sous-traitance 1 si l'entreprise a sous-traité certains travaux à des tiers durant les 12 derniers mois, 0 sinon
Straitance_rc	1 si le recours à la sous-traitance vise la réduction des coûts, 0 sinon
Straitance_drl	1 si le recours à la sous-traitance est fait afin d'éviter les contraintes liés au droit de licenciement, 0 sinon
Variables salariés	
Age	Age du salarié
Age2	Age au carré
Sexe	Sexe du salarié 1 si le salarié est un homme 0 si le salarié est une femme
Education	Niveau d'instruction du salarié 1 sans instruction 2 primaire 3 moyen 4 secondaire 5 supérieur 1 ^{er} cycle 6 supérieur 2 nd cycle 7 supérieur 3 ^{ème} cycle
Ancienneté	Nombre d'années le salarié a passé dans l'entreprise
Contrat	Contrat d'embauche du salarié 1 si le salarié a un contrat de travail écrit, 0 sinon
Rémunération	Rémunération du salarié 1 si la rémunération est inférieure à 10 000 dinars (soit <110 euros) 2 si la rémunération est comprise entre 10 000 et 20 000 dinars (soit 110–190 euros) 3 si la rémunération est comprise entre 20 000 et 30 000 dinars (soit 190-310 euros) 4 si la rémunération est comprise entre 30 000 et 40 000 dinars (soit 310-500) 5 si la rémunération est supérieure à 40 000 dinars (soit >500 euros)

Bibliographie

- ANGRIST J.D. et LAVY V. (1997), « The Effect of a Change in Language of Instruction on the Returns to Schooling in Morocco », *Journal of Labor Economics*, Vol. 15, no. 1, pp. S48-S76.
- ARESTOFF F. (2000), Taux de rendement de l'éducation sur le marché du travail d'un pays en développement, *Document de travail DLAL DT/2000/11*.
- BECKER G. (1975), « Human Capital », 2nd edition, University of Chicago Press, Chicago.
- BILS M. Et KLENOW P.J., (2000), « Does Schooling Cause Growth ? », *The American Economic Review*, Vol. 90, no. 5.
- GREENE W.H. (2000), « Econometric Analysis », Fourth Edition, Prentice Hall, New Jersey, pp. 875-879.
- MINCER J., (1958), « Investments in Human Capital and Personal Income Distribution », *Journal of Political Economy*.
- MINCER J., (1974), « Schooling, Experience and Earnings », New York, National Bureau of Economic Research.

Institutions, corruption et activité informelle dans les entreprises tunisiennes et algériennes

Clara Delavallade³⁰

Novembre 2005

Résumé

Nous proposons une étude conjointe des facteurs de corruption active et d'activité informelle et des liens de causalité entre ces deux activités occultes. Cette analyse se fonde sur les données originales d'une enquête réalisée par le ROSES avec le soutien du FEMISE auprès de plus de 400 firmes en Algérie et en Tunisie. Des estimations économétriques de modèles probits ordonnés révèlent qu'il existe un lien de causalité réciproque entre la part d'activité informelle des entreprises d'une part et leurs pratiques et perceptions de la corruption d'autre part. En outre, les entreprises répondent à des taxes jugées contraignantes en ne déclarant pas une partie de leurs ventes tandis qu'elles répondent à des réglementations considérées comme un obstacle à leurs activités en offrant des pots-de-vin pour en modifier l'application. Notre étude contrôle également pour des facteurs institutionnels et des caractéristiques propres de l'entreprise et de la personne enquêtée.

³⁰ ROSES, CNRS – Université Paris 1 Panthéon Sorbonne, 106-112 Boulevard de l'Hôpital, 75647 Paris Cedex 13, France. clara.delavallade@univ-paris1.fr

1. Introduction

La branche de la recherche économique qui étudie la corruption et l'activité informelle a concentré ses efforts sur l'analyse de ces phénomènes dans les pays en transition de l'ex-URSS (Hellman et al., 2000 ; Clarke et Xu, 2002 ; Vostroknutova, 2003). En effet, la transition d'une économie socialiste à une économie capitaliste s'est accompagnée d'un bouleversement profond du contexte institutionnel, de l'ordre juridique, des relations entre Etat et entreprises, susceptible d'infléchir les comportements de corruption et l'activité informelle (Johnson et Kaufmann, 2001). En outre, ces modifications institutionnelles ont été assez différentes entre les pays d'ex-URSS, qui partaient de niveaux d'activité informelle et de corruption similaires en 1990. Ceci rend d'autant plus intéressante l'analyse des effets des changements institutionnels de la transition sur les activités souterraines et occultes par comparaison entre ces pays (Johnson et al., 2000 ; Johnson et Kaufmann, 2001).

Plusieurs auteurs ont ainsi cherché à mettre en avant les **déterminants de l'activité informelle** dans les pays en transition. Les études économétriques révèlent tout d'abord un impact non négligeable du niveau des taxes qui incite les entreprises à sous-déclarer leurs revenus d'activité pour payer moins d'impôts (de Soto, 1989 ; Schneider et Enste, 1998 ; Johnson et al., 2000). Les entreprises peuvent aussi développer la part de leur activité informelle, ou inscrire leur activité globale dans l'économie informelle, lorsqu'elles craignent une extorsion d'une partie de la production ou des fonds par des gangs ou une mafia (Frye et Zhuravskaya, 2000 ; Johnson et al., 2000). Le contexte institutionnel en général ressort également comme un important facteur explicatif du développement de l'activité informelle, en particulier la faiblesse du système juridique – et plus précisément le non-respect des droits de propriété – (Hellman et al. 2000) et la défaillance du système de prêt bancaire (Johnson et al., 2000). En effet, lorsque les contrats et droits de propriété des entreprises sont peu respectés, le coût d'opportunité d'entrer dans l'activité informelle est faible : la protection institutionnelle dont bénéficieraient les entreprises si elles maintenaient leur activité dans un cadre formel n'est pas suffisante pour les inciter à y rester. Sont invoqués en outre les comportements de prédateur que peuvent avoir le gouvernement ou l'administration lorsqu'ils sont représentés par des agents corrompus. Les fonctionnaires qui cherchent à obtenir des pots-de-vin auprès des acteurs de l'économie formelle incitent ainsi les entreprises à cacher tout ou partie de leur activité. Ceci suppose implicitement que les pots-de-vin exigés sont liés au niveau d'activité déclaré ou connu de l'entreprise. Enfin, certaines études ont cherché à mettre en évidence les facteurs les plus prégnants d'activité informelle. Il semble que les

entreprises de Russie et d'Ukraine choisissent d'entrer dans l'économie souterraine moins en raison des taxes élevées sur le revenu qu'à cause des réglementations contraignantes, de la discrétion dont jouissent les agents de l'administration dans l'application des régimes d'imposition et de la corruption administrative (Johnson et al., 1998a ; Johnson et Kaufmann, 2001).

De la même façon, les **facteurs de corruption active** ont fait l'objet d'investigations essentiellement en économie appliquée. On distingue les effets liés au contexte institutionnel des effets liés aux caractéristiques des entreprises. La corruption active, ou offre de corruption, exercée par les firmes, est d'autant plus élevée que les droits de propriété de ces dernières sont mal respectés, i.e. que les tribunaux font mal respecter la règle de droit (Helmann et al., 2000). En effet, dans ce cas, la corruption – administrative ou législative – permet de compenser cette faiblesse liée au non-respect de leurs droits. Ceci est particulièrement vrai dans un contexte où l'Etat ne fournit pas de dispositif légal favorable à la concurrence. D'autre part, la position concurrentielle des entreprises joue également un rôle dans la détermination des choix de corruption : les entreprises qui ont une position relativement faible sur leur marché doivent avoir davantage recours à la corruption pour influencer les règles du jeu en leur faveur. Les relations présentes ou passées de l'entreprise avec l'Etat – soit le fait qu'elle ait été publique à un moment donné ou qu'elle le soit – ont également été étudiées comme facteur explicatif de la corruption, ainsi que la taille des entreprises ou leur rentabilité, autrement dit les caractéristiques propres des entreprises. Il existe enfin une littérature peu abondante qui étudie l'impact de l'activité informelle des entreprises sur les pratiques de corruption. Si l'on considère que de hauts niveaux de corruption sont révélateurs de dysfonctionnements de l'administration, donc de défaillances dans l'offre de services publics, alors plus l'activité informelle est développée dans une économie, plus la base d'imposition diminue. Ceci a deux effets sur la corruption : d'une part, le taux de taxe augmente, incitant les entreprises à verser des pots-de-vin pour réduire leur niveau d'imposition ; d'autre part, le montant total de taxes prélevées diminue, donc les services publics sont de moindre qualité : l'administration est plus corrompue et les droits de propriété moins bien protégés (Johnson et al. 1998a). Le niveau d'activité informelle influe sur le niveau de corruption non seulement via les taxes mais aussi via le cadre juridico-légal. En effet, Vostroknutova (2003) montre que si dans un pays faiblement corrompu, mieux faire appliquer la loi permet de réduire l'activité informelle et d'augmenter la croissance, en revanche, dans un pays où la corruption est largement répandue, mieux faire respecter la loi pour lutter contre l'activité informelle engendre un accroissement de la corruption – car, dans les pays à forte corruption, l'activité informelle permet de contourner les agents corrompus, donc réduit leur nombre. L'auteur va plus loin en

montrant à l'inverse que dans un contexte de forte corruption, la priorité doit être donnée à la lutte contre la corruption – en renforçant l'application de la loi -, qui induit également une diminution des activités informelles.

De l'étude de la littérature antérieure concernant les pays en transition, il ressort donc deux faits majeurs : i) les facteurs de la corruption active et de l'activité informelle des entreprises sont assez similaires (environnement juridico-légal, complexité de la réglementation, niveau d'imposition, caractéristiques des entreprises : taille, type de propriété, position sur le marché...); ii) corruption et activité informelle semblent se renforcer mutuellement.

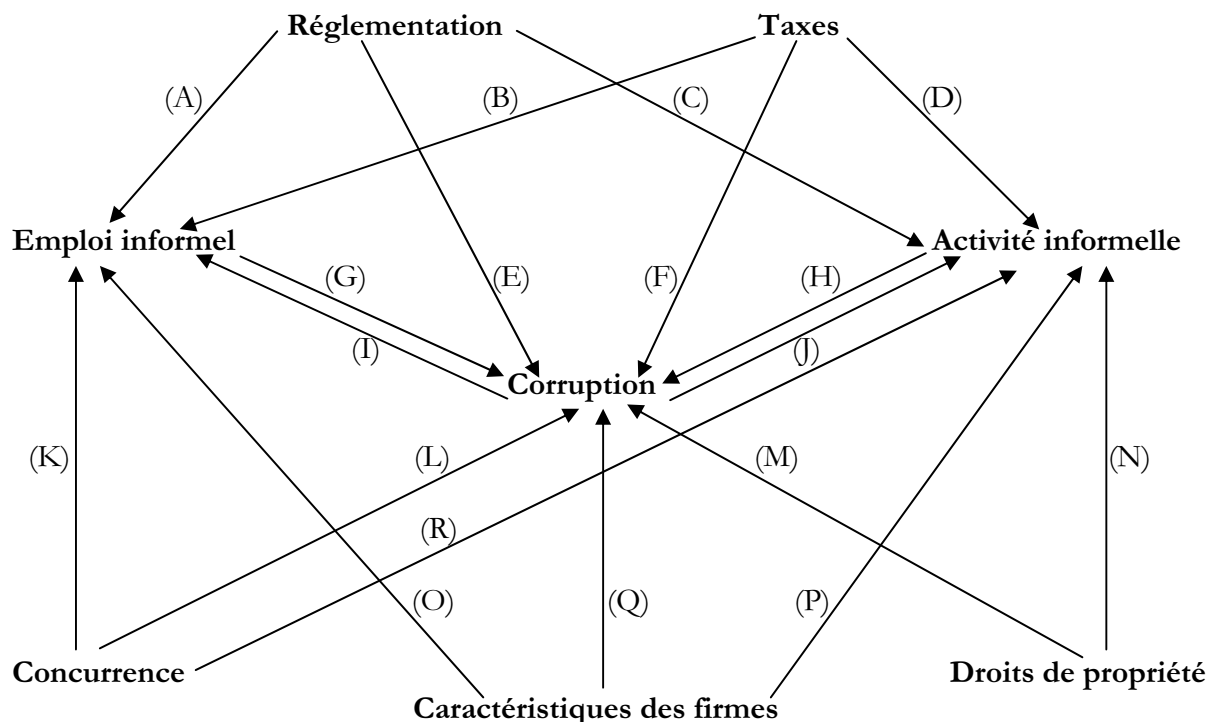
Les activités occultes dans les pays émergents ou en développement sont, en comparaison, jugées moins dignes d'intérêt et, de fait, ont été moins explorées par la communauté scientifique. Pourtant, le contexte d'activité des entreprises et des échanges se modifie considérablement dans des régions comme le Maghreb depuis plusieurs années. En effet, de même que les investissements directs étrangers, la concurrence, à la fois dans la région et à l'extérieur, se développe avec l'ouverture des frontières. De nouveaux types de contraintes s'imposent donc aux entreprises qui doivent adapter leur comportement à cet environnement changeant et de plus en plus concurrentiel, où les réglementations sont donc perçues comme de plus en plus strictes.

Notre contribution consiste ainsi, à travers une étude économétrique de données nouvelles, à apporter une réponse aux questions suivantes. Quelles sont les sources de l'activité informelle et des pratiques de corruption des entreprises formelles en Algérie et en Tunisie - et sont-elles similaires à celles qui prévalent dans les pays de l'ex-URSS ? Existe-t-il une double causalité de l'activité informelle vers la corruption et réciproquement ? Et ces effets persistent-ils si l'on isole les effets indirects qui passent par le niveau d'imposition, la réglementation, l'environnement légal et les caractéristiques de l'entreprise ?

Dans la section 2, nous présenterons le cadre d'analyse, en explicitant les définitions adoptées ici pour les termes d'activité informelle et les différentes formes de corruption (corruption administrative, capture...) ainsi que les données utilisées. Le modèle et la méthode économétriques sont exposés dans la section 3. Les résultats obtenus à partir d'estimations de modèles probits ordonnés sont rapportés dans la section 4. Enfin, la section 5 conclut.

2. Cadre conceptuel et présentation des données

Cet article met en avant les déterminants des pratiques de corruption des entreprises algériennes et tunisiennes ainsi que les déterminants de leur participation à l'activité informelle. L'étude de la littérature récente sur le sujet nous invite à penser que les relations qui lient activité informelle, corruption active, contextes juridique et réglementaire, jeu de la concurrence et caractéristiques des firmes peuvent être schématisées de la façon suivante.



Nous nous intéressons ici tout particulièrement aux relations (E), (F), (L), (M), (Q) et surtout (H) d'une part – soit aux facteurs de corruption, et en particulier à l'impact de l'activité informelle ; (C), (D), (P), (N), (R) et surtout (J) d'autre part – soit aux facteurs d'activité informelle, et en particulier à l'impact de la corruption. Il convient dès lors de préciser les définitions d'activité informelle et de corruption que nous avons retenues ici.

Faulend et Šošić (1999) distinguent trois formes d'**activité informelle**. La première, l'« économie non signalée », rend compte des activités économiques qui échappent aux réglementations et taxes imposées par le gouvernement (Loayza, 1996). La deuxième, l'« économie non enregistrée », désigne les activités qui ne se sont pas recensées dans les comptes nationaux. Enfin, la troisième forme d'activité informelle englobe toutes les activités exclues du

« système de droits de propriété garantis par l'Etat et du système de réglementations et d'obligations qui donnent au processus économique et aux activités économiques une forme légalement acceptable et politiquement légitime ». Cette dernière définition est la plus complète et la plus fréquemment utilisée lorsque l'on étudie les pays en développement. Mais elle présente l'inconvénient d'être très difficilement mesurable. C'est pourquoi nous retenons ici la seconde définition de l'activité informelle qui établit un critère précis pour distinguer l'activité formelle de l'activité informelle : la déclaration ou non de l'activité aux autorités.

En ce qui concerne la corruption active, i.e. l'offre de corruption des entreprises aux agents de l'Etat, nous l'étudions sous quatre dimensions. Nous distinguons tout d'abord la **corruption administrative** et la **capture de l'Etat**. La première fait référence aux pots-de-vin versés par les entreprises pour infléchir l'application des lois et réglementations. On parle en revanche de capture de l'Etat lorsque ces mêmes pots-de-vin sont versés à des fonctionnaires ou à des hommes politiques dans le but d'influencer directement le contenu et/ou la formulation des règles (Hellman et al., 2000). Nous nous intéressons également à l'obstacle que représente la corruption pour les activités des entreprises et à l'impact qu'elle a sur ces activités.

Afin de mesurer ces différentes grandeurs, notre analyse s'appuie sur une base de données originale réalisée par le ROSES, avec le concours du FEMISE, à partir d'enquêtes menées en 2004 et 2005 en Algérie et en Tunisie³¹ auprès de 404 entreprises formelles, i.e. déclarées au registre du commerce. Cette base comporte notamment un ensemble de questions sur la part d'activité et d'emploi informels des entreprises ainsi que des questions portant sur leurs perceptions de la corruption, de la réglementation, des taxes, du respect de leurs droits...

Les questions utilisées pour définir les variables à l'étude sont présentées dans le tableau en annexe, qui fournit également les principales statistiques descriptives des variables en question. Ces variables sont toutes ordinales, i.e. discrètes et ordonnées, à l'exception des variables muettes, codées 0 ou 1, de la question sur le caractère public de l'entreprise dans le passé, codée 1 ou 2 et des questions sur la part de l'Etat dans le capital de l'entreprise et sur la part de marché de l'entreprise.

³¹ L'enquête complète a été réalisée en Tunisie, en Algérie et au Maroc et recense 200 entreprises ainsi qu'une dizaine de salariés par entreprise, soit 600 entreprises et 6 000 salariés au total. Cependant, nous n'utilisons ici que les données concernant les entreprises algériennes et tunisiennes.

Les statistiques descriptives fournies en annexe indiquent principalement que les questions relatives à la corruption et à l'activité informelle sont nettement moins bien renseignées que les autres questions. Pour la corruption administrative et la capture de l'Etat, la médiane est inférieure à la moyenne. Ceci est dû au fait que nombre d'entreprises qui répondent à la question minimisent le phénomène : face à une question jugée gênante, l'enquêté peut choisir de ne pas répondre ou de répondre par la négative afin de « se protéger ». Cependant, nous disposons de suffisamment de réponses et les écarts type de ces réponses sont suffisamment élevés pour nous permettre de mener à bien une analyse statistique et économétrique des activités occultes que sont la corruption et l'activité informelle.

Les tris croisés réalisés sur les principales variables d'intérêt donnent les résultats suivants.

Moyenne de la variable d'activité informelle pour chaque modalité de la variable de corruption	Corruption administrative					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
	1.52	2.13	2.36	2.47	2.40	2.25
	Capture de l'Etat					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
	1.73	2.65	2.17	1.71	2.25	2.50
	Corruption : obstacle à l'activité de l'entreprise					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>		
	1.90	2.04	2.34	2.17		
	Corruption : impact sur l'activité					
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>		
	1.80	2.14	2.50	2.16		

Le pourcentage moyen de ventes non déclarées aux autorités - qui mesure la part d'activité informelle de l'entreprise - est, semble-t-il, plus élevé lorsque la corruption administrative est jugée plus fréquente. La part d'activité informelle s'élève également en moyenne à mesure que la corruption constitue un obstacle important à l'activité de l'entreprise et qu'elle a un impact fort sur cette activité³². L'évolution de la part moyenne de ventes non déclarées est moins nette pour les différentes modalités de la capture de l'Etat, mais la tendance est également à la hausse lorsque la capture de l'Etat est perçue comme très prégnante dans l'économie.

³² Le fait que la part moyenne d'activité informelle diminue pour la modalité représentant le plus fort niveau de corruption peut s'expliquer par la sous-représentation de ces modalités dans les réponses, en raison de l'autocensure.

Moyenne des variables de corruption pour chaque modalité de la variable d'activité informelle		Corruption administrative	Capture de l'Etat	Corruption: obstacle à l'activité de l'entreprise	Corruption: impact sur l'activité de l'entreprise
Modalités de la variable d'activité informelle	1	2	1.70	2.33	2.25
	2	2.03	1.625	1.50	1.57
	3	3.23	2.20	2.67	2.45
	4	3.08	1.56	2.42	2.67
	5	3.00	3.00	2.83	3.25

De façon similaire, les moyennes des variables de corruption augmentent tendanciuellement avec la part d'activité informelle des entreprises. Cette tendance est cependant plus fluctuante pour la variable de capture de l'Etat.

L'analyse de ces deux tableaux statistiques montre qu'il existe une forte corrélation positive entre la part d'activité non déclarée des entreprises et leur perception de la corruption, que ce soit de la corruption administrative, de la capture de l'Etat, de l'impact qu'a la corruption sur leur activité ou de l'obstacle qu'elle constitue pour cette activité.

Les tris à plat de certaines questions peuvent nous fournir un éclaircissement sur la nature du lien entre corruption et activité informelle ainsi que sur les autres facteurs de corruption et d'activité informelle.

Ainsi, il ressort de l'étude des raisons qui poussent les entreprises à pratiquer la corruption que cette dernière semble répondre à une volonté des firmes de contourner des réglementations qu'elles jugent contraignantes mais aussi à leur volonté de ne pas déclarer une part de leurs ventes et de leurs emplois. En effet, plus de 34% d'entre elles déclarent verser toujours ou souvent des paiements supplémentaires pour accélérer des procédures administratives (38.83% des firmes algériennes, 30.43% des firmes tunisiennes), près de 27% pour démarrer leur activité, près de 18% pour maintenir une partie de leur activité non déclarée (25.84% des firmes algériennes contre 10.68% des firmes tunisiennes) et près de 20% pour ne pas déclarer certains travailleurs.

Parallèlement, il semble que la corruption constitue une des motifs d'accroissement de la part d'activité informelle dans la mesure où près d'un tiers des entreprises estiment que le montant des paiements supplémentaires dépend totalement ou partiellement du montant de leurs ventes. Ce qui laisse supposer que la non-déclaration d'une partie des ventes de l'entreprise vise à réduire le montant des pots-de-vin versés par les entreprises aux autorités. En outre, la combinaison des questions 52.1, 52.2, 52.3 et 52.4 nous permet de constater que les entreprises

choisissent de ne pas déclarer une partie de leur activité en premier lieu pour payer moins d'impôt (obstacle des taxes), ensuite pour réduire le coût du travail, puis pour éviter des procédures administratives compliquées (réglementation contraignante) et enfin pour éviter d'avoir à verser des paiements supplémentaires (corruption).

Cette étude fondée sur une analyse descriptive nous a permis de mettre en évidence des corrélations entre activité informelle et corruption d'une part, et entre ces deux phénomènes et la réglementation et les taxes d'autre part. Elle nous a également permis d'établir de premières hypothèses sur la force de ces corrélations et le sens de causalité.

3 Modèle et méthode économétrique

Il convient dès lors de mettre en évidence les facteurs principaux des perceptions de la corruption par les entreprises et de leur part d'activité informelle. Pour cela, nous estimons, à l'aide des données présentées ci-dessus, le modèle suivant qui régresse la part d'activité informelle des entreprises sur un ensemble de variables explicatives y compris la corruption.

$$ACTINF_i = \alpha_0 + \alpha_1 CORRUP_i + \alpha_2 TAX_i + \alpha_3 REGL_i + \alpha_4 PROP_i + \alpha_5 COMP_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

où $ACTINF_i$ représente la part des ventes non déclarées de l'entreprise i , $CORRUP_i$ désigne la perception de la corruption par l'entreprise i , elle est représentée dans chaque modèle par une variable différente : tout d'abord, par la corruption administrative ($CORRADM$) dans le modèle (1.1), puis par la capture de l'Etat ($CAPTURE$) dans le modèle (1.2), le modèle (1.3) prend en compte la perception de la corruption comme constituant un obstacle pour l'activité de l'entreprise ($CORROBSTACL$), quant au modèle (1.4), il inclut la perception de l'impact qu'a la corruption sur l'activité de l'entreprise ($CORRIMPACT$). TAX_i et $REGL_i$ désigne la mesure dans laquelle respectivement les taxes et la réglementation constituent un obstacle à l'activité de l'entreprise i , $PROP$ le respect des droits de propriété et de contrat. Enfin, $COMP_i$ désigne la perception par l'entreprise i de sa position compétitive.

En effet, étant donné le lien entre montant des ventes déclarées et montant des paiements officieux évoqué à la fin de la section précédente, on peut supposer que des entreprises qui versent fréquemment des pots-de-vin pour « faire avancer leurs affaires » de façon générale soient

tentées d'occulter une partie importante de leurs ventes afin de réduire le montant des pots-de-
 vin versés. En outre, la littérature sur le sujet et l'analyse descriptive laissent penser que la non
 déclaration d'une partie des ventes peut être une façon pour les entreprises d'échapper à des
 réglementations et des niveaux d'imposition jugés comme un obstacle à l'activité de l'entreprise
 (Johnson et al., 2000). Par ailleurs, un système juridique jugé trop défaillant pour protéger de
 façon satisfaisante les droits de propriété et de contrat des entreprises réduit le coût d'opportunité
 de l'activité informelle : les services publics dont permet de bénéficier l'activité formelle étant
 déficients, l'inconvénient relatif que représente l'activité informelle est amoindri. Enfin, si une
 firme a une position compétitive sur le marché, on peut penser qu'elle recherche moins que des
 entreprises en position plus difficile à bénéficier de l'avantage relatif que représente l'activité
 informelle, à savoir la réduction de certains coûts de production.

Nous cherchons ensuite à expliquer les quatre différentes formes de corruption
 mentionnées ci-dessus par divers facteurs, et en particulier par la part d'activité informelle de
 l'entreprise. Nous estimons ainsi le modèle suivant :

$$CORRUP_i = \beta_0 + \beta_1 ACTINF_i + \beta_2 TAX_i + \beta_3 REGL_i + \beta_4 PROPlag_i + \beta_5 CONC_i + \beta_6 CONTROL_i + \theta_i \quad (2)$$

où $CORRUP_i$ est représentée par la corruption administrative ($CORRADM_i$) dans les
 spécifications (2.1), (2.2) et (2.3), par l'impact qu'a la corruption sur l'activité de la firme
 ($CORRIMPACT_i$) dans les spécifications (2.4), (2.5) et (2.6), par l'obstacle que représente la
 corruption pour l'activité de la firme ($CORROBSTACL_i$) dans les spécifications (2.7) et (2.8) et
 par la capture de l'Etat ($CAPTURE_i$) dans les spécifications (2.9) à (2.13). $PROPlag_i$ représente
 la perception par l'entreprise i du respect de ses droits de propriété et de contrat trois ans
 auparavant, $CONC_i$ la position de l'entreprise i sur le marché, mesurée par l'élasticité de la
 demande qui s'adresse à elle, $CONTROL_i$ désigne des variables de contrôle intervenant dans
 certaines spécifications du modèle (2), à savoir le poste qu'occupe l'enquêté au sein de l'entreprise
 i ($POSTE_i$), une variable muette qui prend la valeur 1 si l'entreprise i est implantée en Algérie, 0
 si elle est implantée en Tunisie ($ALGERIE_i$), la variable $ANCPUB_i$ est également une variable
 muette qui vaut 1 si l'entreprise i a déjà été totalement publique par le passé, enfin la variable
 $PARTETAT_i$ mesure la part de l'Etat dans le capital de l'entreprise i .

Ici, l'hypothèse la plus plausible est que les firmes dont la part de ventes non déclarées est assez élevée peuvent être amenées à verser des pots-de-vin, notamment afin de conserver une partie de leur activité cachée. D'autre part, des taxes et réglementations jugées trop contraignantes par les firmes peuvent conduire ces dernières à soudoyer des fonctionnaires, en particulier des inspecteurs de façon à contourner en partie ces contraintes. Il est aussi probable que les entreprises dont les droits de propriété et de contrat sont mal respectés cherchent à préserver ces droits en « achetant » leur protection auprès de fonctionnaires de la justice ou d'hommes politiques qui influeraient directement sur les lois. En outre, on peut supposer que ces entreprises dont les droits sont peu respectés jugent davantage la corruption comme un obstacle fort à leur activité ou comme ayant un impact fort sur cette activité. Par ailleurs, les entreprises s'adressant à une demande relativement élastique, qui ont donc une position peu concurrentielle sur le marché, devraient être amenées à avoir recours à des paiements officieux afin de biaiser le jeu de la concurrence en leur faveur. Nous nous attendons à ce que les entreprises détenues en partie par l'Etat bénéficient de liens privilégiés avec ses représentants qui leur permettent d'exercer une influence sur la formulation et l'application des lois et règlements sans avoir à monnayer cette influence et qu'elles pratiquent donc moins la corruption ou encore qu'elles la considèrent moins comme une entrave à leurs activités. Enfin, les caractéristiques propres de l'enquête, et notamment son poste dans l'entreprise, pourraient influencer ses réponses. En effet, il est probable que ceux qui occupent un poste à plus forte responsabilité aient davantage de réticences à être parfaitement transparents sur les pratiques de corruption au sein de l'entreprise. Enfin, il se pourrait que les entreprises se situant en Algérie, se sentant moins soumises aux pressions politiques, rapportent davantage d'actes de corruption.

Afin de tester ces différentes hypothèses, nous utilisons des modèles probits ordonnés. En effet, les variables expliquées, que ce soit la part d'activité informelle de l'entreprise ou ses perceptions de la corruption, sont indicées, de 1 à 4, de 1 à 5 ou de 1 à 6 selon les variables, donc discrètes et ordonnées. Un modèle probit multinomial négligerait donc l'ordinalité de la variable dépendante, tandis qu'une régression linéaire, au contraire, traiterai la différence entre les indices 3 et 4 de la même façon que la différence entre les indices 1 et 2, alors que ceci ne correspond qu'à un classement. Dans ces deux cas, les estimateurs seraient ainsi biaisés.

Les modèles communément utilisés pour ce type de variables sont donc les modèles logits et probits ordonnés. Ces modèles sont fondés sur l'estimation d'une variable latente continue,

sous-jacente à la variable d'intérêt indicée. Dans un modèle probit ordonné, le résidu associé à cette variable latente est supposé suivre une loi normale.

L'estimation par un probit ordonné se fonde donc sur la spécification suivante :

$$y_i^* = \beta'x_i + \varepsilon_i,$$

où y_i^* est la mesure inobservée, continue et latente de la part d'activité informelle ou de la corruption pour l'individu i , x_i est un vecteur de variables explicatives, β un vecteur de paramètres à estimer, et ε_i un terme d'erreur aléatoire (supposé suivre une loi normale).

La variable codée observée, y_i , est déterminée par le modèle suivant :

$$\begin{aligned} y_i &= 1 \text{ si } -\infty \leq y_i^* \leq \mu_1, \\ &= 2 \text{ si } \mu_1 \leq y_i^* \leq \mu_2, \\ &= 3 \text{ si } \mu_2 \leq y_i^* \leq \mu_3, \\ &= 4 \text{ si } \mu_3 \leq y_i^* \leq \mu_4, \\ &= 5 \text{ si } \mu_4 \leq y_i^* \leq \mu_5, \\ &= 6 \text{ si } \mu_5 \leq y_i^* \leq \infty, \end{aligned}$$

où μ_k sont des paramètres inconnus (seuils) qui doivent être estimés avec le vecteur β .

L'estimation du modèle nous permet d'obtenir les probabilités de réalisation de chaque indice de la variable dépendante. Ces probabilités sont données par :

$$\begin{aligned} P(y = 1) &= \Phi(\mu_1 - \beta'x), \\ P(y = 2) &= \Phi(\mu_2 - \beta'x) - \Phi(\mu_1 - \beta'x), \\ &\vdots \\ &\vdots \\ &\vdots \\ P(y = 6) &= 1 - \Phi(\mu_5 - \beta'x), \end{aligned}$$

où $\Phi(\cdot)$ représente la fonction de distribution de la loi normale.

Notons que les effets marginaux des variables explicatives x_i sur les probabilités ne sont pas égaux aux coefficients. Ainsi, seul le signe du coefficient sera interprété ici et non sa valeur.

Les résultats attendus de l'estimation économétrique de ces modèles, présentés ci-dessus sont résumés dans le tableau suivant.

Variables dépendantes → Variables explicatives ↓	Activité Informelle	Corruption
Activité informelle		(+)
Corruption	(+)	
Taxes	(+)	(+)
Réglementation	(+)	(+)
Respect des droits de propriété	(-)	(-)
Position concurrentielle	(-)	(-)
Part de l'Etat dans le capital		(-)
Entreprise anciennement publique		(-)
Poste de l'enquêté		(-)
Dummy Algérie		(+)

L'analyse économétrique nous permet donc de tester ces hypothèses concernant l'explication de l'activité informelle des firmes et leurs pratiques et perceptions de la corruption.

4 Résultats

Nous présentons tout d'abord les régressions de la part d'activité informelle sur différentes formes de corruption, l'obstacle à l'activité de l'entreprise que constituent les taxes et réglementations, la sécurité de leurs droits de propriété et de contrat ainsi que leur position compétitive. Les résultats sont rapportés dans le tableau ci-dessous.

Variables explicatives	Variable dépendante : Part des ventes non déclarées				
	Modèle	(1.1)	(1.2)	(1.3)	(1.4)
CORRADM	0.21*** (3.20)				
CORROBSTACL		0.20** (2.14)			
CORRIMPACT			0.14* (1.71)		
CAPTURE				0.03 (0.46)	
TAX	0.32*** (2.67)	0.31*** (3.09)	0.28** (2.52)	0.28** (2.26)	
REGL	-0.37*** (-2.73)	-0.24* (-1.74)	-0.27** (-2.23)	-0.30** (-1.98)	
PROP	-0.27*** (-2.65)	-0.31*** (-2.72)	-0.23** (-2.24)	-0.25** (-2.29)	
COMP	-0.26** (-2.18)	-0.40*** (-3.06)	-0.25** (-2.15)	-0.27** (-2.07)	
N	154	146	162	137	
log-vraisemblance	-191.83	-190.33	-213.14	-174.48	

Notes : t-statistique de Student entre parenthèses : la significativité des coefficients marqués *** n'est pas rejetée à 1%, celle des coefficients marqués ** ne l'est pas à 5% et * à 10%.

N représente le nombre d'observations.

L'hétéroscédasticité des résidus est corrigée par la méthode de White.

Globalement, il ressort de l'analyse économétrique des facteurs d'activité informelle que la corruption, à l'exception de la capture de l'Etat, la perception des taxes comme un obstacle à l'activité de l'entreprise, l'insécurité des droits de propriété et la faible compétitivité de l'entreprise accroissent leur part d'activité informelle.

Plus précisément, les entreprises qui déclarent avoir souvent à verser des paiements supplémentaires pour infléchir l'application des lois qui les concernent ont une probabilité plus forte que les autres d'avoir une part élevée de ventes non déclarées. D'autre part, les entreprises qui perçoivent la corruption comme un important obstacle à leur activité ont davantage tendance à inscrire une part élevée de cette activité dans l'économie informelle. De façon similaire, lorsque

la corruption semble avoir un impact fort sur l'activité des firmes, celles-ci ont une propension élevée à sous-déclarer leurs ventes aux autorités. En revanche, la fréquence des paiements supplémentaires versés par les entreprises afin d'influencer le contenu des lois et réglementations les concernant ne semble pas affecter leur part d'activité informelle. Ainsi, le choix que font les entreprises de ne pas déclarer une partie de leurs ventes semble s'expliquer davantage par les actes de corruption auxquels elles sont confrontées quotidiennement dans l'exercice de leurs activités de base que par des comportements de corruption qui s'inscrivent davantage au niveau politique et affecte plutôt leur stratégie de long terme. L'activité informelle apparaît donc être adoptée davantage par des entreprises qui pratiquent la petite corruption et/ou en souffrent.

La probabilité de ne pas déclarer une part importante des ventes est par ailleurs plus élevée pour les entreprises qui considèrent les impôts comme un obstacle important à leur activité. En effet, le recours à l'activité informelle leur fournit alors la possibilité de se soustraire à ces taxes pour la partie dissimulée de leur activité. A l'inverse, l'obstacle que représentent les réglementations réduit la part informelle de l'activité des firmes. Deux explications peuvent être retenues. Soit nous sommes face à un problème d'endogénéité - qui n'est pas traité ici - : moins les entreprises déclarent leurs ventes, moins elles considèrent les réglementations comme un obstacle. Soit la réponse des firmes aux contraintes réglementaires consiste à pratiquer la corruption plutôt que l'activité informelle, nous aborderons cette question plus loin. En outre, les firmes qui doutent de la capacité du système juridique à faire respecter leurs droits de propriété et de contrat ont un coût d'opportunité de l'activité informelle plus faible que les celles dont les droits sont mieux respectés. En effet, l'une des raisons pour lesquelles les entreprises déclarent leurs activités aux autorités légales est de permettre leur protection. Si les entreprises considèrent que cette protection est mal assurée, la probabilité qu'elles préfèrent occulter cette activité, au moins partiellement, s'accroît. Enfin, il semble que moins les entreprises ont une position compétitive sur le marché, plus elles sont à même de masquer une partie importante de leurs ventes. Le recours à l'activité informelle permet en effet de réduire certains coûts de production, donc de compenser une position concurrentielle défavorable.

En bref, la probabilité d'occulter une part importante de ses ventes est d'autant plus élevée que l'entreprise fait face quotidiennement à des actes de corruption, qui entravent le bon déroulement de ses activités, qu'elle considère comme contraignantes les taxes et réglementations la concernant, que ses droits de contrat et de propriété sont mal respectés et qu'elle occupe une position peu compétitive sur le marché.

Nous rapportons dans les deux tableaux suivants les résultats des estimations de l'impact de divers facteurs explicatifs, parmi lesquels l'activité informelle, sur quatre formes de perception de la corruption : la corruption administrative, la perception de l'impact – plus ou moins fort – de la corruption sur l'activité de l'entreprise, la corruption comme obstacle à cette activité, et la capture de l'Etat.

Variables explicatives	Variables dépendantes :												
	Corruption administrative			Corruption: impact sur l'activité			Corruption: obstacle à l'activité			Capture de l'Etat			
Modèle	(2.1)	(2.2)	(2.3)	(2.4)	(2.5)	(2.6)	(2.7)	(2.8)	(2.9)	(2.10)	(2.11)	(2.12)	(2.13)
ACTINF	0.24***	0.24***	0.35***	0.17**	0.20**	0.16**	0.16**	0.18**	0.18**	0.17**	0.17*	0.18**	0.12
TAX	2.99	2.72	4.43	2.22	2.56	2.11	2.09	2.20	2.20	2.09	1.87	2.07	1.26
REGL			-0.21**	-0.17*			-0.18*						0.13
			-2.13	-1.73			-1.64						1.14
			0.23**										0.02
			2.23										0.20
PROPlag		-0.14*						-0.19**			-0.19**	-0.25***	
		-1.64						-2.21			-1.96	-2.64	
CONC	-0.27***	-0.28***		-0.20**	-0.22***	-0.24***		-0.34***					
	-3.37	-3.44		-2.40	-2.73	-2.97		-4.07					
ALGERIE				1.18***	0.96***	0.94***			0.45**	0.50***	0.46**		
				6.17	4.46	4.58			2.43	2.61	2.31		
ANCPUB						-0.42*						-0.48**	
						-1.78						-1.96	
PARTEAT*10					0.50**								
					2.10								
POSTE	-0.15*									0.20**	0.19*	0.22**	
	-1.64									2.07	1.87	2.06	
SEXE								0.74**					
								2.22					
N	155	151	161	163	164	172	153	175	170	166	157	157	143
log-vraisemblance	-228.08	-222.18	-242.29	-187.52	-186.66	-199.36	-184.25	-208.66	-189.30	-183.00	-172.29	-172.98	-169.14

Notes : Statistique de Student entre parenthèses : la significativité des coefficients marqués *** n'est pas rejetée à 1%, celle des coefficients marqués ** n'est pas à 5% et * à 10%.

N représente le nombre d'observations.

L'hétéroscédasticité des résidus est corrigée par la méthode de White.

On constate tout d'abord que pour les quatre mesures de la corruption, le coefficient associé à la part d'activité informelle est significatif et positif : plus cette part est importante, plus les entreprises ont tendance à pratiquer la corruption administrative et la capture de l'Etat et plus elles ont tendance à considérer la corruption comme un obstacle à leur activité et comme ayant un impact fort sur cette activité. Dans une certaine mesure, le versement de paiements supplémentaires peut ainsi permettre de conserver une partie des ventes cachée. La corruption peut alors apparaître comme un obstacle au développement de l'entreprise puisque rendue nécessaire par l'activité informelle.

Ces résultats suggèrent également que les entreprises qui considèrent les taxes comme un obstacle à leurs activités ont une plus faible probabilité que les autres de considérer que la corruption freine leur développement. Elles perçoivent alors effectivement la corruption comme une taxe sur leur production, d'autant que, comme nous l'avons vu dans la section 2, les pots-de-vin exigés sont, pour un tiers des entreprises interrogées, liées aux ventes déclarées. Mais cette taxe additionnelle est probablement jugée négligeable en comparaison à l'ensemble des taxes. En ce qui concerne l'aspect contraignant des réglementations, il n'apparaît significatif que dans la régression de la corruption administrative. En revanche, la perception qu'ont les entreprises des réglementations ne semble pas affecter leur pratique de la capture de l'Etat. Ainsi, les entreprises pour lesquels les réglementations constituent une entrave à l'activité cherchent à en modifier l'application en versant des dessous-de-table. Par ailleurs, moins les droits de propriété et de contrat des entreprises sont sécurisés, plus elles ont tendance à avoir recours à la corruption administrative ou politique afin de compenser cette faiblesse relative. Ces résultats sont similaires à ceux obtenus par Hellman et al. (2000) pour les pays de l'ex-URSS. La position concurrentielle de l'entreprise, mesurée par l'inélasticité de la demande qui s'adresse à elle, a un impact positif sur toutes les mesures de corruption à l'exception de la capture : plus les entreprises font face à une demande inélastique, c'est-à-dire plus leur position est concurrentielle, plus la probabilité qu'elles pratiquent la corruption administrative ou souffrent des pratiques de corruption dans leurs activités est faible. Jouissant d'une position forte sur leur marché, ces entreprises sont en effet moins gênées par la corruption dans leur stratégie de développement. A l'inverse, les entreprises moins concurrentielles seront davantage incitées à avoir recours à des versements officieux pour compenser leur faible position compétitive.

Concernant les variables de contrôle, la variable muette introduite pour capter les effets spécifiques de l'implantation de l'entreprise en Algérie est significative et positive dans toutes les

régressions à l'exception de celles expliquant la corruption administrative. Ceci peut s'interpréter de deux façons : 1) la capture de l'Etat est plus répandue en Algérie et la corruption constitue davantage un obstacle à l'activité des firmes en Algérie qu'en Tunisie ; 2) les firmes algériennes, étant moins soumises à des pressions politiques que les firmes tunisiennes, rapportent et dénoncent plus facilement les actes de corruption. La deuxième explication nous semble la plus probable étant donné le contexte politique tunisien. Par ailleurs, les entreprises qui ont été publiques par le passé ont moins tendance que celles qui ne l'ont jamais été à chercher à « capturer l'Etat », c'est-à-dire à influencer la formulation des lois et règlements les concernant par le versement de pots-de-vin. On peut en effet supposer que les premières ont conservé de leur précédent statut des liens privilégiés avec l'Etat qui leur permettent, le cas échéant, d'influer sur la réglementation les concernant sans avoir à contribuer financièrement. A l'inverse, plus la part de l'Etat dans le capital de l'entreprise est élevée à l'heure actuelle, plus elle a une probabilité forte de considérer que la corruption a un impact sur son activité. Ce résultat contredit notre intuition première. L'interprétation est la suivante : il se peut que les activités des firmes plus largement détenues par l'Etat soient plus exposées à une corruption qui touche les agents de l'Etat et y soient plus sensibles.

D'autre part, les caractéristiques propres des enquêtés influent sur leur perception de la corruption. L'effet du poste occupé dans l'entreprise par le responsable enquêté fournit des résultats particulièrement intéressants. Le poste influe en effet sur le type de corruption rapporté : plus le répondant occupe un poste à haut niveau de responsabilité, plus il est susceptible de déclarer que l'entreprise verse fréquemment des paiements supplémentaires pour infléchir *le contenu des lois*, i.e. pratique la capture de l'Etat. A l'inverse, moins le répondant occupe un poste à responsabilité, plus il rapporte les comportements de corruption administrative de l'entreprise, i.e. ses paiements supplémentaires afin d'infléchir *l'application des lois*. Ainsi, le rôle de l'enquêté au sein de l'entreprise et ses activités principales influent sur la perception qu'il a de la corruption. Remarquons le caractère secret de la corruption au sein même de l'entreprise : les PDG semblent peu au courant de la corruption au niveau administratif qui ne les touche pas dans leurs activités quotidiennes, les DRH et autres sont, quant à eux, peu au fait de la capture de l'Etat, i.e. de la corruption au niveau politique. Enfin, lorsque les enquêtés hommes ont plus tendance que les femmes à dénoncer l'entrave que constitue la corruption au développement de l'activité de l'entreprise. Ceci tient probablement au fait que les femmes considèrent qu'elles ont une moins grande liberté de parole et craignent certainement davantage de dénoncer les actes de corruption.

En effet, le taux de non-réponse aux questions ayant trait à la corruption est plus élevé parmi les femmes que parmi les hommes.

Au total, la participation des entreprises à la corruption administrative s'explique principalement par la part de leur activité informelle, l'insécurité de leurs droits de propriété, la faiblesse de leur position concurrentielle mais aussi par le poste de l'enquêté. La capture de l'Etat est positivement liée à la part d'activité informelle des firmes, à l'insécurité de leurs droits de propriété, à l'implantation des firmes en Algérie et au poste occupé par l'enquêté au sein de l'entreprise, négativement à leur caractère anciennement public. Elle n'est en revanche pas affectée par la perception des taxes et réglementations. Les firmes ont une probabilité plus importante de considérer que la corruption a un impact sur leur activité lorsque la part de leur activité informelle est élevée, qu'elles perçoivent les taxes comme un obstacle à leur développement, que leur position concurrentielle est faible, qu'elles sont implantées en Algérie, que la part de l'Etat dans leur capital est élevée ; à l'inverse, cette probabilité diminue lorsque les entreprises ont été publiques par le passé. Enfin, la corruption est d'autant plus perçue comme constituant un obstacle à l'activité des firmes lorsque celles-ci ne déclarent pas une part importante de leurs ventes, que les taxes leur paraissent nuire à leur activité, leurs droits de propriété mal protégés, leur position sur le marché peu concurrentielle et lorsque la personne interrogée est un homme.

5 Conclusion

L'étude conjointe des principaux facteurs de corruption et d'activité informelle dans les entreprises formelles algériennes et tunisiennes nous a permis de mettre en évidence quelques phénomènes majeurs.

Tout d'abord, il existe une causalité réciproque entre l'activité informelle des entreprises, mesurée par la part de leurs ventes non déclarée aux autorités, et leurs perceptions de la corruption, qu'elle soit administrative ou législative ou encore considérée comme un obstacle à leur activité ou ayant un impact sur celle-ci. L'activité informelle apparaît en effet être adoptée davantage par des entreprises qui pratiquent la petite corruption et en souffrent, sans pour autant que la non déclaration d'une partie des ventes permette de réduire cette corruption. Au contraire, corruption et activité informelle vont de pair. Cependant, si les entreprises ont une pratique plus

répandue de la capture de l'Etat lorsqu'elles déclarent une plus faible part de leurs ventes, la réciproque n'est pas vérifiée par notre analyse économétrique. L'inscription d'une partie des ventes dans l'économie informelle répond davantage à des actes de corruption administrative, dont souffre l'entreprise dans ses activités quotidiennes qu'à la corruption législative qui affecte plus la stratégie de l'entreprise à long terme. Quoiqu'il en soit, il serait alors intéressant de poursuivre les investigations dans ce sens, et notamment de chercher à déterminer si la causalité n'est pas plus forte dans un sens que dans l'autre.

En ce qui concerne les facteurs institutionnels de corruption et d'activité informelle, nos résultats viennent compléter ceux d'auteurs qui se sont intéressés aux pays en transition. Tandis que dans les pays d'Europe de l'Est et de la CEI, l'effet du niveau d'imposition sur l'activité informelle supplante celui des réglementations, en Tunisie et en Algérie, la part d'activité informelle des firmes s'explique uniquement par le caractère contraignant des taxes. En revanche, l'obstacle aux activités que constituent les réglementations incite les entreprises à pratiquer la corruption administrative. Taxes et réglementations sont en revanche sans effet sur la capture de l'Etat. L'insécurité des droits de propriété et de contrat renforce la probabilité pour une firme d'avoir recours à la corruption (Hellman et al., 2000). Elle accroît en outre la part d'activité informelle de l'entreprise en réduisant son coût d'opportunité. Nous montrons également que les entreprises fortement concurrentielles sont moins incitées à pratiquer la corruption administrative, or cet effet n'est pas significatif dans l'étude des pays en transition de Hellman et al. (2000). Ces mêmes entreprises sont également moins enclines à sous-déclarer leurs activités.

Les entreprises ont moins tendance à chercher à capturer l'Etat lorsqu'elles ont été publiques par le passé. Enfin, les perceptions de la corruption varient selon le poste de l'enquêté dans l'entreprise et ceci reflète le caractère secret de la corruption au sein même de l'entreprise.

En termes de recommandations de politique économique, notre étude suggère une forte coordination des politiques de lutte contre la corruption et l'activité informelle en Algérie et en Tunisie. Ces politiques devraient viser à offrir un système juridique et légal favorable à la protection des contrats et des droits de propriété des entreprises, à soutenir les entreprises encore faiblement concurrentielles. Enfin, si la priorité est donnée à la lutte contre la corruption dans ces pays, il convient de faire en sorte que les réglementations soient moins contraignantes pour les firmes ou moins perçues comme telles. En revanche, réduire la taille de l'économie informelle passe d'abord par un allègement des taxes.

Bibliographic

- Clarke, George R. G. and Lixin Colin Xu. 2002. « Ownership, Competition, and Corruption – Bribe Takers versus Bribe Payers ». *World Bank Policy Research Working Paper No. 2783*
- De Soto, Hernando. 1989. « The Other Path ». *New York: Harper and Row*
- Faulend, Michael et Vedran Šošić. 1999. « Is Unofficial Economy a Source of Corruption ? ». *Institute of Public Finance Occasional Paper No. 9*
- Frye, T. and E. Zhuravskaya. 2000. « Rackets, regulation, and the rule of law ». *Journal of Law, Economics and Organization*, Vol 16, No. 2, pp. 478/502
- Greene, William H. 2003. « Econometric Analysis ». *Stern School of Business, New York University*
- Hellman, J.S., G. Jones and Daniel Kaufmann. 2000. « Seize the State, Seize the Day : State Capture, Corruption and Influence in Transition ». *World Bank Policy Research Working Paper No. 2444*
- Johnson, Simon, Daniel Kaufmann and Pablo Zoido-Lobaton. 1998a. « Corruption, Public Finances and the Unofficial Economy ». *mimeo*
- Johnson, Simon, Daniel Kaufmann and Pablo Zoido-Lobaton. 1998b. « Regulatory Discretion and the Unofficial Economy ». *American Economic Review, Papers and Proceedings of the AEA*, 88(2), 387-392
- Johnson, Simon, Daniel Kaufmann, J. McMillan and C. Woodruff. 2000. « Why Do Firms Hide ? Bribes and Unofficial Activity After Communism ». *Journal of Political Economics*
- Johnson, Simon and Daniel Kaufmann. 2001. « Institutions and the Underground Economy. In *A Decade of Transition : Achievements and Challenges*
- Loayza N.V. 1996. « The Economics of Informal Sector : a Simple Model and Some Empirical Evidence from Latin America ». *Carnegie Rochester Series on Public Policy*, 45, 129-162, North-Holland
- Schneider, Friedrich and Dominik Enste. 1998. « Increasing Shadow Economies All Over the World - Fiction or Reality? A Survey of the Global Evidence of their Size and of their Impact from 1970 to 1995 ». *Working Paper No. 9819, Department of Economics, University of Linz*
- Shleifer, Andrei. and R. Vishny. 1993. « Corruption ». *Quarterly Journal of Economics*, 108, pp 601-17
- Vostroknutova, Ekaterina. 2003. « Shadow Economy, Rent-Seeking Activities and the Perils of Reinforcement of the Rule of Law ». *mimeo*

Annexe

Variable	Intitulé	Observations	Moyenne	Médiane	Ecart type	Min	Max
Activité informelle	À votre avis, pour des entreprises dans votre secteur d'activité, quel est le pourcentage des ventes déclarées aux autorités ? 1 : 100% ; 2 : 80-99% ; 3 : 50-79% ; 4 : 25-49% ; 5 : < 25%	280	1.94	2	1.10	1	5
Corruption administrative	En général, les entreprises dans votre secteur d'activité doivent-elles verser des paiements supplémentaires aux agents publics pour pouvoir travailler ? 1 : jamais ; 2 : rarement ; 3 : quelquefois ; 4 : souvent ; 5 : la plupart du temps ; 6 : toujours	240	2.35	1	1.56	1	6
Capture de l'Etat	Les entreprises dans votre secteur d'activité sont-elles amenées à verser des paiements supplémentaires aux agents publics pour influencer le contenu d'une loi ou réglementation ? 1 : jamais ; 2 : rarement ; 3 : quelquefois ; 4 : souvent ; 5 : la plupart du temps ; 6 : toujours	216	1.85	1	1.41	1	6
Corruption : obstacle à l'activité de l'entreprise	Pouvez-vous me dire à quel point les paiements supplémentaires constituent un obstacle pour la croissance des entreprises dans votre secteur d'activité ? 1 : pas d'obstacle ; 2 : obstacle faible ; 3 : obstacle moyen ; 4 : obstacle important	211	2.30	3	1.03	1	4
Corruption : impact sur l'activité	Dans quelle mesure la corruption en général a-t-elle un impact sur votre activité ? 1 : pas d'impact ; 2 : impact faible ; 3 : impact moyen ; 4 : impact important	247	2.29	2	1.19	1	4
Taxes	Pouvez-vous me dire à quel point les taxes constituent un obstacle pour la croissance des entreprises dans votre secteur d'activité ? 1 : pas d'obstacle ; 2 : obstacle faible ; 3 : obstacle moyen ; 4 : obstacle important	337	2.64	3	1.00	1	4
Réglementation	Pouvez-vous me dire à quel point les réglementations constituent un obstacle pour la croissance des entreprises dans votre secteur d'activité ? 1 : pas d'obstacle ; 2 : obstacle faible ; 3 : obstacle moyen ; 4 : obstacle important	328	2.54	3	0.96	1	4
Concurrence : part de marché	Pouvez-vous nous indiquer la part de marché de votre activité principale ? __%	213	35.61	25	28.82	0	100
Concurrence : position sur le marché	Si vous deviez augmenter le prix de votre produit principal de 10%, quelles seraient les conséquences ? 1 : la plupart de vos clients achèteraient chez vos concurrents ; 2 : vos clients continueraient à acheter chez vous, mais beaucoup moins ; 3 : vos clients continueraient à acheter chez vous, mais un peu moins ; 4 : vos clients continueraient à acheter autant qu'avant	341	2.36	2	1.11	1	4
Concurrence : position compétitive	Globalement, comment jugez-vous la position compétitive de votre entreprise ? 1 : très faible ; 2 : faible ; 3 : moyenne ; 4 : forte ; 5 : très forte	375	3.42	3	0.77	1	5
Droits de propriété	Faites-vous confiance aux tribunaux pour faire respecter vos contrats et droits de propriété en cas de litige ? 1 : non, pas du tout ; 2 : non, assez peu ; 3 : oui, assez ; 4 : oui, tout à fait	391	3.30	4	0.93	1	4
Taille de l'entreprise	Quel est le nombre total d'employés dans votre entreprise au moment de l'enquête ? __	393	112.50	44	217.18	10	2326
Entreprise partiellement publique	Quelle est la part de l'Etat dans le capital de votre entreprise ? __%	381	20.42	0	39.85	0	100
Entreprise anciennement publique	Est-ce que votre entreprise a déjà été totalement publique ? 1 : oui ; 2 : non	398	0.23	2	0.42	0	1
Poste dans l'entreprise	Quelle est votre responsabilité au sein de l'entreprise ? 1 : autre ; 2 : DRH ; 3 : gérant ; 4 : PDG	398	2.95	3	0.95	1	4
Dummy Pays	1 : Algérie ; 0 : Tunisie	404	0.50	1	0.50	0	1
Dummy Sexe	1 : homme ; 0 : femme	404	0.95	1	0.22	0	1

Les déterminants de la compétitivité des firmes dans les pays du Maghreb

Version préliminaire

Gérard DUCHENE³³, Boris NAJMAN³⁴, Tarik RAHMOUN³⁵

Novembre 2005

Résumé

L'objectif de cet article est d'étudier la performance des entreprises en Algérie, Maroc et Tunisie en contrôlant pour la pression concurrentielle, la gouvernance et les effets fixes pays. Nous construisons un indicateur de performance en nous servant des 600 enquêtes réalisées dans le cadre du projet FEMISE. Nous cherchons également à comprendre les déterminants des entreprises exportatrices de ces pays. La méthodologie utilisée est celle du probit.

³³ ROSES, Université de Paris I, Panthéon Sorbonne, 106-112 Bd de l'hôpital, 75647 Paris CEDEX 13, France; Université Paris XII, ERUDITE. Tel: (33) 1 44 07 81 86, Email: duchene@univ-paris1.fr

³⁴ ROSES, Université de Paris I, Panthéon Sorbonne, 106-112 Bd de l'hôpital, 75647 Paris CEDEX 13, France; Université Paris XII / Tel: (33) 1 44 07 81 95, Email: bnajman@univ-paris1.fr

³⁵ Université Paris XII, ERUDITE Email: tarik.rahmoun@caramail.com

Introduction

Comment les entreprises d'Afrique du Nord se comportent-elles face aux défis actuels que représentent la concurrence croissante de la Chine sur les marchés tiers et de la hausse des prix du pétrole ? A première vue, les économies de la région sont dans une posture différente vis à vis de ces phénomènes : l'Algérie est un pays qui tire de ses exportations de pétrole (37 % du PIB en 2003) et de gaz un surplus courant considérable (selon l'OCDE 13,2 % du PIB en 2003) qui devrait en principe se traduire par un affaiblissement de sa compétitivité. La Maroc et la Tunisie sont pour leur part spécialisés dans des industries de main d'œuvre exportatrices et sont fortement concurrencés sur leurs marchés traditionnels par les nouveaux arrivants de l'Asie de l'est et du sud est. Par ailleurs, l'Algérie a une longue tradition de secteur public, d'interventionnisme et de protectionnisme qui fait d'elle un quasi-pays en transition dans le contexte actuel des réformes esquissées depuis quelques années ; l'expérience montre que, lorsqu'ils sont riches en ressources naturelles, les pays qui libéralisent leur économie connaissent souvent une forme de syndrome hollandais ressemblant aux phénomènes décrits par la littérature dans le cas classique de découverte de nouveaux gisements.

L'évaluation de l'impact des chocs décrits précédemment sur le tissu économique des pays d'Afrique du Nord devrait faire l'objet d'une observation chronologique afin d'appréhender les évolutions de l'environnement, les chocs et leurs effets directs et indirects sur les performances. Il est cependant possible dans une certaine mesure de remplacer le raisonnement chronologique par un raisonnement comparatif « géographique » en coupe instantanée. C'est l'exercice auquel nous nous proposons de nous livrer dans la présente contribution, en utilisant les résultats de l'enquête FEMISE dans sa partie « Employeurs ». Nous posons ici la question de savoir si la conjoncture internationale, subie de façon différenciée par les pays du Maghreb compte tenu de leur caractéristiques propres, influence le comportement des entreprises, et si oui de quelle manière. En d'autres termes, les données collectées au niveau de 200 firmes de plus de 10 salariés dans chacun des pays reflètent-elles des différences entre pays, ou au contraire peut-on parler d'un tissu relativement homogène d'entreprises Maghrébines ?

Pour répondre à cette question, nous proposons dans un premier temps de construire une modélisation simple du comportement des firmes adaptée aux données de l'enquête ; dans les deux sections qui suivent, nous procédons à la construction d'indicateurs de résultat d'une part et de variables représentant les caractéristiques structurelles des firme et les contraintes auxquelles elles font face d'autre part. La quatrième section présente les résultats des tests effectués.

1. Modélisation du comportement des entreprises

Le but de notre étude est de mettre en évidence l'influence de l'appartenance d'une firme à un pays sur le comportement de cette firme. Pour permettre cette analyse, il faut d'abord définir en quoi consiste le comportement « normal » d'une entreprise, avant d'explorer la façon dont ce comportement peut être influencé par des variables extérieures.

Le modèle de comportement que nous proposons d'utiliser s'inspire de celui qui est couramment utilisé en économie industrielle et qui est désigné sous le terme « structure – conduite – performance », mais il l'adapte aux données de l'enquête. Du modèle de base, nous tirons l'idée que les firmes doivent être évaluées à l'aune de leurs performances, performances qui seront atteintes par l'application de stratégies ou de comportements qui s'inscrivent dans des données structurelles. Ces données structurelles sont elles-mêmes de deux types : certaines relèvent de la firme proprement dite, d'autres lui sont extérieures et constituent des contraintes qui s'imposent à elle. Parmi les données internes à l'entreprise, on trouve évidemment ses caractéristiques techniques, sa fonction de production ou sa fonction de coût, ainsi que les données organisationnelles habituelles : structure hiérarchique, degré de décentralisation des décisions, mais aussi dimension de l'entreprise, structure de l'actionariat etc. Toutes ces données sont évidemment très diverses et le questionnaire FEMISE ne renseigne que certaines d'entre elles, il s'agit donc de reconstituer au moyen des informations disponibles des variables représentatives des caractéristiques structurelles des entreprises. Du côté des données structurelles extérieures à la firme, on peut en principe ranger tout ce qui concerne les caractéristiques sectorielles (ou « industrielles » au sens de l'économie industrielle), c'est à dire le degré de concurrence auquel l'entreprise se trouve confrontée sur son marché, le relatif monopole dont elle peut jouir sur la demande qui s'adresse à elle, et finalement les diverses contraintes de marché qui s'imposent à elles. Données également très variées, un peu mieux renseignées dans le questionnaire que la précédente catégorie, sans abondance cependant.

De l'enquête, nous cherchons aussi à extraire les questions qui peuvent révéler les performances des entreprises : dans la perspective qui est la nôtre, celle de l'impact de la conjoncture internationale (qui se traduisent finalement par des caractéristiques – pays) sur le comportement des firmes, deux types de performances nous intéressent ; d'une part un indicateur de performance synthétique qui, à défaut du profit, du chiffre d'affaire ou de la rentabilité, refléterait

la croissance de l'entreprise et plus généralement son « succès », et d'autre part un indicateur de résultat en direction des marchés internationaux.

L'idée d'un indicateur de performance synthétique et donc unique semble plus facile à admettre que celle d'un indicateur unique décrivant les caractéristiques internes ou l'environnement externe de l'entreprise ; nous proposons pourtant de regrouper ces deux derniers groupes de caractéristiques variées en deux indicateurs composites, caractérisant chacun les conditions internes et externes de la firme. Du côté des caractéristiques internes des entreprises, est-il légitime de regrouper les caractéristiques techniques avec celles qui relèvent de l'organisation ? Si de l'aspect technique on retient la « modernité » de l'entreprise et de l'aspect organisationnel les caractéristiques habituellement considérées comme liées à la modernité technologique, alors la combinaison des deux critères devient légitime. Nous adoptons cette démarche dans la suite et nous caractérisons cette combinaison par le concept de « bonne gouvernance » de la firme. Au surplus, la constitution d'indices composites connaît un vif succès parmi les économistes de la transition et du développement, en particulier dans le domaine de la mesure des institutions (voire l'introduction de ce rapport, et les travaux de la BERD à ce sujet) ; à la section suivante, nous nous inspirons de ces travaux pour construire l'indicateur de gouvernance des firmes que nous venons d'évoquer, ainsi d'ailleurs que l'indicateur de « pression concurrentielle » qui regroupe l'ensemble des contraintes externes subies par l'entreprise.

Nous avançons au total que les deux indicateurs de « gouvernance » et de « pression concurrentielle », que nous venons de définir, peuvent expliquer les performances des entreprises, que ce soit la performance synthétique ou la performance sur les marchés internationaux. En principe, on peut en effet s'attendre à ce qu'une bonne gouvernance favorise l'émergence de bonnes performances, alors que plus de pression concurrentielle devrait en principe détériorer ces performances. C'est là une conclusion qu'il faudra tester avec les réponses du questionnaire FEMISE sur l'ensemble des firmes des trois échantillons, car il n'y a aucune raison de supposer que ces conclusions diffèrent d'un pays à l'autre. Maintenant il est clair que la gouvernance et la pression concurrentielle ne sont pas les seuls facteurs à agir sur la performance ; il faut également tenir compte des facteurs spécifiques à chaque pays, et en particulier des conditions particulières qui font qu'un des pays se trouve dans une situation proche du syndrome hollandais, un autre est victime de la concurrence soudaine des produits chinois, et ces chocs peuvent n'apparaître ni dans les données collectées sur les caractéristiques interne et externe des firmes, ni sur les performances, mais ils peuvent se manifester sur la relation entre ces caractéristiques et ces

performances. C'est effet que nous cherchons à tester dans la quatrième section de cette contribution, mais auparavant, nous devons préciser la méthode de calcul de chacun des indicateurs mentionnés, en référant chaque indicateur aux questions qui vont servir à le construire.

2. Construction des indicateurs de résultat

Deux indicateurs de résultat sont construits, l'un qui reflète synthétiquement le « succès » de la firme, l'autre qui se réfère plus explicitement à ses résultats sur le marché international. Ce dernier est le plus simple à traiter puisqu'il ne retient qu'une seule question du questionnaire, la question 16 : « durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle été : non exportatrice ; totalement exportatrice ; partiellement exportatrice » ; aucune autre question ne posant le problème de la performance sur le marché international, nous nous sommes réduits à utiliser cette unique question, en la simplifiant d'ailleurs car peu d'entreprises sont « totalement exportatrices » ; l'indicateur de résultat dans ce cas prend donc la valeur 0 l'entreprise est absente à l'international et 1 elle est présente à l'international.

La construction de l'indicateur de performance synthétique est plus complexe. Cet indicateur combine trois éléments de base contenus dans plusieurs questions. En l'absence de toute information dans le questionnaire sur le chiffre des ventes, la valeur ajoutée ou l'excédent brut de l'entreprise³⁶, et a fortiori de l'évolution de ces variables, nous sommes conduits à construire l'indicateur de succès sur la base des questions concernant l'emploi dans l'entreprise, la croissance de sa part de marché, et l'appréciation portée sur sa « position compétitive ». Une quatrième question aurait pu être ajoutée à la constitution de l'indice global de performance, celle qui porte sur les contraintes ressenties dans divers domaines (débouchés, approvisionnement, crédit etc) : on aurait pu ainsi considérer qu'une entreprise qui ne ressent pas de telles contraintes se trouve dans une situation que l'on pourrait considérer comme favorable du point de vue de sa performance (relativement à d'autres entreprises qui rencontreraient certaines de ces difficultés). Deux arguments nous ont fait écarter cette question du champ de la constitution de l'indice globale de performance : d'une part, la question posée (question 40) fait référence aux « contraintes liées au secteur d'activité de l'entreprise », et même si les réponses données ne peuvent faire référence qu'à l'expérience de l'entreprise elle-même, on soupçonne qu'une partie des répondants ont reflété non pas leur propre situation mais celle de leur secteur d'activité (elle

³⁶ Ces questions n'ont pas été posées afin d'éviter l'autocensure de la part des employeurs.

pourrait alors figurer comme un élément participant à l'indicateur de pression concurrentielle présenté ci-dessous). Le second argument qui a conduit à écarter cette question de l'indice de performance est d'ordre méthodologique : chacun des indicateurs synthétiques que nous avons constitué l'a été sur la base d'un choix particulier de questions qui repose sur l'existence entre les réponses aux questions sélectionnées d'un coefficient de corrélation positif ; or, on constate que les réponses à la question 40 (réinterprétées dans le sens d'une performance de l'entreprise) sont très peu corrélées (et parfois inversement) aux autres indicateurs retenus. On s'est donc limité aux trois questions mentionnées initialement et sur lesquelles nous revenons maintenant.

La question 32 sur la croissance, la diminution ou la stabilité de la part de marché de l'entreprise semble donner une image fiable de la performance de la firme. Les réponses à cette question sont fortement corrélées à celles données à la question 40 sur l'appréciation de la position compétitive de l'entreprise (avec une gradation de 5 échelons de « très faible » à « très forte ») ; à elles deux, elles constituent une base solide d'appréciation de la performance de l'entreprise. Les deux questions précédentes sont à leur tour corrélées, bien qu'à un moindre degré, à l'observation de la croissance de l'emploi dans l'entreprise ; on peut en effet construire un tel indicateur partiel en utilisant les questions 21 (personnel de l'entreprise), 24-4 (nombre de personnes ayant quitté l'entreprise depuis 12 mois), et 25 (nombre de personnes embauchées) ; la différence entre embauches et départs rapportée au personnel total donne un taux de croissance de la main d'œuvre de la firme qui peut aussi être interprété comme un indice de sa performance ; ce taux de croissance « brut » a été converti en une variable qualitative à trois modalités donnant lieu à trois classes de firmes (croissance nette supérieure à 0%, croissance comprise entre 0 et -4%, croissance inférieure à -4%).

L'indicateur de performance globale peut alors être constitué par agrégation des trois éléments de base précédents. Le choix des pondérations tient compte à la fois des moyennes des variables considérées, et de la qualité de la régression sur les variables explicatives qui seront présentées à la section suivante. L'indice de performance globale varie ainsi de 18 à 74, avec une moyenne de 49,9 pour l'ensemble des trois pays. La moyenne apparaît la plus forte pour la Tunisie (52,1) et la plus faible pour le Maroc (48,0), l'Algérie se situant près de la moyenne générale à 49,7. Bien que ces performances moyennes par pays soient très proches, il n'en reste pas moins qu'une observation plus détaillée des fréquences montre que pour les performances les meilleures (101 observations supérieures ou égales à 55, sur un total de 375 observations), le Maroc est mal servi : alors que la Tunisie a 37% de ses firmes dans la catégorie supérieure et l'Algérie 30%, le Maroc

n'en a que 14% (sur l'ensemble de l'échantillon, 27% des firmes sont dans la catégorie supérieure).

L'indicateur de performance à l'exportation est encore plus différencié par pays, au détriment de l'Algérie cette fois-ci, puisque l'Algérie n'a que 12% de ses firmes qui sont exportatrices, alors que la Tunisie en a 40% et le Maroc 38%.

On ne peut cependant se limiter à ces classements bruts car divers facteurs influencent la performance et peuvent expliquer les différences constatées au niveau des résultats. C'est le but du modèle présenté à la première section d'introduire ces variables explicatives, vers le détail desquelles nous nous tournons maintenant.

3. La construction des variables de structure

Comme expliqué précédemment, nous construisons deux variables caractéristiques des conditions internes et externes des firmes, l'indicateur de gouvernance et l'indicateur de pression concurrentielle. Cette section décrit en détail la méthodologie utilisée pour bâtir ces deux indicateurs au moyen des réponses au questionnaire FEMISE.

3.1 L'indicateur de gouvernance

Cet indicateur est une combinaison de quatre indicateurs partiels eux-mêmes construits au moyen de plusieurs réponses au questionnaire. Ces indicateurs partiels (qui pourraient faire l'objet d'une utilisation individuelle en lieu et place de l'indicateur global) sont (a) le degré d'intégration de la firme dans un réseau organisé, (b) la structure de propriété de la firme, (c) le niveau technique et (d) la dimension de la firme. Au sein de chacun de ces indicateurs, des tests de corrélation ont permis de sélectionner les questions pertinentes, et bien entendu ces quatre indicateurs partiels sont tous corrélés positivement.

L'indicateur d'intégration est construit sur la base des questions 14, 47 et 48 qui posent les questions de la sous-traitance et de la filialisation de l'entreprise. La question 14 demande si l'entreprise est indépendante ou filiale d'un groupe (ou si elle a des filiales) ; la question 47 demande si la firme sous-traite une partie de son activité ou confie des travaux à d'autres entreprises ; la question 48 demande inversement si l'entreprise est sous-traitante partiellement ou

totalemment. La combinaison de ces trois questions conduit à définir un indicateur d'intégration de la firme conçu de la façon suivante : si l'entreprise est indépendante (Q14) et ne fait pas du tout de sous-traitance (Q48), elle est totalement déconnectée de tout réseau, ce qui la rend évidemment plus difficile à gérer. Si l'entreprise a des filiales (Q14) ou confie des travaux à des tiers (Q47), elle est intégrée dans un réseau qui lui permet de décentraliser une partie de ses décisions. Enfin, si elle est filiale d'un groupe (Q14) ou totalement ou partiellement sous-traitante (Q48), elle est encore plus intégrée et son processus de décision devient encore plus simple. Chaque entreprise se voit alors affecter un indice 1, 2 ou 3 selon son degré d'intégration dans un réseau.

L'indicateur de structure de propriété est directement inspiré des travaux sur les économies en transition, et exploite les questions 10 et 12 du questionnaire. La question 10 porte sur le statut juridique des entreprises et propose comme réponse une série de statuts qui se ramènent finalement à deux grandes catégories : les entreprises en société anonyme, dont on peut attendre qu'elles disposent d'une organisation plus performante que les entreprises individuelles ou SARL (les autres statuts proposés sont très peu représentés au niveau des réponses) qui reflètent plus des petites structures dont le management est plus faible. Les questions 12.a, 12.b et 12.c se réfèrent à la structure de l'actionariat en distinguant la part des capitaux étatiques, des capitaux étrangers et des capitaux domestiques. Nous distinguons grâce à ces questions les entreprises dont plus de 50% du capital est étatique, celles qui ont une participation étrangère (capital étranger > 0%, même s'il y a une participation étatique inférieure à 50%), et enfin, nous distinguons au sein des entreprises restantes (entreprises à capitaux locaux) celles qui sont en société anonyme et celles qui ont un autre statut (SARL ou entreprises individuelles). Ces quatre catégories de firmes sont alors rangées dans un ordre correspondant à ce que suggère la littérature sur la qualité de la gouvernance qui découle de la structure de l'actionariat ou de la forme juridique de l'entreprise. On classe ainsi les entreprises publiques au bas de l'échelle de la gouvernance, et les entreprises à participation étrangère en haut de cette échelle ; entre les deux, les entreprises « domestiques » sont intercalées en donnant un indice de gouvernance supérieur aux SA par rapport aux entreprises ayant une forme juridique plus faible.

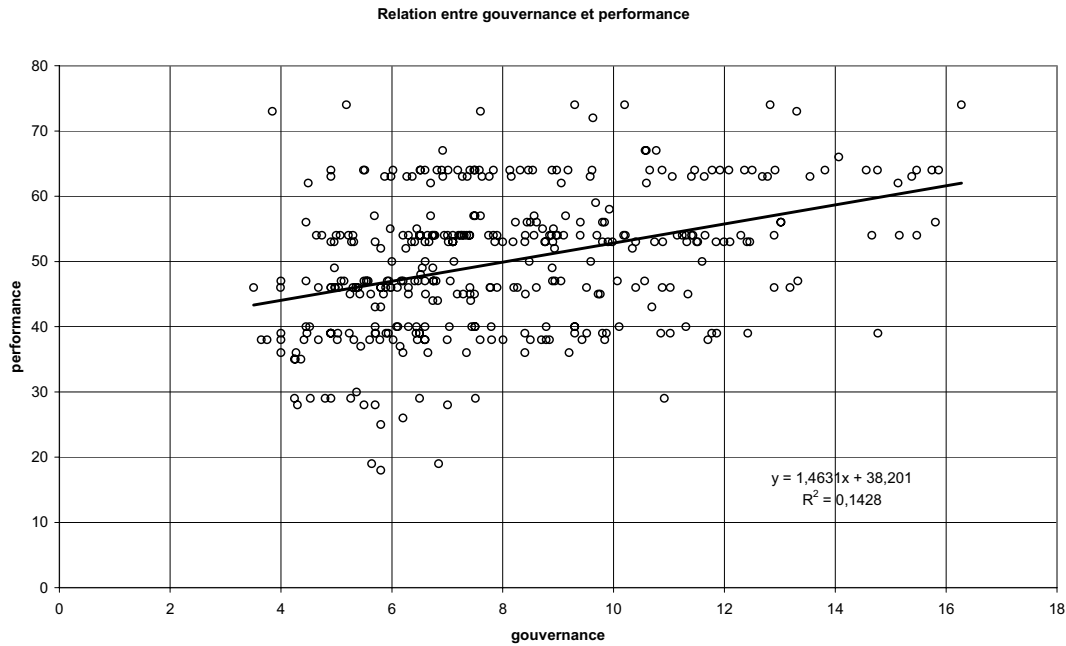
L'indicateur de niveau technique des entreprises repose sur quatre questions ou ensemble de questions : la question 9 (date de création de l'entreprise) donne une idée (confirmée par des tests de corrélation) sur la qualité de la gouvernance quand l'entreprise est relativement « jeune » (créée après 1991). La question 17 demande si l'entreprise dispose d'une ou plusieurs certifications-

qualité ; bien entendu, le fait d'avoir une certification est un indice clair que l'entreprise a un « niveau technique » relativement plus élevé que le fait de ne pas en avoir. Troisièmement, on utilise les questions sur la structure du personnel (question 21, personnel total, et question 23.1, nombre de cadres et ingénieurs) pour déterminer la part des cadres et ingénieurs dans le personnel de l'entreprise, ratio qui peut sans conteste être interprété comme un indice de la qualité technique de l'entreprise. Enfin, la question 27 porte sur l'introduction de changements techniques dans l'entreprise au cours des 12 derniers mois : un indice est calculé comme le nombre de changements introduits (allant de 0 : aucun changement, à 3 : tous les changements proposés ont été introduits). Les quatre indices de niveau technique compilés sont alors agrégés, toujours selon la procédure évoquée précédemment (tenant compte de la moyenne de l'indice et ajustés pour la qualité de la régression finale).

Enfin, un quatrième indicateur partiel de la gouvernance est la dimension de l'entreprise, repérée par son personnel. Elle donne lieu à la construction d'un indice qualitatif classant les entreprises en trois groupes : entreprises dont le personnel est inférieure à 30 personnes, entreprises dont le personnel va de 30 à 150 personnes, et entreprises dont le personnel est supérieur à 150 personnes. Cette variable est fortement corrélée avec les précédentes et elle est à ce titre incorporée dans l'indicateur de gouvernance, même si a priori, la relation entre la taille d'une entreprise et la qualité de son management reste discuté dans la littérature.

Au total, nous avons quatre indicateurs partiels de la gouvernance des firmes. Ces indicateurs sont à leur tour agrégés selon la même procédure. Les pondérations sont les plus fortes pour la structure de propriété (1,4), pour le niveau technique et la dimension (0,8 et 0,9), le degré d'intégration vient en dernier (pondération 0,4). De façon significative, l'indice de gouvernance est très peu différent en moyenne d'un pays à l'autre : le Maroc sort avec le meilleur indice (8,4 avec un écart-type de 2,5), mais il précède de très peu la Tunisie (8,3 avec un écart-type de 3,3) et de plus loin l'Algérie (7,3 avec un écart-type de 2,3). Sur l'ensemble de l'échantillon, l'indice moyen de gouvernance est à 8,0 avec un écart-type de 2,7.

Il est dès maintenant possible de comparer l'indice de gouvernance avec celui de la performance, présenté dans le graphique suivant.



Sources : données de l'enquête FEMISE, « flexibilité du travail et concurrence sur les marchés des bines et services », enquête employeur.

Comme on le constate, la performance est liée positivement à la gouvernance. Une amélioration de 10% de la gouvernance se traduit approximativement par une amélioration de 15% de la performance.

3.2 L'indicateur de pression concurrentielle

Le second indicateur structurel reflète les conditions extérieures à l'entreprise, les contraintes du marché sur lequel elle se trouve. Comme on l'a dit plus haut, à la différence de l'indicateur de gouvernance, on attend que cet indicateur influe négativement sur les performances. Comme l'indicateur de gouvernance, l'indicateur de pression concurrentielle est composé à partir d'indicateurs partiels, qui sont cette fois au nombre de cinq : (a) le pouvoir de monopole sur la demande, que l'on considère en ordre inverse (plus le degré de monopole sur la demande est élevé, plus la pression concurrentielle est faible) ; (b) la géographie de la concurrence (qui peut être ressentie localement ou au niveau international) ; (c) la perception de la concurrence de la part des acteurs nationaux ; (d) la perception de la concurrence de la part des acteurs internationaux ; (e) le secteur d'activité (qui par nature peut être protégé ou exposé à la concurrence). Chacun de ces indicateurs partiels se réfère à une question particulière du questionnaire FEMISE, la présentation s'en trouve donc simplifiée.

L'indicateur de pouvoir de monopole sur la demande est directement tiré de la question 39 (quel serait l'effet d'une hausse du prix de votre produit de 10% ? Avec comme réponses possibles : la plupart des clients iraient chez le concurrent, ou : les clients continueraient à acheter autant qu'avant, ainsi que des réponses intermédiaires). De façon typique, on a ici une appréciation précise du pouvoir de monopole sur la demande, qu'il est possible d'inverser pour obtenir une appréciation de la pression concurrentielle qui s'impose à la firme. On peut ainsi tirer du questionnaire un premier indice variant de 1 (pas de pression) à 4 (forte pression).

La géographie de la concurrence est une notion qui repère l'étendue du marché (et donc de la pression concurrentielle) de la firme : ressent-elle ses concurrents sur un plan strictement local, ou bien se trouve-t-elle dans la « haute mer » de la concurrence internationale ? La question 36 (quelle est pour vous la concurrence la plus importante ? Avec les réponses proposées : régionale, nationale, internationale) matérialise cette perception géographique de la concurrence. Il est clair que plus on se rapproche du niveau mondial, plus l'entreprise est soumise à une pression concurrentielle forte ; les réponses au questionnaire peuvent donc être récupérées telles quelles, avec un indice de pression qui va de 1 (faible pression) à 3 (forte pression).

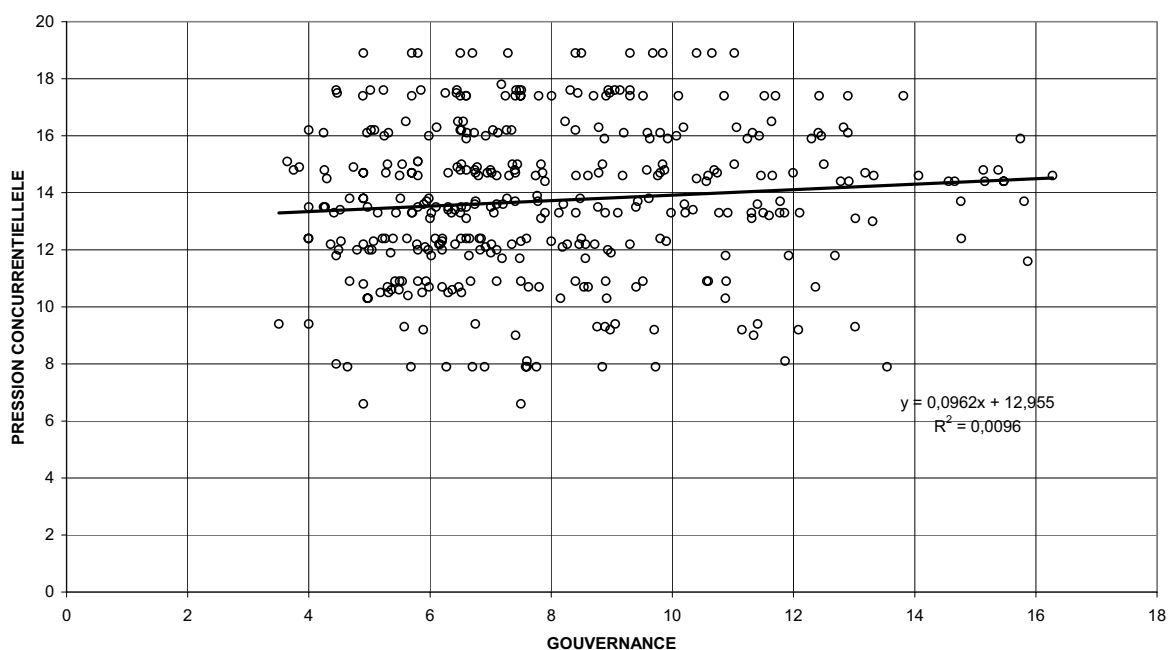
Les questions 34 et 35 sont utilisées pour refléter la perception de la concurrence de la part des acteurs nationaux ou internationaux. Elle sont formulées en demandant si, au cours des 12 derniers mois, le nombre de concurrents (nationaux ou internationaux) a augmenté, diminué ou est resté stable. Un problème particulier de cette question est le nombre important de non-réponses (en particulier pour les concurrents internationaux), malgré l'épuration du fichier à laquelle nous avons procédé initialement (toutes les entreprises auxquelles il manquait au moins deux réponses ont été éliminées du fichier). Nous avons considéré dans cette circonstance que les entreprises qui ne répondaient pas à cette question n'étaient pas réellement concernées par elle, ce qui conduit à interpréter ces non-réponses comme équivalent à la perception d'une non-augmentation du nombre de concurrents. De ce fait, nous avons reclassé les réponses à ces deux questions en notant 2 le cas où le nombre de concurrents est perçu en hausse, et 1 tous les autres cas (y compris les non-réponses). Les entreprises qui perçoivent une augmentation du nombre de concurrents (nationaux ou internationaux) font donc face à une pression concurrentielle supérieure aux autres entreprises.

La dernière question utilisée pour contribuer à la construction de l'indicateur de pression concurrentielle est la question 15, qui porte sur le secteur d'activité auquel l'entreprise se rattache.

C'est encore une fois la méthode des corrélations qui a permis de définir un regroupement des secteurs d'activité en fonction de la pression concurrentielle qui leur est inhérente. S'il est clair en effet que l'industrie des matériaux de construction est relativement protégée par rapport à celle du textile, la question se pose pour bon nombre de secteurs s'ils appartiennent à l'une ou l'autre de ces deux catégories : ainsi le secteur des hôtels et restaurants peut apparaître comme relativement protégé du côté des restaurants mais au contraire très exposé par l'industrie du tourisme du côté de l'hôtellerie. Les quatre variables précédentes étant corrélées entre elle, nous avons vérifié le degré de corrélation entre ces variables et l'appartenance à chacun des secteurs d'activité recensés dans le questionnaire. Cette procédure a abouti à un reclassement des secteurs en trois groupes : le groupe exposé (forte pression concurrentielle) qui contient les secteurs chimie, textile et électrique ; le groupe protégé (faible pression) qui contient les industries agro-alimentaires, les matériaux de construction, les hôtels et restaurants, et les autres services ; et un groupe intermédiaire (neutre) contenant les transports, les services financiers, le commerce, et les autres secteurs.

Nous obtenons ainsi cinq indicateurs qu'il faut agréger, à nouveau selon la procédure habituelle. Les coefficients les plus élevés (1,5 et 1,4) sont attribués au monopole sur la demande et au secteur d'activité, la variable géographique et le nombre de concurrents nationaux ont un coefficient 1,3 et le nombre de concurrents internationaux a un coefficient de 1,1. Il est alors intéressant de comparer les deux indicateurs structurels de gouvernance et de pression concurrentielle obtenus : comme l'indique intuitivement le graphique ci-dessous, ces deux variables sont tout à fait indépendantes l'une de l'autre.

Variables Gouvernance et Pression Concurrentielle



Sources : données de l'enquête FEMISE, « flexibilité du travail et concurrence sur les marchés des bines et services », enquête employeur.

Nous disposons maintenant de tous les éléments nécessaires pour passer à la dernière phase de notre étude.

4. Résultats des tests du modèle Gouvernance – Pression concurrentielle – Performances

L'idée de départ qui préside à cette contribution est d'expliquer les performances des entreprises des divers pays du Maghreb par les indicateurs de gouvernance (qui reflète les caractéristiques internes des firmes) et de pression concurrentielle (qui reflète les contraintes externes qui s'imposent aux firmes). Simultanément, nous nous proposons de voir si le fait pour une entreprise d'appartenir à un pays ou à un autre ajoute quelque chose à la compréhension des performances de ses firmes. Nous testons donc des équations de la forme

$$PERF = a_0 + a_1 * GOUV + a_2 * PRES + a_3 * PAYS + \varepsilon$$

Où PERF représente un des deux indicateurs de performance décrits à la section 2 (performance globale de la firme ou caractéristique exportatrice de la firme). GOUV représente l'indicateur de gouvernance de la firme tel qu'il est décrit à la section 3.1 et PRES représente l'indicateur de pression concurrentielle décrit à la section 3.2. La dernière variable PAYS est une dummy qui prend successivement la valeur 1 pour chacun des trois pays, 0 sinon. Si cette variable est

significative, elle indique que l'appartenance de l'entreprise au pays considéré a un impact sur sa performance, indépendamment des variables explicatives de base. Ainsi que nous l'avons indiqué, nous attendons que les coefficients a_1 prennent une valeur positive et les coefficients a_2 une valeur négative.

L'équation précédente prend deux formes. Dans le cas de la performance globale, on a en variable expliquée une variable continue et il est donc possible d'appliquer les MCO. Par contre, dans la seconde spécification, où la variable expliquée est la caractéristique exportatrice ou non de l'entreprise, on a à faire à une variable dichotomique et il faut opérer un probit bivarié. Commençons par présenter les résultats de la régression de la performance globale des firmes (MCO).

<i>Performance globale des firmes</i>						
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Constante	52.4*** (18.8)	52.8*** (18.9)	51.8*** (18.4)	51.5*** (18.2)	52.1*** (17.4)	51.3*** (18.1)
Exportatrice		-1.8 (-1.5)	-2.3** (-1.9)	-	-	-
Gouvernance	1.6*** (8.8)	1.7*** (8.7)	1.7*** (8.7)	1.5*** (8.6)	1.6*** (8.7)	1.6*** (9.0)
Pression concurrentielle	-1.1*** (-6.0)	-1.0*** (-5.4)	-0.9*** (-5.0)	-1.1*** (-5.8)	-1.1*** (-5.9)	-1.0*** (-5.1)
Tunisie	-	-	2.1** (2.0)	1.8* (1.7)	-	-
Algérie	-	-	-	-	0.3 (0.2)	-
Maroc	-	-	-	-	-	-2.2** (-2.0)
R ²	0.22	0.22	0.23	0.23	0.22	0.23
Observations	375	375	375	375	375	375

T de Student entre parenthèses ; *** significatif à 1%, ** significatif à 5%, * significatif à 10 %

Six spécifications sont présentées dans le tableau précédent. La première présente les résultats bruts de la régression de la performance sur la gouvernance et la pression concurrentielle. Les deux variables explicatives sont significatives et ont le signe attendu. La seconde spécification incorpore la caractéristique exportatrice de l'entreprise comme une variable explicative supplémentaire ; celle-ci apparaît comme non significative. Dans la troisième spécification, on introduit une dummy pour la Tunisie et dans ce cas, à la fois la dummy Tunisie et la caractéristique exportatrice apparaissent toutes deux significatives (la seconde à 5%) ; la dummy Tunisie sort avec un signe positif et la dummy exportatrice avec un signe négatif ; quant aux variables de base (GOUV et PRES), elles restent hautement significatives et leur coefficient ne

varie que marginalement. La même spécification a été testée avec une dummy Algérie et une dummy Maroc, mais aucune d'elle ne donne de résultat significatif pour aucune des variables supplémentaires et ces résultats ne sont pas présentés dans le tableau.

Les trois dernières spécifications (4, 5 et 6) abandonnent la variable exportatrice et se concentrent sur les dummy – pays. Seul, le Maroc sort avec un coefficient significatif et négatif, qui reflète le constat fait précédemment que ce pays a les meilleurs indicateurs structurels moyens (GOUV et PRES) et les plus mauvaises performances globales. Au total, on note que, mis à part le Maroc, l'appartenance à un pays ne modifie pas significativement la performance globale des entreprises. En particulier, l'Algérie ne semble pas souffrir de sa situation « en transition » ni de son héritage de secteur public, une fois accepté que les entreprises publiques influencent négativement la gouvernance, mais de façon transversale aux pays (une entreprise publique Tunisienne est aussi mal notée qu'une entreprise publique Algérienne). Elle ne semble pas non plus bénéficier de son avantage sur le coût de l'énergie.

Passons maintenant à l'autre performance, qui exige le recours à un traitement probit et dont les résultats sont présentés ci-dessous.

<i>Performance à l'exportation</i>				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	-4.36*** (-8.89)	-4.58*** (-9.22)	-3.77*** (-7.41)	-4.33*** (-8.78)
Gouvernance	0.20*** (7.03)	0.20*** (6.79)	0.19*** (6.51)	0.20*** (6.99)
Pression concurrentielle.	0.17*** (5.38)	0.17*** (5.61)	0.14*** (4.55)	0.16*** (5.11)
Tunisie	-	0.50*** (3.06)	-	-
Algérie	-	-	-0.63*** (-3.54)	-
Maroc	-	-	-	0.06 (0.42)
Pseudo R2	0.195	0.216	0.224	0.195
Observations	375	375	375	375

Z entre parenthèses ; *** significatif à 1%

On constate que le coefficient de l'indicateur de pression concurrentielle n'a pas le signe attendu, mais au contraire cette variable influe de façon significativement positive sur le caractère exportateur des entreprises : plus la pression concurrentielle est importante, plus une firme a tendance à exporter. En réalité, il est bien évident que la causalité est inverse : plus une firme

exporte, plus elle se trouve en face de contraintes externes importantes. Il serait donc nécessaire de réviser le modèle théorique initial pour tenir compte de cette endogénéité.

La deuxième remarque que l'on peut faire sur ces résultats concerne les coefficients des pays. On constate en effet que la Tunisie a un coefficient très significativement positif, l'Algérie un coefficient très significativement négatif et le Maroc un coefficient non significatif. La situation est donc à l'inverse de ce que l'on avait pour la performance globale des firmes, pour laquelle seul le Maroc avait un coefficient significatif (et négatif). On peut tirer de ce double constat que si les effets - pays ne jouent pas sur la performance globale, ils jouent beaucoup plus fortement sur la performance à l'exportation. En particulier, l'Algérie subit ici le contrecoup de sa richesse pétrolière en ayant une capacité d'exportation beaucoup plus réduite que ses voisins. On peut y voir un effet du syndrome hollandais.

Conclusion

Ce projet FEMISE nous a permis de construire une base de données originale sur les marchés du travail au Maghreb. Elle combine les caractéristiques des salariés et celles des employeurs ; elle nous permet d'élaborer une approche comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie. De plus, nous avons pu, grâce à ce projet, créer un réseau de recherche au Maghreb qui nous a permis de développer des projets de recherches communs. Dans un contexte de transformation rapide des entreprises et de mobilité accrue des salariés en Afrique du Nord, nos données constituent une contribution tout à fait nouvelle à la recherche sur le développement de ces pays. Nous tenons à les mettre le plus rapidement possible à disposition des chercheurs sur le site du [ROSES](http://roses.univ-paris1.fr)³⁷.

Le projet s'est déroulé en trois phases :

- L'élaboration des questionnaires et des échantillons au travers de séminaires, d'essais sur le terrain et d'études des questionnaires existants.
- Une phase de réalisation des enquêtes, qui n'a pu se faire que grâce à nos partenaires en Algérie, Maroc et Tunisie. (CREAD, CREQ et de l'ISTIS).
- Une phase d'exploitation des données, qui a donné lieu à plusieurs projets d'articles, un travail de tris à plat et de tris croisés (voire première partie et annexes) et à une conférence que nous organiserons en avril 2006 pour présenter les principaux résultats de ce travail.

Nous voudrions rappeler rapidement les thèmes de recherche qui se développent aujourd'hui à partir de notre base de données.

1. Une étude approfondie de la pression concurrentielle et de ses effets sur les performances des entreprises du Maghreb est au cœur de cette base de données (article de G. Duchêne, B. Najman, T. Rahmoun).
2. Une étude sur les salaires et leurs déterminants, en reliant étroitement les salaires aux institutions (article de M. Beuran et M. Maurel)

³⁷ <http://roses.univ-paris1.fr>

3. Une recherche sur la gouvernance et le recours aux activités informelles menée par C. Delavallade.

4. Une recherche sur les conditions de travail en relation avec la compétitivité des entreprises et la pression concurrentielle qu'elles subissent.

5. Un des thèmes en cours d'élaboration porte sur la mobilité du travail, l'ancienneté et les performances des entreprises.

6. Nos enquêtes nous permettent également de travailler sur la migration par rapport aux compétences et aux professions exercées par ceux (employeurs ou employés) qui sont retournés au Maghreb.

Ce projet FEMISE a permis de mobiliser trois laboratoires (ROSES, TEAM, et MATISSE) de l'Université Paris I, un laboratoire de Paris XII (l'ERUDITE) mais il surtout créé une dynamique de recherche en nous rapprochant de nos collègues d'Afrique du Nord et en renforçant les coopérations scientifiques.

Annexes du rapport

Récapitulatif du traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
Année d'entrée dans l'entreprise * Qualification	1934	95,6%	89	4,4%	2023	100,0%
Situation de l'employé avant d'entrer dans l'entreprise * Qualification	1982	98,0%	41	2,0%	2023	100,0%
Formation dans l'entreprise * Qualification	1972	97,5%	51	2,5%	2023	100,0%
Emploi en relation avec la formation * Qualification	1812	89,6%	211	10,4%	2023	100,0%
Comment avez vous trouvé cette emploi * Qualification	1952	96,5%	71	3,5%	2023	100,0%
Votre emploi à t-il donné lieu à un contrat d'embauche écrit * Qualification	1933	95,6%	90	4,4%	2023	100,0%
Quel est le type de contrat * Qualification	1320	65,2%	703	34,8%	2023	100,0%
Durant le dernier mois, vous étiez payé * Qualification	1990	98,4%	33	1,6%	2023	100,0%
Votre rémunération pour le mois dernier est-elle * Qualification	1954	96,6%	69	3,4%	2023	100,0%
Vous percevez votre rémunération * Qualification	1984	98,1%	39	1,9%	2023	100,0%
Percevez-vous une fiche de paie * Qualification	1931	95,5%	92	4,5%	2023	100,0%
Depuis un an, en plus de votre salaire percevez- vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces * Qualification	1887	93,3%	136	6,7%	2023	100,0%
En moyenne par mois * Qualification	322	15,9%	1701	84,1%	2023	100,0%
Bénéficiaire de congés annuels * Qualification	1963	97,0%	60	3,0%	2023	100,0%
Bénéficiaire de congés maladie * Qualification	1861	92,0%	162	8,0%	2023	100,0%
Bénéficiaire de congés maternité * Qualification	347	17,2%	1676	82,8%	2023	100,0%
Ces congés sont-ils payés * Qualification	1949	96,3%	74	3,7%	2023	100,0%
Durant le dernier mois nombres d'heures par semaine travaillées * Qualification	1894	93,6%	129	6,4%	2023	100,0%
Travailler la nuit * Qualification	1974	97,6%	49	2,4%	2023	100,0%
Travailler le vendredi * Qualification	1965	97,1%	58	2,9%	2023	100,0%
Travailler des heures supplémentaires * Qualification	1942	96,0%	81	4,0%	2023	100,0%
Cet emploi est-il votre activité principale * Qualification	1954	96,6%	69	3,4%	2023	100,0%
Avez-vous changé d'entreprise * Qualification	1985	98,1%	38	1,9%	2023	100,0%
Avez-vous changé de poste de travail * Qualification	1966	97,2%	57	2,8%	2023	100,0%
Voulez-vous changé d'entreprise * Qualification	1921	95,0%	102	5,0%	2023	100,0%
Salaire insuffisant * Qualification	586	29,0%	1437	71,0%	2023	100,0%
Qualification ne correspondant pas à ma formation * Qualification	109	5,4%	1914	94,6%	2023	100,0%
Pas de perspectives de carrières * Qualification	257	12,7%	1766	87,3%	2023	100,0%
Conditions de travail * Qualification	209	10,3%	1814	89,7%	2023	100,0%
Raison familiales * Qualification	62	3,1%	1961	96,9%	2023	100,0%
Etat de santé économique de l'entreprise * Qualification	79	3,9%	1944	96,1%	2023	100,0%
Problèmes avec la hiérarchie * Qualification	71	3,5%	1952	96,5%	2023	100,0%
Nature du contrat * Qualification	111	5,5%	1912	94,5%	2023	100,0%
Autre * Qualification	24	1,2%	1999	98,8%	2023	100,0%

Situation de l'employé avant d'entrer à l'entreprise * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Situation de l'employé avant d'entrer à l'entreprise	Etudiant	Effectif	185	97	33	27	9	8	2	20	381
		% dans Qualification	35,6 %	24,6%	22,3%	6,8%	4,6%	3,9%	14,3 %	18,3%	19,2%
	Chômeur	Effectif	72	101	53	96	78	85	9	29	523
		% dans Qualification	13,9 %	25,6%	35,8%	24,1%	40,0%	41,7 %	64,3 %	26,6%	26,4%
	Salarié	Effectif	205	134	44	169	39	60	1	27	679
		% dans Qualification	39,5 %	34,0%	29,7%	42,4%	20,0%	29,4 %	7,1 %	24,8%	34,3%
		% dans Qualification	39,5 %	34,0%	29,7%	42,4%	20,0%	29,4 %	7,1 %	24,8%	34,3%
	Travailleur au noir (Non déclaré)	Effectif	13	19	11	65	49	26	2	12	197
		% dans Qualification	2,5%	4,8%	7,4%	16,3%	25,1%	12,7 %	14,3 %	11,0%	9,9%
	Indépendant	Effectif	24	20	5	31	13	15	0	13	121
		% dans Qualification	4,6%	5,1%	3,4%	7,8%	6,7%	7,4%	,0%	11,9%	6,1%
	Autres	Effectif	20	23	2	11	7	10	0	8	81
		% dans Qualification	3,9%	5,8%	1,4%	2,8%	3,6%	4,9%	,0%	7,3 %	4,1%
	Total	Effectif	519	394	148	399	195	204	14	109	1982
		% dans Qualification	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0 %

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	394,641(a)	35	,000
Rapport de vraisemblance	413,709	35	,000
Association linéaire par linéaire	55,184	1	,000
Nombre d'observations valides	1982		

(a) : 7 cellules (14,6%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,57.

Formation dans l'entreprise * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manceuvre	Apprenti	Autres	Total
Formation dans l'entreprise	Oui	Effectif	192	114	23	110	30	28	3	16	516
		% dans Qualification	37,6%	28,8%	15,8%	27,4%	15,5%	13,6%	25,0%	15,0%	26,2%
	Non	Effectif	318	282	123	291	164	178	9	91	1456
		% dans Qualification	62,4%	71,2%	84,2%	72,6%	84,5%	86,4%	75,0%	85,0%	73,8%
	Total	Effectif	510	396	146	401	194	206	12	107	1972
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	80,062(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	83,013	7	,000
Association linéaire par linéaire	57,849	1	,000
Nombre d'observations valides	1972		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3,14.

Emploi en relation avec la formation * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manceuvre	Apprenti	Autres	Total
Emploi en relation avec la formation	Oui	Effectif	398	261	77	170	44	60	6	30	1046
		% dans Qualification	79,3%	67,4%	55,4%	47,2%	26,7%	37,7%	54,5%	33,7%	57,7%
	Non	Effectif	104	126	62	190	121	99	5	59	766
		% dans Qualification	20,7%	32,6%	44,6%	52,8%	73,3%	62,3%	45,5%	66,3%	42,3%
Total		Effectif	502	387	139	360	165	159	11	89	1812
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	239,497(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	247,831	7	,000
Association linéaire par linéaire	203,167	1	,000
Nombre d'observations valides	1812		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,65.

Comment avez vous trouvé cette emploi * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Comment avez vous trouvé cette emploi ?	Recrutement direct ou entretien	Effectif	329	218	57	212	81	89	3	44	1033
		% dans Qualification	64,3%	55,9%	39,3%	53,5%	42,0%	44,9%	21,4%	42,3%	52,9%
	Par l'intermédiaire des bureaux du travail	Effectif	32	29	9	29	5	25	1	10	140
		% dans Qualification	6,3%	7,4%	6,2%	7,3%	2,6%	12,6%	7,1%	9,6%	7,2%
	Par l'intermédiaire d'agences responsables de la formation	Effectif	9	10	4	7	1	4	2	1	38
		% dans Qualification	1,8%	2,6%	2,8%	1,8%	,5%	2,0%	14,3%	1,0%	1,9%
	Connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur	Effectif	67	57	35	66	35	34	2	16	312
		% dans Qualification	13,1%	14,6%	24,1%	16,7%	18,1%	17,2%	14,3%	15,4%	16,0%
	Par l'intermédiaire de la famille ou amis	Effectif	75	76	40	82	71	46	6	33	429
		% dans Qualification	14,6%	19,5%	27,6%	20,7%	36,8%	23,2%	42,9%	31,7%	22,0%
	Total	Effectif	512	390	145	396	193	198	14	104	1952
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	113,002(a)	28	,000
Rapport de vraisemblance	105,250	28	,000
Association linéaire par linéaire	42,206	1	,000
Nombre d'observations valides	1952		

(a) : 8 cellules (20,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,27.

Votre emploi à t-il donné lieu à un contrat d'embauche écrit * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Votre emploi à t-il donné lieu à un contrat d'embauche écrit ?	Oui	Effectif	410	297	100	232	116	109	8	75	1347
		% dans Qualification	79,9%	76,2%	69,4%	59,3%	62,7%	54,8%	66,7%	75,8%	69,7%
	Non	Effectif	103	93	44	159	69	90	4	24	586
		% dans Qualification	20,1%	23,8%	30,6%	40,7%	37,3%	45,2%	33,3%	24,2%	30,3%
	Total	Effectif	513	390	144	391	185	199	12	99	1933
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	79,999(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	79,890	7	,000
Association linéaire par linéaire	39,500	1	,000
Nombre d'observations valides	1933		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3,64.

Quel est le type de contrat * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Quel est le type de contrat ?	Contrat à durée indéterminée (CDI)	Effectif	299	203	59	161	61	54	1	44	882
		% dans Qualification	73,6%	68,6%	59,6%	73,2%	53,5%	51,9%	12,5%	60,3%	66,8%
	Contrat à durée déterminée (CDD)	Effectif	94	81	28	47	42	43	2	24	361
		% dans Qualification	23,2%	27,4%	28,3%	21,4%	36,8%	41,3%	25,0%	32,9%	27,3%
	Contrat temporaire, indéterminée	Effectif	3	4	7	7	10	4	2	2	39
		% dans Qualification	,7%	1,4%	7,1%	3,2%	8,8%	3,8%	25,0%	2,7%	3,0%
Saisonnier	Effectif	1	1	0	1	0	3	0	0	6	
	% dans Qualification	,2%	,3%	,0%	,5%	,0%	2,9%	,0%	,0%	,5%	

Contrat d'apprentissage	Effectif	2	1	2	1	0	0	2	1	9
	% dans Qualification	,5%	,3%	2,0%	,5%	,0%	,0%	25,0%	1,4%	,7%
Contrat de stage rémunéré	Effectif	0	1	3	1	0	0	0	0	5
	% dans Qualification	,0%	,3%	3,0%	,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	,4%
Contrat de stage non rémunéré	Effectif	0	0	0	0	0	0	1	0	1
	% dans Qualification	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	12,5%	,0%	,1%
Autre	Effectif	7	5	0	2	1	0	0	2	17
	% dans Qualification	1,7%	1,7%	,0%	,9%	,9%	,0%	,0%	2,7%	1,3%
Total	Effectif	406	296	99	220	114	104	8	73	1320
	% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	355,231(a)	49	,000
Rapport de vraisemblance	121,463	49	,000
Association linéaire par linéaire	9,528	1	,002
Nombre d'observations valides	1320		

(a) : 45 cellules (70,3%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,01.

Durant le dernier mois, vous étiez payé * Qualification (tableau croisé)

			Qualification									
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manceuvre	Apprenti	Autres	Total	
Durant le dernier mois, vous étiez payé...	A la journée	Effectif	2	2	1	12	4	13	2	0	36	
		% dans Qualification	,4%	,5%	,7%	3,0%	2,0%	6,3%	15,4%	,0%	1,8%	
	A la semaine	Effectif	1	0	0	8	5	4	1	1	20	
		% dans Qualification	,2%	,0%	,0%	2,0%	2,5%	1,9%	7,7%	,9%	1,0%	
	A la quinzaine	Effectif	0	2	1	13	5	3	0	2	26	
		% dans Qualification	,0%	,5%	,7%	3,3%	2,5%	1,5%	,0%	1,8%	1,3%	
	Au mois	Effectif	514	389	146	359	176	175	10	104	1873	
		% dans Qualification	99,0%	98,0%	98,6%	89,8%	89,3%	85,0%	76,9%	94,5%	94,1%	
	Au pourcentage	Effectif	2	0	0	0	0	2	0	2	6	
		% dans Qualification	,4%	,0%	,0%	,0%	,0%	1,0%	,0%	1,8%	,3%	
	A la tâche	Effectif	0	1	0	3	2	6	0	1	13	
		% dans Qualification	,0%	,3%	,0%	,8%	1,0%	2,9%	,0%	,9%	,7%	
	A la pièce	Effectif	0	1	0	0	0	1	0	0	2	
		% dans Qualification	,0%	,3%	,0%	,0%	,0%	,5%	,0%	,0%	,1%	
	Autres	Effectif	0	2	0	5	5	2	0	0	14	
		% dans Qualification	,0%	,5%	,0%	1,3%	2,5%	1,0%	,0%	,0%	,7%	
		Total	Effectif	519	397	148	400	197	206	13	110	1990
			% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	166,010(a)	49	,000
Rapport de vraisemblance	155,678	49	,000
Association linéaire par linéaire	4,883	1	,027
Nombre d'observations valides	1990		

(a) : 49 cellules (76,6%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,01.

Votre rémunération pour le mois dernier est -elle * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Votre rémunération pour le mois dernier est-elle...	Inférieure à 10 000 dinars	Effectif	4	13	18	34	57	67	9	12	214
		% dans Qualification	,8%	3,3%	12,7%	8,6%	29,8%	33,2%	64,3%	11,3%	11,0%
	entre 10 000 et 20 000	Effectif	180	278	106	326	133	124	5	74	1226
		% dans Qualification	35,2%	70,9%	74,6%	82,3%	69,6%	61,4%	35,7%	69,8%	62,7%
	entre 20 000 et 30 000	Effectif	217	93	18	32	1	6	0	18	385
		% dans Qualification	42,5%	23,7%	12,7%	8,1%	,5%	3,0%	,0%	17,0%	19,7%
	entre 30 000 et 40 000	Effectif	73	8	0	4	0	0	0	0	85
		% dans Qualification	14,3%	2,0%	,0%	1,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	4,4%
De 40 000 dinars et plus	Effectif	37	0	0	0	0	5	0	2	44	
	% dans Qualification	7,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,5%	,0%	1,9%	2,3%	
	Total	Effectif	511	392	142	396	191	202	14	106	1954
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	835,794(a)	28	,000
Rapport de vraisemblance	834,679	28	,000
Association linéaire par linéaire	380,612	1	,000
Nombre d'observations valides	1954		

(a) : 9 cellules (22,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,32.

Vous percevez votre rémunération * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Vous percevez votre rémunération ...	Par chèque	Effectif	79	56	25	46	10	15	1	12	244
		% dans Qualification	15,1%	14,2%	16,9%	11,6%	5,2%	7,2%	7,7%	11,2%	12,3%
	En espèces	Effectif	143	134	62	232	125	143	11	54	904
		% dans Qualification	27,3%	34,0%	41,9%	58,3%	64,8%	68,8%	84,6%	50,5%	45,6%
	Par virement bancaire ou postal	Effectif	301	204	61	120	58	50	1	41	836
		% dans Qualification	57,6%	51,8%	41,2%	30,2%	30,1%	24,0%	7,7%	38,3%	42,1%
	Total	Effectif	523	394	148	398	193	208	13	107	1984
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	207,884(a)	14	,000
Rapport de vraisemblance	214,219	14	,000
Association linéaire par linéaire	30,306	1	,000
Nombre d'observations valides	1984		

(a) : 1 cellule (4,2%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,60.

Percevez-vous une fiche de paie * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Percevez-vous une fiche de paie ?	Oui	Effectif	486	354	120	319	151	129	6	81	1646
		% dans Qualification	94,6%	91,0%	85,1%	83,5%	78,6%	66,2%	46,2%	77,1%	85,2%
	Non	Effectif	28	35	21	63	41	66	7	24	285
		% dans Qualification	5,4%	9,0%	14,9%	16,5%	21,4%	33,8%	53,8%	22,9%	14,8%
	Total	Effectif	514	389	141	382	192	195	13	105	1931
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	130,969(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	123,211	7	,000
Association linéaire par linéaire	104,000	1	,000
Nombre d'observations valides	1931		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,92.

Depuis un an, en plus de votre salaire percevez vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Depuis un an, en plus de votre salaire percevez-vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces ?	Oui	Effectif	173	119	30	110	45	52	2	30	561
		% dans Qualification	35,0%	31,6%	21,7%	28,4%	24,5%	26,4%	14,3%	30,9%	29,7%
	Non	Effectif	321	257	108	277	139	145	12	67	1326
		% dans Qualification	65,0%	68,4%	78,3%	71,6%	75,5%	73,6%	85,7%	69,1%	70,3%
	Total	Effectif	494	376	138	387	184	197	14	97	1887
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	16,977(a)	7	,018
Rapport de vraisemblance	17,389	7	,015
Association linéaire par linéaire	6,998	1	,008
Nombre d'observations valides	1887		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,16.

Bénéficiaire de congés annuels * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Bénéficiaires de congés annuels ?	Oui	Effectif	519	384	143	377	181	171	9	100	1884
		% dans Qualification	99,2%	97,5%	97,3%	95,7%	95,8%	85,5%	81,8%	95,2%	96,0%
	Non	Effectif	4	10	4	17	8	29	2	5	79
		% dans Qualification	,8%	2,5%	2,7%	4,3%	4,2%	14,5%	18,2%	4,8%	4,0%
	Total	Effectif	523	394	147	394	189	200	11	105	1963
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	80,072(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	62,913	7	,000
Association linéaire par linéaire	42,083	1	,000
Nombre d'observations valides	1963		

(a) : 2 cellules (12,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,44.

Bénéficiaire de congés maladie * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Bénéficiaires de congés maladie ?	Oui	Effectif	476	362	138	367	171	175	9	97	1795
		% dans Qualification	98,3%	97,1%	98,6%	96,6%	95,0%	90,2%	81,8%	98,0%	96,5%
	Non	Effectif	8	11	2	13	9	19	2	2	66
		% dans Qualification	1,7%	2,9%	1,4%	3,4%	5,0%	9,8%	18,2%	2,0%	3,5%
	Total	Effectif	484	373	140	380	180	194	11	99	1861
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	38,124(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	29,605	7	,000
Association linéaire par linéaire	13,987	1	,000
Nombre d'observations valides	1861		

(a) : 3 cellules (18,8%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,39.

Bénéficiaire de congés maternité * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Bénéficiaires de congés maternité ?	Oui	Effectif	128	63	48	28	14	25	1	16	323
		% dans Qualification	99,2%	90,0%	94,1%	87,5%	87,5%	78,1%	100,0%	100,0%	93,1%
	Non	Effectif	1	7	3	4	2	7	0	0	24
		% dans Qualification	,8%	10,0%	5,9%	12,5%	12,5%	21,9%	,0%	,0%	6,9%
Total	Effectif	129	70	51	32	16	32	1	16	347	
	% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	23,385(a)	7	,001
Rapport de vraisemblance	24,688	7	,001
Association linéaire par linéaire	7,555	1	,006
Nombre d'observations valides	347		

(a) : 8 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,07.

Ces congés sont ils payés * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Ces congés sont ils payés ?	Oui	Effectif	507	380	138	379	180	170	9	96	1859
		% dans Qualification	97,7%	97,2%	94,5%	95,0%	97,3%	87,6%	75,0%	93,2%	95,4%
	Non	Effectif	12	11	8	20	5	24	3	7	90
		% dans Qualification	2,3%	2,8%	5,5%	5,0%	2,7%	12,4%	25,0%	6,8%	4,6%
	Total	Effectif	519	391	146	399	185	194	12	103	1949
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	49,988(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	38,386	7	,000
Association linéaire par linéaire	23,807	1	,000
Nombre d'observations valides	1949		

(a) : 2 cellules (12,5%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,55.

Travailler la nuit * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Travaillez-vous la nuit ?	Oui	Effectif	61	30	8	66	19	59	1	39	283
		% dans Qualification	11,9%	7,7%	5,4%	16,5%	9,7%	28,8%	7,1%	36,1%	14,3%
	Non	Effectif	453	361	139	333	177	146	13	69	1691
		% dans Qualification	88,1%	92,3%	94,6%	83,5%	90,3%	71,2%	92,9%	63,9%	85,7%
	Total	Effectif	514	391	147	399	196	205	14	108	1974
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	108,288(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	97,157	7	,000
Association linéaire par linéaire	59,099	1	,000
Nombre d'observations valides	1974		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,01.

Travailler le vendredi * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Travaillez-vous le vendredi ?	Oui	Effectif	79	50	13	133	37	70	1	41	424
		% dans Qualification	15,4%	12,8%	8,9%	33,3%	19,0%	34,8%	7,1%	38,3%	21,6%
	Non	Effectif	433	341	133	266	158	131	13	66	1541
		% dans Qualification	84,6%	87,2%	91,1%	66,7%	81,0%	65,2%	92,9%	61,7%	78,4%
	Total	Effectif	512	391	146	399	195	201	14	107	1965
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	116,806(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	115,545	7	,000
Association linéaire par linéaire	63,166	1	,000
Nombre d'observations valides	1965		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3,02.

Travailler des heures supplémentaires * Qualification

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Travailler des heures supplémentaires	Oui	Effectif	191	144	43	206	83	88	3	41	799
		% dans Qualification	37,4%	37,2%	29,9%	52,8%	43,0%	44,0%	21,4%	39,8%	41,1%
	Non	Effectif	320	243	101	184	110	112	11	62	1143
		% dans Qualification	62,6%	62,8%	70,1%	47,2%	57,0%	56,0%	78,6%	60,2%	58,9%
	Total	Effectif	511	387	144	390	193	200	14	103	1942
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	38,269(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	38,400	7	,000
Association linéaire par linéaire	5,728	1	,017
Nombre d'observations valides	1942		

(a) : 0 cellule (,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 5,76.

Cet emploi est-il votre activité principale * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Cet emploi est-il votre activité principale ?	Oui	Effectif	489	367	131	375	186	185	11	93	1837
		% dans Qualification	94,8%	94,1%	92,3%	95,9%	96,4%	92,0%	91,7%	85,3%	94,0%
	Non	Effectif	27	23	11	16	7	16	1	16	117
		% dans Qualification	5,2%	5,9%	7,7%	4,1%	3,6%	8,0%	8,3%	14,7%	6,0%
	Total	Effectif	516	390	142	391	193	201	12	109	1954
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	21,848(a)	7	,003
Rapport de vraisemblance	18,290	7	,011
Association linéaire par linéaire	5,866	1	,015
Nombre d'observations valides	1954		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,72.

Avez-vous changé d'entreprise * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Avez-vous changé d'entreprise	Oui	Effectif	28	21	10	23	9	21	2	13	127
		% dans Qualification	5,4%	5,3%	6,8%	5,7%	4,6%	10,3%	14,3%	11,8%	6,4%
	Non	Effectif	491	374	136	378	187	183	12	97	1858
		% dans Qualification	94,6%	94,7%	93,2%	94,3%	95,4%	89,7%	85,7%	88,2%	93,6%
	Total	Effectif	519	395	146	401	196	204	14	110	1985
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	15,076(a)	7	,035
Rapport de vraisemblance	13,161	7	,068
Association linéaire par linéaire	7,988	1	,005
Nombre d'observations valides	1985		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,90.

Avez-vous changé de poste de travail * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Avez-vous changé de poste de travail ?	Oui	Effectif	78	80	17	108	63	51	4	12	413
		% dans Qualification	15,2%	20,4%	11,7%	27,2%	32,3%	25,2%	30,8%	11,0%	21,0%
	Non	Effectif	435	312	128	289	132	151	9	97	1553
		% dans Qualification	84,8%	79,6%	88,3%	72,8%	67,7%	74,8%	69,2%	89,0%	79,0%
	Total	Effectif	513	392	145	397	195	202	13	109	1966
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	51,718(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	52,417	7	,000
Association linéaire par linéaire	8,379	1	,004
Nombre d'observations valides	1966		

(a) : 1 cellule (6,3%) a un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 2,73.

Voulez vous changé d'entreprise * Qualification (tableau croisé)

			Qualification								
			Cadre	Agent de maîtrise et technicien	Agent de bureau	Ouvrier qualifié	Ouvrier non qualifié	Manœuvre	Apprenti	Autres	Total
Voulez vous changer d'entreprise ?	Oui	Effectif	174	155	58	111	96	103	8	46	751
		% dans Qualification	34,5%	40,4%	40,3%	29,4%	48,7%	52,3%	57,1%	44,7%	39,1%
	Non	Effectif	330	229	86	267	101	94	6	57	1170
		% dans Qualification	65,5%	59,6%	59,7%	70,6%	51,3%	47,7%	42,9%	55,3%	60,9%
	Total	Effectif	504	384	144	378	197	197	14	103	1921
		% dans Qualification	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	45,127 ^(a)	7	,000
Rapport de vraisemblance	45,136	7	,000
Association linéaire par linéaire	13,308	1	,000
Nombre d'observations valides	1921		

(a) : 0 cellule (0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 5,47.

Liste des séminaires

Séminaire n° 1 : Une présentation de la littérature sur les conditions de travail (**MAHJOUB Abdelaziz**), vendredi 30 avril 2004.

Séminaire n° 2 : Une présentation des enquêtes sur le marché du travail réalisées en Algérie, Maroc et Tunisie (**YAGOUBI Mahmoud**), le vendredi 7 mai 2004.

Rencontre : visite à l'IRD avec Jacques Charmes (le vendredi 14 mai 2004). Présentation des enquêtes sur le marché du travail réalisées en Algérie, Maroc et Tunisie.

Séminaire n° 3 : Présentation des enquêtes sur le secteur informel et les micro-entreprises en Algérie et au Maroc (**HAMED Yousra**), le vendredi 28 mai 2004 à 9h. en salle 229

Séminaire n° 4 : Présentation des grandes « lignes » du marché du travail en Algérie, au Maroc et en Tunisie (**DELAVALLADE Clara**), le jeudi 3 juin 2004 à 15h. en salle 229.

Séminaire n° 5 : Présentation d'une première version du questionnaire sur la flexibilité du travail (**NAJMAN Boris**), le jeudi 10 juin 2004 à 15h. en salle 229.

Séminaire n° 6 : Introduction des variables de corruption et de gouvernance dans des questionnaires entreprises (**Mathilde Maurel et Gérard Duchêne**), Septembre 2004.

Séminaire n° 7 : représentativité et formation des échantillon (**Boris Najman et Fahmi Ben-Abdelkader** septembre 2004.

Séminaire n° 8 : Analyse des conditions de réalisation des enquêtes en Tunisie, (**Fahmi Ben-Abdelkader**), Octobre 2004.

Séminaire n° 9 : exploitation des données d'enquêtes, intérêt des enquêtes croisées (Boris Najman), Décembre 2004

Séminaire n° 10 : rencontre avec **Nasser Edine Hamouda**, chercheur au CREAD, responsable de l'enquête algérienne, février 2005.

Séminaire n° 11 : rencontre avec **Faouzi Mourji**, contact pour nos enquêtes au Maroc, discussion avec Mohamed Bougroum, avril 2005.

Séminaire n° 12 : rencontre avec **Mohamed Bougroum** (responsable des enquêtes marocaines). Juillet 2005.

Tunisie

Questionnaire employeur

N.B.

- Questionnaire destiné à toute personne représentant officiellement l'entreprise
- Les informations obtenues ici seront traitées dans le strict anonymat et dans la parfaite confidentialité. Les renseignements recueillis ne peuvent en aucun cas servir pour un but fiscal ni pour un contrôle administratif.

I. Identification du responsable d'entreprise

Q.1 Sexe : (1) Masculin ذكر
(2) Féminin انثى

Q.1.a Age : _____ عمرك

Q.2 Etat civil : الحالة المدنية

- (1) Célibataire أعزب
(2) Marié(e) متزوج (ة)
(3) Divorcé(e) مطلق (ة)
(4) Veuf (ve) أرمل (ة)

Q.3 Niveau d'instruction : le niveau d'études le plus élevé :

مستواك التعليمي

- (1) Sans instruction بدون تعليم
(2) Primaire ابتدائي
(3) Secondaire 1^{er} cycle ثانوي مرحلة أولى
(4) Secondaire 2nd cycle ثانوي مرحلة ثانية
(5) Supérieur 1^{er} cycle تعليم عالي مرحلة أولى
(6) Supérieur 2nd cycle تعليم عالي مرحلة ثانية
(7) Supérieur 3^{ième} cycle تعليم عالي مرحلة ثالثة

Q3.1 Avez-vous fait des études à l'étranger ?

قررتش في الخارج؟

- (1) Oui نعم
(2) Non لا

Q3.2 Poursuivez-vous encore vos études ?

مازلت تقرى؟

- (1) Oui نعم
(2) Non لا

Si non, اذا لا

Q.3.2.a À quel age avez vous arrêté vos études :

قداش كان عمرك وقتلى انقطعت على الدراسة؟

_____ans

Q.4 Formation professionnelle : التكوين المهني

- (1) Sans formation professionnelle بدون تكوين مهني
(2) Certificat d'Aptitude Prof. (CAP) شهادة كفاءة مهنية
(3) Brevet de Technicien Prof. (BTP) شهادة مهني
(4) Brevet de Technicien Supérieur (BTS) تقنى سامى
(5) Formation en entreprise تكوين داخل الشركة
(6) Formation à l'étranger تكوين في الخارج
(7) Autre formation professionnelle تكوين آخر
A préciser _____ أذكر ما هو

Q.5 Avez-vous déjà travaillé à l'étranger ?

خدمتشي في الخارج؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Si oui, اذا نعم

Q.5.a. Combien d'année avez-vous passé à l'étranger _____ قَدَّاش من عام خدمت في الخارج؟

Q.5.b. En quelle année êtes-vous rentré définitivement en Tunisie _____ في أيّ عام رجعت لتونس بصفة نهائية؟

Q.6 A quel age avez-vous eu votre premier emploi rémunéré ? _____

قَدَّاش كان عمرك عند أول عمل ليك بالأجر

Q.7 Etes vous le fondateur de cette entreprise?

هل أنت مؤسس الشركة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Si non, Q.7.a date d'entrée dans l'entreprise _____

في أيّ عام بدبت تخدم في الشركة هذي؟

Q.8 Quelle est votre responsabilité au sein de l'entreprise?

ما هو نوع المسؤولية التي تشغلها في الشركة؟

- (1) PDG 1 رئيس مدير عام
(2) Gérant 2 مدير ("متصرف")
(3) DRH 3 مدير الموارد البشرية
(4) autres 4 précisez _____

II. caractéristiques de l'entreprise

Q.9 Année de création de l'entreprise _____

في أيّ عام وقع تأسيس الشركة؟

Q.10 Quelle est le Statut juridique de votre entreprise ?

ما هو النظام القانوني للشركة ؟

- (1) Société Anonyme 1 شركة خفية الاسم
(2) S.A.R.L. 2 شركة ذات المسؤولية المحدودة
(3) Coopérative 3 تعاقدية
(4) Société en Nom Collectif 4 شركة المفاوضة
(5) Entreprise individuelle 5 شركة أفراد
(6) Autres 6 A préciser _____
(7) Ne Sais Pas (NSP)/Ne Veux Pas Répondre (NVPR) 7

Q.11 Quel est le montant du capital en dinars ?

ما هي قيمة رأس المال بالدينار؟

- (1) _____
(2) NSP/NVPR

Q.12 Quelle est la répartition du capital de votre entreprise ?

ما هي نسب المساهمة في رأس مال الشركة؟

(a) Part privée tunisien _____%

نسبة المساهمة التونسية (الخاصة)

(b) Part de l'Etat _____%

نسبة مساهمة الدولة

(c) Part étranger _____%

نسبة المساهمة الأجنبية

(d) NSP/NVPR

Q.13 Est ce que votre entreprise a déjà été totalement publique ?

شركتكم كانتش عمومياً (ملك الدولة)؟

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/NVPR

Q.14 Est-ce que votre entreprise est.. شركتكم هي...:

(1) Une filiale d'un groupe 1 فرع من شركة أخرى

(2) Indépendante ayant des filiales 2 مستقلة عندها فروع

(3) Indépendante 3 مستقلة

(4) NSP/NVPR 4

Q.15 Quelles sont vos activités principales ?

ما هو النشاط الرئيسي للشركة ؟

(a) Activité principale _____

عندكمش نشاط ثانوي؟

(b) Activité secondaire _____

	Sous-secteur	Activité principale Q.15.c	Activité secondaire Q.15.d
Industrie	(1) Industries agro-alimentaires IAA	1 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
	(2) Industries chimiques IC	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
	(3) Industries des matériaux de construction céramiques et verres IMCCV	3 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
	(4) Industries textiles et habillement ITH Industries du cuir et de la chaussure ICC	4 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
	(5) Industries électriques, électroniques et de l'électroménager IEEE Industries mécaniques et métallurgiques IMM	5 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
Services	(6) Hôtels et restaurants	6 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>
	(7) Transports	7 <input type="checkbox"/>	7 <input type="checkbox"/>
	(8) Assurances et services financiers	8 <input type="checkbox"/>	8 <input type="checkbox"/>
	(9) Commerce	9 <input type="checkbox"/>	9 <input type="checkbox"/>
	(10) Autres services	10 <input type="checkbox"/>	10 <input type="checkbox"/>
(11) Autres (à préciser)	11 <input type="checkbox"/>	11 <input type="checkbox"/>	

Q.16 Durant les 12 derniers mois votre entreprise a-t-elle été ...?

فل 12 شهرا لي فاتو، شركتكم كانت ...

- (1) Non exportatrice 1 غير مصدرة
(2) Totalelement exportatrice 2 100 في 100 مصدرة بنسبة 100
(3) Partiellement exportatrice 3 مصدرة بصفة جزئية
(4) NSP/NVPR 4

Q.17 Votre entreprise possède-t-elle une ou plusieurs certifications qualité (ex.: ISO,...)

شركتكم تتمتعش بشهادة في مواصفات الجودة...

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR

Q.18 Comment la comptabilité de l'entreprise est-elle gérée ?

ماهي نوعية المحاسبة الي تقومو بها؟

- (1) Comptabilité tenue par l'entreprise 1
(2) Tenue par un comptable extérieur 2
(3) Livre d'entrée-sortie 3 كراس دخول - خروج
(4) Pas de comptabilité 4 ما تقوموش بمحاسبة
(5) Autres 5 A préciser
(6) NSP/NVPR 6

محاسبة تقوم بها شركتكم

تقوم بها مكتب محاسبة خارجي

Q.19 Durant la dernière année, de combien était la part des charges salariales en pourcentage des ventes (Chiffre d'Affaires)?

في العام الفارط، قداش كانت حصّة أعباء الأجور بالنسبة للمبيعات؟

- (1) _____ %
(2) NSP/NVPR

Q.20 Quelles sont les sources de financement de vos investissements ?

ما هم موارد التمويل لشركتكم؟

(Plusieurs réponses possibles)

Q.20.1 Ressources provenant des bénéfices de l'entreprise موارد متأتية من أرباح الشركة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.20.2 Autres ressources propres موارد أخرى خاصة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.20.3 Aides et dons publics إعانات من الدولة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.20.4 Crédits bancaires قروض بنكية

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.20.5 Autres sources A préciser _____

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

III. Effectifs de l'entreprise

Q.21 Quel est le nombre total d'employés dans votre entreprise au moment de l'enquête? ____

قَدَّاش من واحد يخدموا في الشركة حاليًا؟

Q.22 Répartition de l'effectif

	En nombre (a)	Hommes en nombre (b)	Femmes en nombre (c)
Q.22.1 Permanents (CDI) القارئين المرسمين (بعقد غير محدد)			
Q.22.2 Contractuels (CDD) المتعاقدين (بعقد محدد)			
Q.22.3 Stagiaires et apprentis متربصين			
Q.22.4 Intérimaires sous traités عمال مستخدمين في إطار مناولة			
Q.22.5 Temps partiel المشتغلون نص وقت			
Q.22.6 Temps complet المشتغلون وقت كامل			

Q.23 Répartition de l'effectif par qualification

	En nombre (a)	Hommes en nombre (b)	Femmes en nombre (c)
Q.23 .1 Cadres et ingénieurs إطارات / مهندسين			
Q.23 .2 Agents de maîtrise et techniciens تقنيين و مسيرين			
Q.23 .3 Agents administratifs إداريين			
Q.23 .4 Ouvriers spécialisés عمال مختصين			
Q.23 .1 Ouvriers non spécialisés عمال غير مختصين			

Q.24 Durant les 12 derniers mois, combien de travailleurs ont quitté l'entreprise ...

فل 12 شهرا لي فاتو، قداش من شخص غادروا الشركة؟

(1) Volontairement _____ بمحض إرادتهم

(2) Suite à un licenciement _____ بالطرد

(3) Fin de contrat _____ مع نهاية العقد

(4) Total _____

(5) NSP/NVPR

Q.25 Durant les 12 derniers mois, combien de travailleurs ont été embauchés?

فل 12 شهرا لي فاتو، قداش الشركة انتدبت من شخص؟

(1) _____

(2) NSP/NVPR

IV. Organisation du travail et technologie utilisée

Q.26 L'organisation du travail au sein de votre entreprise

Q.26.a Avez vous des employés qui travaillent sur des taches répétitives ?

عندكمش أعوان يقومو بأشغال متكررة؟

(1) Oui 1

(2) Non 2

(3) Si oui, Nombre d'employés concernés _____

(4) NSP/NVPR 4

Q.26.b Avez vous des employés qui font des rotations sur différents postes ?

عندكمش أعوان يعملون بنظام التداول على مراكز عمل؟

(1) Oui 1

(2) Non 2

(3) Si oui, Nombre d'employés concernés _____

(4) NSP/NVPR 4

Q.26.c Avez-vous des équipes de travail autonomes ?

عندكمش فرق عمل تعمل بصفة مستقلة؟

(1) Oui 1

(2) Non 2

(3) Si oui, Nombre d'employés concernés _____

(4) NSP/NVPR 4

Q.27 Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle introduit des changements dans :

(Plusieurs réponses possibles)

فل 12 شهرا لي فاتو، أدخلتشر شركتكم تغييرات في...

Q.27.1 Les procédés de production أساليب الإنتاج

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.27.2 Les produits المنتج

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.27.3 Les équipements التجهيزات

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.27.4 Pas de changement ما حصل حتى تغيير

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.28 Votre entreprise a-t-elle bénéficié d'un programme de mise à niveau ?

تمتعشر شركتكم ببرنامج التأهيل الشامل؟

(1) Oui 1

(2) Non 2

Si oui, en quoi a consisté ce programme ? _____

(3) NSP/NVPR 3

V. Conditions de travail et santé

Q.29 Combien y a-t-il eu d'accident de travail dans votre entreprise ...

قداش من حادث شغل وقع في الشرك

(a) en 2003 ? _____ في عام 2003

(b) en 2002 ? _____ في عام 2002

(c) NSP/NVPR

Q.30 Combien y a-t-il eu de jour de grève dans votre entreprise ...

قداش من يوم إضراب

(a) en 2003 _____ في عام

(b) en 2002 _____ في عام

(c) NSP/NVPR

VI. Dynamique concurrentielle

Q.31 Pouvez vous nous indiquer la part de marché de votre activité principale ?

ما هي حصة شركتكم بالسوق؟

- (1) _____ %
(2) NSP/NVPR

Q.32 Au cours des deux dernières années, votre part de marché a-t-elle :

في السنتين الفارقتين، حصة شركتكم بالسوق...

- (1) Augmenté 1 زادت
(2) Diminué 2 نقصت
(3) Demeuré stable 3 ما تغيرت
(4) NSP/NVPR 4

Q.33 Dans le cadre de votre activité principale, vous considérez vous principalement comme un acteur :

في نطاق النشاط الرئيسي للشركة، تعتبروا أنفسكم عنصرناشط أساسا...

- (1) International (reconnu sur le marché international) 1
(2) Sur le marché européen 2
(3) Sur le marché Africain 3
(4) Sur le marché national 4
(5) Au niveau régional 5
(6) NSP/NVPR 6

في السوق العالمية

في السوق الأوروبية

في السوق الإفريقية

في السوق المحلية

في السوق الجهوية

Q.34 Durant les 12 derniers mois, le nombre des concurrents nationaux sur votre activité principale a

فل 12 شهرا لي فاتو، عدد المنافسين المحليين في قطاع شركتكم

- (1) Augmenté 1 زاد
(2) Diminué 2 نقص
(3) Demeuré stable 3 ما تغيرت
(4) NSP/NVPR 4

Q.35 Durant les 12 derniers mois, le nombre des concurrents internationaux sur votre activité principale a

فل 12 شهرا لي فاتو، عدد المنافسين العالميين في قطاع شركتكم

- (1) Augmenté 1 زاد
(2) Diminué 2 نقص
(3) Demeuré stable 3 ما تغيرت
(4) NSP/NVPR 4

Q.36 Actuellement, la concurrence la plus importante que vous subissez est-elle :

حاليًا، أشد منافسة تتعرض اليها الشركة هي منافسة...

- (1) Régionale 1 جهويّة
(2) Nationale 2 محليّة
(3) internationale 3 عالميّة
(4) NSP/NVPR 4

Q.37 Dans votre secteur d'activité, êtes vous :

في قطاع نشاط الشركة، شركتكم هي...

- (1) L'employeur principal 1 المشغل الرئيسي لليد العاملة
(2) Un des 10 employeurs les plus importants 2

واحد من العشرة الأكثر مشغّلين لليد العاملة

- (3) Un employeur parmi d'autres 3 واحد من بين المشغّلين
(4) NSP/NVPR 4

Q.38 Dans votre région, êtes vous :

في الجهة متاعكم، شركتكم هي...

- (1) L'employeur principal 1 المشغل الرئيسي لليد العاملة
(2) Un des 10 employeurs les plus importants 2

واحد من العشرة الأكثر مشغّلين لليد العاملة

- (3) Un employeur parmi d'autres 3 واحد من بين المشغّلين
(4) NSP/NVPR 4

Q.39 Si vous deviez augmenter le prix de votre produit principal de 10%, quelles seraient les conséquences ?

إذا تزيّدو عشرة بالمئة في سوم المنتج ، شنو تكون النتيجة؟

- (1) La plupart de vos clients achèteraient chez vos concurrents 1

أغلبية حركتكم يمشيو يشريو من عند الشركات المنافسة

- (2) Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais beaucoup moins 2

حركتكم يقعدو يشريو من عندكم لكن أقلّ بياسر من قبل

- (3) Vos clients continueraient à acheter chez vous, mais un peu moins 3

حركتكم يقعدو يشريو من عندكم لكن أقلّ شويًا من قبل

- (4) Vos clients continueraient à acheter autant qu'avant 4

حركتكم يقعدو يشريو من عندكم كيما قبل

- (5) NSP/NVPR 5

Q.40 Globalement, comment jugez vous la position compétitive de votre entreprise ?

بصفة عامّة، كيفاش تقيّم القدرة التنافسيّة لشركتكم؟

- (1) Très faible 1 ضعيفة جدًا

- (2) Faible 2 ضعيفة

- (3) Moyenne 3 متوسطة

- (4) Forte 4 قويّة

- (5) Très forte 5 قويّة جدًا

- (6) NSP/NVPR 6

Q.41 Contraintes liées au secteur d'activité de l'entreprise

الصعوبات التي يشهدها قطاع نشاط شركتكم

	Oui (1)	Non (2)
Q.41.a Y a-t-il des difficultés d'approvisionnement ? فمّاش صعوبات في التموين؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.41.b Y a-t-il une pénurie de main d'œuvre qualifiée dans le secteur ? فمّاش نقص في اليد العاملة المؤهلة في قطاعكم؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.41.c Y a-t-il des difficultés d'écoulement de la production (ou des services)? فمّاش صعوبات في تصريف الانتاج؟	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.41.d Y a-t-il des difficultés d'accès au crédit ? فمّاش صعوبات في التحصّل على القروض	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q.42 Parmi ces différents types de réglementation quelle est celle qui vous semble plus contraignante pour votre activité ?

من بين النّصم القانونيّة الموالية، أناهي التي تشكل أكثر صعوبات لنشاط شركتكم؟

- (1) La réglementation fiscale 1 النظام الجبائي
(2) La réglementation du travail 2 قانون الشغل
(3) Les normes d'hygiène 3 مواصفات الصّحة
(4) Les normes de sécurité 4 مواصفات السلامة
(5) NSP/NVPR 5

Q.43 Parvenez vous à respecter ces types de réglementation ?

تتمكّنش شركتكم من تطبيق و احترام هذه النّصم؟

	Respect Total تطبيق كامل (1)	Respect partiel تطبيق نسبي (2)
Q.43.a La réglementation fiscale النظام الجبائي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.43.b La réglementation du travail قانون الشغل	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.43.c Les normes d'hygiène مواصفات الصّحة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.43.d Les normes de sécurité مواصفات السلامة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q.44 Pour échapper à ces contraintes, les entreprises dans votre secteur d'activité préfèrent...

لتفادي هذه الصعوبات ، الشركات التي ينشطو في نفس قطاع شركتكم يخيرو...

(1) Ne pas déclarer une partie de leur activité 1

ما يصرّحوش ("يدكلاريوش") جزء من نشاط أو انتاج الشركة

(2) Verser des paiements supplémentaires aux fonctionnaires de l'Etat 2

يدفعو الرشوة لبعض موظفي الدولة

(3) NSP/NVPR 3

Q.45 Faites vous confiance aux tribunaux pour faire respecter vos contrats et droits de propriété en cas de litige ?

هل تعتقد أنّ المحاكم جديرة بالثقة في ما يخصّ الدفاع عن العقود و حقوق الملكية في حالة نزاع؟

	Oui, Tout à fait (1)	Oui, Assez (2)	Non, Assez peu (3)	Non, Pas du tout (4)
Q.45.a Aujourd'hui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.45.b Il y a trois ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Recours aux formes de travail flexible

Q.46 Durant les 12 derniers mois, le recrutement des :

فل 12 شهر الي فاتو، انتداب...

	a augmenté زاد (1)	a diminué نقص (2)	Est demeuré stable ما تغيّرش (3)
Q.46.a Employés permanents المشتغلون بعقد غير محدد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.46.b Employés contractuels المشتغلون بعقد محدد	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q.47 Durant les 12 derniers mois, votre entreprise a-t-elle soustraité ou confié certains travaux à des tiers ?

فل 12 شهر الي فاتو، هل إتجنّت شركتكم للمناولة أو وكلت شركات أخرى للقيام ببعض الأشغال؟

(1) Oui 1

(2) Non 2 **si non, passez à la question Q.48**

(3) NSP/NVPR 3

Si Oui,

Q.47.a Pour quel type d'activité ? شنو نوع الأشغال هذي؟

- (1) Production 1 الإنتاج
- (2) Entretien / Maintenance 2 الصيانة
- (3) Nettoyage 3 التنظيف
- (4) Transport 4 النقل
- (5) Distribution / vente 5 التوزيع أو البيع
- (6) Tâches administratives 6 مهام إدارية
- (7) Autres 7 A préciser _____
- (8) NSP/NVPR 8

Q.47.b Quel est le pourcentage des sous traitants avec qui vous travaillez qui sont enregistrés au registre du commerce? _____%

ما هي نسبة شركات المناولة الي تتعامل معاهم والي مسجلين في السجل التجاري؟

Q.47.c Au cours des 12 derniers mois, ce recours a-t-il : إعتقاد شركتكم : فل 12 شهر الي فاتو، إعتقاد شركتكم :
على المناولة...

- (1) Augmenté 1 زاد
- (2) Diminué 2 نقص
- (3) demeuré stable 3 ما تغيرتش
- (4) NSP/NVPR 4

Q.47.d Quelles sont selon vous les motivations principales pour ce type de sous-traitance ?

(Plusieurs réponses sont possibles)

حسب رايك، ما هي دوافع لجوئكم إلي هذا النوع من المناولة؟

- (1) Pour faire face aux fluctuations du marché 1 للتصدّي الي تغير متطلبات السوق
- (2) Compétences absente en interne 2 كفاءات مفقودة بالشركة
- (3) Pour réduire les coûts 3 لتقليص التكاليف
- (4) Chercher une meilleure qualité 4 للحصول على جودة أفضل
- (5) Pour éviter les contraintes liées au droit de licenciement 5 لتفادي النزاعات الناتجة عن انتداب بعض العمّال ثم طردهم
- (6) Pour d'autres raisons 6 A préciser _____
- (7) NSP/NVPR 7

Q.48 Votre entreprise fonctionne-t-elle en tant que sous traitante d'une autre entreprise ?

شركتكم تعملش كشركة مناولة لحساب شركة أخرى؟

- (1) Totalemnt 1 كليًا
- (2) Partiellement 2 جزئيًا
- (3) Pas du tout 3 لا
- (4) NSP/NVPR 4

Q.49 Quel est le nombre de vos employés enregistrés au CNSS ?

ما هو عدد المشتغلين المسجلين لدى الصندوق القومي للضامن الاجتماعي؟

(1) _____

(2) NSP/NVPR

Q.50 A votre avis, pour des entreprises dans votre secteur d'activité, quel est le pourcentage des ventes déclarées aux autorités ?

حسب رأيك، بالنسبة للشركات في نفس قطاعكم، ماهي نسبة المبيعات المصرح بها للسلط ؟

(1) 100%

(2) 80% - 99%

(3) 50% - 79%

(4) 25% - 49%

(5) Moins de 25%

(6) Ne sais pas

Q.51 Niveau de taxation en 2003?

ما هي نسبة الأداء على الشركات إلي تتحملها شركتكم مقارنة بالمبيعات؟

Q.51.a Impôts sur les sociétés _____% des ventes.

ما هي نسبة الأعباء الاجتماعية الموظفة على المشغل إلي تتحملها شركتكم مقارنة بحجم الأجور؟

Q.51.b Charges patronales _____% des salaires.

Q.52 Pour les entreprises dans votre secteur d'activité, ne pas déclarer une partie des ventes ou des salariés permet de :

(Classer ces modalités par ordre d'importance : 1 pour la plus importante ; 4 pour la moins importante)

بالنسبة الى الشركات الناشطة في قطاعكم، عدم التصريح عن جزء من المبيعات هو بغرض...

(1) Payer moins d'impôt دفع أقلّ ضرائب

(2) Réduire le coût du travail لتقليص التكاليف

(3) Eviter des procédures administratives compliquées تفادي الترتيب الإدارية المعقدة

(4) Eviter d'avoir à verser des paiements supplémentaires تفادي دفع الرّشوة

Q.53 Pouvez-vous me dire à quel point ces différents facteurs constituent un obstacle pour la croissance des entreprises dans votre secteur d'activité :

تتجسّم تقولنا الى أيّ حدّ هذه العوامل تمثّل حاجز للنموّ في قطاعكم؟

	Pas d'obstacle ليس حاجزا (1)	Obstacle faible حاجزا ضعيف (2)	Obstacle moyen حاجزا متوسط (3)	Obstacle important حاجزا كبير (4)	NSP (5)
Q.53.a Taxes الأداءات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Q.53.b Réglementations التّظيم و القوانين	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Q.53.c Paiements supplémentaires الرّشاوي	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Q.54 Les entreprises dans votre secteur d'activité doivent verser des paiements supplémentaires aux agents publics...

بصفة عامّة، الشركات الناشطة في قطاعكم يضطروّ لدفع الرّشوة ...

	Toujours ديما (1)	Souvent في أغلب الأحيان (2)	Quelquefois ساعات (3)	Jamais مطلقا (4)	NSP (5)
Q.54.a Pour démarrer leur activité لتسهيل عمليّة الشروع في النشاط أو بداية الانتاج	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.54.b Pour accélérer des procédures administratives لتسريع التراتيب الاداريّة	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.54.c Pour maintenir une partie de l'activité non déclarée للتمكّن من اخفاء أو عدم التصريح عن جزء من الانتاج أو المبيعات	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Q.54.d Pour ne pas déclarer certains travailleurs للتمكّن من عدم التصريح عن بعض العمّال	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Q.55 Etes vous d'accord avec cette affirmation ? « Si un agent de l'Etat agit contre la loi, je pourrai toujours faire appel à un autre agent ou à son supérieur pour bénéficier d'un traitement correct, sans avoir à verser des paiements supplémentaires»

هل تتفق مع هذه المقولة: "في حالة معاملة غير قانونيّة من طرف موظف، يمكنني اللجوء الى موظف آخر أو مسؤول بالمصلحة لكي اتمكن من قضاء حاجتي، دون الاضطرار الى دفع الرّشوة".

- (1) toujours 1 ديما
(2) la plupart du temps 2 في أغلب الأحيان
(3) souvent 3
(4) quelquefois 4 ساعات
(5) rarement 5
(6) jamais 6 مطلقا
(7) Ne sais pas 7

Q.56 Quand une nouvelle loi ou réglementation qui pourrait avoir un impact important sur votre activité est en cours d'élaboration, dans quelle mesure votre entreprise peut essayer d'influencer le contenu de cette loi ou réglementation ?

في حالة إصدار مشروع قانون بإمكانه الانعكاس سلبياً على نموّ شركتكم، كيف تقيّمون قدرة الشركة على التأثير على محتوى هذا القانون؟

- (1) Très forte influence 1 تأثير كبير جدًا
- (2) Influence assez forte 2 تأثير كبير
- (3) Influence moyenne 3 تأثير متوسط
- (4) Influence faible 4 تأثير ضعيف
- (5) Pas d'influence 5 الشركة ما عندها حتى تأثير
- (6) Ne sais pas 6

Q.57 Dans quelle mesure la corruption en général a-t-elle un impact sur votre activité ?

بصفة عامّة، إلى أيّ مدى الرّشوة يمكنها التأثير على نموّ شركتكم؟

- (1) Pas d'impact 1 بدون تأثير
- (2) Impact faible 2 تأثير ضعيف
- (3) Impact important 3 تأثير كبير
- (4) Impact très important 4 تأثير كبير جدًا
- (5) Ne sais pas 5

Q.58 Les entreprises dans votre secteur d'activité sont-elles amenées à verser des paiements supplémentaires aux agents publics pour influencer le contenu d'une loi ou réglementation

بصفة عامّة، الشركات الناشطة في قطاعكم يضطّرون لدفع الرّشوة لتغيير محتوى بعض القوانين؟

- (1) toujours 1 ديمًا
- (2) la plupart du temps 2 في أغلب الأحيان
- (3) souvent 3
- (4) quelquefois 4 ساعات
- (5) rarement 5
- (6) jamais 6 مطلقًا
- (7) Ne sais pas 7

Q.59 En général, les entreprises dans votre secteur d'activité doivent-elles verser des paiements supplémentaires aux agents publics pour pouvoir travailler ?

بصفة عامّة، الشركات الناشطة في قطاعكم يضطّرون لدفع الرّشوة باش ينجّموا يخدموا؟

- (1) toujours 1 ديمًا
- (2) la plupart du temps 2 في أغلب الأحيان
- (3) souvent 3
- (4) quelquefois 4 ساعات
- (5) rarement 5
- (6) jamais 6 مطلقًا
- (7) Ne sais pas 7

Q.60 Le montant des paiements supplémentaires que les entreprises dans votre secteur d'activité doivent verser dépend-il du montant de vos ventes ?

قيمة الرشوة الى تدفعها بعض الشركات أهيش مرتبطة بقيمة المبيعات؟

- (1) Totalemnt 1 كليًا
(2) Partiellement 2 نسبيًا
(3) Pas du tout 3 مطلقا
(4) Ne sais pas 4

Observation de l'enquêteur

Nom de l'enquêteur : _____

Code entreprise : / ___ / ___ / ___ / ___ / ___ /

Date : / / 2004



Projet d'enquête au Maghreb

FLEXIBILITE DU TRAVAIL ET
CONCURRENCE SUR LE MARCHÉ DES
BIENS ET SERVICES

Tunisie

Questionnaire employé

N.B. : Les informations obtenues ici seront traitées dans le strict anonymat et dans la parfaite confidentialité. Les renseignements recueillis ne peuvent en aucun cas servir pour un but fiscal ni pour un contrôle administratif.

II. Identification du salarié(e)

Q.1 Sexe : (1) Masculin ذكر
(2) Féminin انثى

Q.1.a Age : _____عمرك

Q.2 Etat civil : الحالة المدنية

(5) Célibataire أعزب
(6) Marié(e) متزوج (ة)
(7) Divorcé(e) مطلق (ة)
(8) Veuf (ve) أرمل (ة)

Q.3 Niveau d'instruction : le niveau d'études le plus élevé :

مستواك التعليمي

(8) Sans instruction بدون تعليم
(9) Primaire ابتدائي
(10) Secondaire 1^{er} cycle ثانوي مرحلة أولى
(11) Secondaire 2nd cycle ثانوي مرحلة ثانية
(12) Supérieur 1^{er} cycle تعليم عالي مرحلة أولى
(13) Supérieur 2nd cycle تعليم عالي مرحلة ثانية
(14) Supérieur 3^{ième} cycle تعليم عالي مرحلة ثالثة

Q3.1 Avez-vous fait des études à l'étranger ?

قريتش فى الخارج؟

(1) Oui نعم
(2) Non لا

Q3.2 Poursuivez-vous encore vos études ?

مازلت تقرى؟

(1) Oui نعم
(2) Non لا

Si non, اذا لا

Q.3.2.a À quel age avez vous arrêté vos études :

قداش كان عمرك وقتلى انقطعت على الدراسة؟

_____ans

Q.4 Formation professionnelle : التكوين المهني

- (8) Sans formation professionnelle 1 بدون تكوين مهني
(9) Certificat d'Aptitude Prof. (CAP) 2 شهادة كفاءة مهنية
(10) Brevet de Technicien Prof. (BTP) 3 شهادة مهني
(11) Brevet de Technicien Supérieur (BTS) 4 تقني سامي
(12) Formation en entreprise 5 تكوين داخل الشركة
(13) Formation à l'étranger 6 تكوين في الخارج
(14) Autre formation professionnelle 7 تكوين آخر
A préciser _____ أذكر ما هو

Q.5 Avez-vous déjà travaillé à l'étranger ?

خدمتشي في الخارج؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Si oui, اذا نعم

Q.5.a. Combien d'année avez-vous passé à l'étranger _____ قَدَّاش من عام خدمت في الخارج؟

Q.5.b. En quelle année êtes-vous rentré définitivement en Tunisie _____ في أيّ عام رجعت لتونس بصفة نهائية؟

Q.6 A quel age avez-vous eu votre premier emploi rémunéré ? _____ قَدَّاش كان عمرك عند أول عمل ليك بالأجر

III. Indicateur du niveau de vie

Q.7 Etes vous chef de ménage ?

هل أنت رئيس أسرة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Si non, اذا لا

Q.7.a. Quel est votre lien familial avec le chef de ménage ? أش نوّ نوع القرابة الي يربطك برئيس الأسرة؟

(1) Conjoint(e) du chef de ménage 1

زوج(ة) رئيس(ة) الأسرة

(2) Frère ou sœur du chef de ménage 2

أخ أو أخت رئيس(ة) الأسرة

(3) Fils ou fille du chef de ménage 3

ابن أو بنت رئيس(ة) الأسرة

(4) Père ou mère du chef de ménage 4

أب أو أم رئيس(ة) الأسرة

(5) Cousin (ou autres liens familiaux) du chef mén. 5

رئيس الأسرة يكون منك

(6) Pas de relations familiales 6

ما عندكش بيه علاقة عائلية

Q.8 Nombre total de personnes de votre foyer (y compris vous): _____ عدد أفراد اسرتك بما فيهم انت

Q.9 Avez-vous des enfants ? عندكش صغار؟

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Si oui, اذا نعم

Q.9.a Combien قَدَّاش _____

Q.10 Nombre de personnes à charge : qui dépendent financièrement de vous _____

قَدَّاش من فرد في كفالتك (تصرف عليه)؟

Q.11 (Si marié(e)) votre conjoint travaille-t-il ?

(اذا متزوج(ة)) زوجتك (زوجك) تخدم (يخدم)؟

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.12 Logement principal : êtes vous... المسكن الرئيسي

(1) Propriétaire du logement (sans crédit) 1

مالك بدون قرض (خالص)؟

(2) Propriétaire du logement, remboursement de crédit en cours 2 مالك بصدد دفع القرض

القائمة الشهرية للقرض _____

(3) Locataire 3 كاري

loyer en dinars _____ قيمة الكراء

(4) Habite chez un parent 4 تسكن عند أقارب

(5) Autre 5 حالة أخرى

Q.13 Vos dépenses de santé sont-elles remboursées par une assurance maladie ?

هل تسترجع مصاريف العلاج؟

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Si oui, اذا نعم

Q.13.a L'institution d'assurance maladie est...

مؤسسة التأمين

(1) Privée 1 خاصة

(2) Publique 2 عمومية

III. Situation de l'enquêt(e) dans l'entreprise

Q.14 Date d'entrée dans l'entreprise _____

وقتاش بديت تخدم فالشركة هذي؟

Q.15 Avant d'entrer dans cette entreprise, vous étiez...

قبل ما تدخل للشركة هذي أش كنت تعمل؟

- (1) Etudiant 1 طالب
(2) Chômeur 2 عاطل على العمل
(3) Salarié 3 أجير
(4) Travailleur au noir (non déclaré) 4 خدام في "النوار"
(5) Indépendant 5 تخدم لحسابك الخاص
(6) Autres 6 حالة أخرى
(7) Ne Sais Pas (NSP)/Ne Veux Pas Répondre (NVPR) 7

Q.16 Qualification

ما هي رتبتك؟

- (1) Cadre 1 اطار
(2) Agent de maîtrise et technicien 2 تقني أو مسير
(3) Agent de bureau 3 مستكتب
(4) Ouvrier qualifié 4 عامل مختص
(5) Ouvrier non qualifié 5 عامل غير مختص
(6) Manœuvre 6 يد عاملة
(7) Apprenti 7 متدرّب
(8) Autres 8 حالة أخرى
(9) NSP/ NVPR 9

Q.17 Avez-vous bénéficié d'une formation dans cette entreprise ?

عملتلكش الشركة هذي تكوين خاص؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/ NVPR 3

Q.18 Est-ce que votre emploi est en relation avec votre formation ou diplôme ?

خدمتك هذي تتماشى أم لا مع تكوينك أو شهادتك؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/ NVPR 3

Q.19 Comment avez-vous trouvé cet emploi ?

كيفاش دخلت لهالشركة؟

(1) Recrutement direct ou entretien 1

انتداب مباشر أو اتصال

(2) Par l'intermédiaire des bureaux du travail 2

عن طريق مكتب التشغيل

(3) Par l'intermédiaire d'agences responsables de la formation 3

بالتكوين

(4) Connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur 4

عن طريق معرفة شخصية

(5) Par l'intermédiaire de la famille ou des amis 5

عن طريق أحد الأقارب أو الأصحاب

(6) NSP/ NVPR 6

Q.20 Votre emploi a-t-il donné lieu à un contrat d'embauche écrit ?

صارش عقد كتابي مع الشركة ("كنتراتو")؟

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/ NVPR 3

Si oui, اذا نعم

Q.20.a Quel est le type du contrat ?

أش نوع الكنتراتو؟

(1) Contrat à Durée Indéterminée (CDI) 1

عقد غير محدود

(2) Contrat à Durée Déterminée (CDD) 2 عقد محدد

(3) Contrat temporaire, intérimaire 3 عقد وفتي

(4) Saisonnier 4 عقد موسمي

(5) Contrat d'apprentissage 5 عقد تدريب

(6) Contrat de Stage rémunéré 6 عقد تربص بمقابل

(7) Contrat de stage non rémunéré 7

عقد تربص بدون مقابل

(8) Autre 8

(9) NSP/NVPR 9

Q.21 Durant le dernier mois, vous étiez payé

في الشهر الفارط، كيفاش خلصت؟

(1) A la Journée 1 بالنهار

(2) A la Semaine 2 بالجمعة

(3) A la Quinzaine 3 بالكانزة

(4) Au Mois 4 بالشهر

(5) Au Pourcentage 5 بالنسبة المئوية

(6) A la Tâche 6 بالكمية

(7) A la Pièce 7 بالقطعة أو بالميترو

(8) Autres 8 حالة أخرى

(9) NSP/NVPR 9

Q.22 Votre rémunération pour le mois dernier est-elle ...

في الشهر الفارط، شهرتكم...

- (1) inférieur à 180 dinars 1 أقل من 180 دينار
(2) entre 180 et 300 dinars 2 ما بين 180 و 300 دينار
(3) entre 300 et 500 dinars 3 ما بين 300 و 500 دينار
(4) entre 500 et 800 dinars 4 ما بين 500 و 800 دينار
(5) de 800 dinars et plus 5 أكثر من 800 دينار
(6) NVPR 6

Q.23 Vous percevez votre rémunération :

كيفاش تقبض شهرتكم؟

- (1) Par chèque 1 بالشاك
(2) En espèce 2 فلوس (نقد)
(3) Par virement bancaire ou postal يصبولك في البنك
(4) NSP/NVPR

Q.24 Percevez-vous une fiche de paie ?

تاخذشي ورقة خلاص؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.25 Depuis un an, en plus de votre salaire percevez vous des primes exceptionnelles en nature ou en espèces ?

فوق الشهرية، تاخوش منحة نقدية؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Si oui, اذا نعم

Q.25.a en moyenne par mois _____ فداش في الشهر

Q.26 Votre entreprise vous permet-elle de bénéficier de congés ... (plusieurs réponses possibles)

عندكش الحق في كونجي...

Q.26.a Annuels (1) Oui (2) Non سنوي

Q.26.b Maladie (1) Oui (2) Non مرض

Q.26.c Maternité (si femme) (1) Oui (2) Non ولادة

Q.26.d Autres حالة أخرى

Q.26.e NSP/NVPR

Q.27 Ces congés sont-ils payés ?

هالكونجي خالص؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.28 Durant le dernier mois, vous avez travaillé à ...

في الشهر الفارط, خدمت ...

(1) Temps partiel 1 نصف وقت
(1.1) Combien d'heures par semaine _____

قداش من ساعة في الجمعة

(2) Plein temps 2 وقت كامل
(2.1) Combien d'heures par semaine _____

قداش من ساعة في الجمعة

(3) NSP/NVPR 3

Q.29 Durant le dernier mois, avez-vous déjà travaillé...

في الشهر الفارط, خدمتشي في...

Q.29.a La nuit الليل

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/NVPR 3

Q.29.b Le dimanche يوم الأحد

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/NVPR 3

Q.29.c Des heures supplémentaires ساعات زائدة

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/NVPR 3

Q.30 Cet emploi est-il votre activité principale (l'emploi qui procure le revenu le plus important) ?

خدمتك هذي هي خدمتك الرئيسية؟ (الخدمة الي تجيبلك أكبر مدخول)

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

(3) NSP/NVPR 3

Q.31 Avez-vous changé d'entreprise durant les 12 derniers mois ?

في العام الفارط, نقلتس من شركة الى شركة؟

(1) Oui نعم

(2) Non لا

(3) NSP/NVPR

Q.32 Avez-vous changé de poste de travail durant les 12 derniers mois?

في العام الفارط، نقلت من خدمة الى خدمة في هالشركة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.33 Voulez vous changer d'entreprise ?

ترغبش باش تغير الخدمة؟

NSP/NVPR
Si oui, اذا نعم

Q.33.a pour quelles raisons ? ما هم الدوافع؟
(Plusieurs réponses possibles)

Q.33.a.1 Salaire insuffisant شهرية غير كافية

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.2 Qualifications ne correspondant pas à ma formation مع خدمتك ما تتماشاش مع
تكوينك أو شهادتك

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.3 Pas de perspectives de carrières

خدمتك ما فيهاش أفاق بالنسبة ليك

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.4 Conditions de travail ظروف العمل

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.5 Raisons familiales أسباب عائلية

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.6 Etat de santé économique de l'entreprise

الوضعية الاقتصادية للشركة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.7 Problèmes avec la hiérarchie

مشاكل مع الزملاء أو المديرين

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.8 Nature du contrat نوع العقد

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.33.a.9 Autres _____ حالة أخرى

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

IV. Organisation du travail et technologie utilisée

Q.34 Durant la dernière semaine, avez-vous effectué un travail répétitif ?

في الأسبوع الفارط، عملتتس خدمة تكرارية؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.35 Durant la dernière semaine, avez-vous travaillé en équipe ?

في الأسبوع الفارط، خدمتتس مع فريق؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.36 Au cours d'une semaine de travail, êtes-vous amené à occuper plusieurs postes différents ?

في صرف اسبوع شغل، تخدمشي خدمات مختلفة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.37 Vos horaires de travail sont-ils ...

أوقات خدمتك...

- (1) Les mêmes tous les jours 1 نفسهم كل يوم
(2) Alternants (système d'équipe) 2 بالتداول
(3) Différents d'un jour à l'autre, mais fixés par l'entreprise 3 يتغيرو من يوم الى آخر وتحددهم الشركة
(4) Variables d'un jour à l'autre, déterminés par vous-même 4 يتغيرو من يوم الى آخر وتحددهم انت
(5) NSP/NVPR 5

Q.38 En général, travaillez-vous avec (ou sur) ?

(Plusieurs réponses possibles)

بصفة عامة، تخدم...

Q.38.1 Une machine industrielle (ou une installation, un véhicule, etc.), entièrement automatisée

على مكيبة الآبة أوتوماتيكية

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.38.2 Une machine industrielle (ou une installation, un véhicule, etc.), non entièrement automatisée

مكيبة صناعية نص الآبة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.38.3 Des outils à main آلات يدوية

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.38.4 Une machine à écran (Ordinateur, autre machine de bureau) (كمبيوتر،...)

مكيبة ذات شاشة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.38.5 Autre _____ حالة أخرى

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

NSP

V. Conditions de travail et santé

Q.39 Durant les 12 derniers mois avez-vous subi un accident de travail dans cette entreprise qui vous a obligé de vous absenter au moins un jour ?

فل 12 شهر الي فاتو، تعرّضت لحدث شغل في هالشركة جبرك باش تتغيّب علا الأقلّ يوم؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.40 En moyenne combien de temps mettez vous pour arriver à votre lieu de travail ?

___H___mn

حسب التقريب، قداش تحط وقت باش توصل من دارك للخدمة؟

Q.41 Est-ce que vous êtes soumis à un contrôle d'horaires ?

عندكش مراقبة في ما يخصّ اوقات الخدمة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.42 Avez-vous suffisamment de temps pour effectuer votre travail ?

عندكش وقت كافي باش تآدي خدمتك كيما يلزم؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.43 Etes vous souvent obligé de vous débrouiller tout seul dans des situations difficiles ?

تحطّيش في مواقف صعيبة الي جبرتك باش تتصرّف وحدك

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.44 Recevez vous des ordres contradictoires ?

يوصلوكش أوامر متناقضة؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.45 Vivez vous souvent des situations de tension avec vos collègues?

عشتش خلافات مع زملائك؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.46 Est-ce que vous avez un jour de repos hebdomadaire ?

عندكش يوم راحة أسبوعي؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Q.47 Cette semaine de combien de pauses avez vous bénéficiées par jour ? _____

في الأسبوع هذا، قَدَّاش خذيت من راحة في اليوم؟

Q.48 Quelle est la durée totale des pauses dont vous bénéficiez par jour? ____H____mn

قَدَّاش يدومو الراحات الي تاخذهم في اليوم؟

Q.49 Combien y a-t-il eu de jours de grève dans votre entreprise ?

قَدَّاش صارو من يوم اضراب؟

Q.48.a. en 2003 ? _____ 2003 في عام

Q.48.b. en 2002 ? _____ 2002 في عام

Q. 48.c NSP/NVPR

Q.50 L'exécution de votre travail vous impose-t-elle :

في خدمتك تتعرضش الى...

Q.50.1 De subir des bruits très forts ou très aigus

ضجيج حادّ وقويّ

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
NSP/NVPR

Q.50.2 De rester longtemps dans une posture pénible ou fatigante

وضعية شاقة و متعبة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
NSP/NVPR

Q.50.3 De porter ou déplacer des charges lourdes

هزّان الرّزين

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
NSP/NVPR

Q.50.4 De subir des secousses ou vibrations

رجّات

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
NSP/NVPR

Q.50.5 De ne pas quitter votre travail des yeux

تعب العينين

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.50.6 De subir la saleté, humidité, courants d'airs

الأوساخ والرطوبة

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.50.7 De respirer des fumées, des poussières, des toxiques تنفس الدخان، الغبرة و المواد السامة

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.50.8 De manipuler ou être en contact avec des produits toxiques ou nocifs

تستعمل مواد سامة و خطيرة

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.50.9 De risquer de faire une chute grave

خطر السقوط

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.50.10 De risquer d'être électrocuté(e), d'être brûlé(e)

خطر كهرباء أو حريق

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.51 Votre salaire, ou vos primes, dépendent-ils sensiblement: (Plusieurs réponses possibles)

شهرتك مرطبة

Q.51.1 De votre rythme de travail personnel

بنسق خدمتك

(1) Oui 1 نعم

(2) Non 2 لا

Q.51.2 Du rythme de l'équipe, ou du groupe, dont vous faites partie بنسق الفريق الي تخدم فيه

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.51.3 Des résultats de l'activité de votre entreprise, ou de votre établissement بنتائج الشركة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

Q.51.4 Votre salaire est fixe شهرينك قارة

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا

NSP/NVPR

Q.52 Durant les 12 derniers mois avez vous perçu des primes, ou des compléments de salaire, pour :

(Plusieurs réponses possibles)

قل 12 شهر الي فاتو، قبضتتش منح على

- (1) Travail de nuit 1 خدمة في الليل
(2) Travail le dimanche 2 خدمة في يوم الأحد
(3) Travaux pénibles 3 أشغال متعبة
(4) Nuisances (bruit, température, etc.) 4 ضجيج، حرارة،...
(5) Exposition à un risque 5 تعرض الى الخطر
(6) Autre prime liée à vos conditions de travail (hors prime de rendement) 6 ظروف العمل
(7) NSP/NVPR 7

Q.53 Durant les 12 derniers mois avez-vous eut une autre activité qui vous procure un revenu?

قل 12 شهر الي فاتو، عندكش خدمة أخرى تدخل منها فلوس؟

- (1) Oui 1 نعم
(2) Non 2 لا
(3) NSP/NVPR 3

Si non, Fin du questionnaire

Si oui, continuez

إذا نعم : **Si Oui**

شأن نوع الخدمة هذي؟

- (1) **Une activité à votre compte** 1 خدمة لحسابك الخاص
(2) **Salarié** 2 أجير
(3) **Aide familial** 3 معين عائلي
(4) **Autre** 4 حالة أخرى _____

Q.54 Quelle est cette activité ? _____

شأن الخدمة هذي؟

Q.55 Cette activité est dans le même secteur d'activité de votre entreprise ?

الخدمة هذي في نفس قطاع الشركة الي تخدم فيها؟

- (1) **Oui** 1 نعم
(2) **Non** 2 لا
(3) **NSP/NVPR** 3

Q.56 Cette activité permet-elle de réutiliser ce que vous faites dans l'entreprise ?

خدمتك في الشركة هذي تصلحكش لخدمتك الثانويّة؟

- (1) **Oui** 1 نعم
(2) **Non** 2 لا
(3) **NSP/NVPR** 3

Q.57 Sur les 12 derniers mois, quel est le revenu mensuel que vous a procuré cette activité ?

فل 12 شهر الي فاتو، فداش كان مدخولك من خدمتك الثانويّة؟

- (1) $\frac{1}{4}$ de votre salaire dans cette entreprise 1 ربع شهريتك في الشركة
(2) $\frac{1}{2}$ de votre salaire dans cette entreprise 2 نص شهريتك في الشركة
(3) $\frac{3}{4}$ de votre salaire dans cette entreprise 3 ثلاثة أرباع شهريتك في الشركة
(4) Plus que votre salaire dans cette entreprise 4 أكثر من شهريتك في الشركة
(5) **NSP/NVPR** 5

Q.58 Payez vous un impôt sur cette activité ?

تدفعش آداءات علي خدمتك الثانويّة؟

- (1) **Oui** 1 نعم
(2) **Non** 2 لا
(3) **NSP/NVPR** 3

Si non, إذا لا

Q.58.a Quelle est la raison principale ?

شأن السبب؟

- (1) Manque d'information 1 ما تعرفش
(2) Pas de contrôle ou de sanctions 2 ما فمّاش مراقبة
(3) Coût fiscal important 3 الدفع غالي
(4) Procédure complexe 4 تراتيب معقدة
(5) Recours à des relations 5 عندك علاقات خاصة
(6) Cet impôt ne me concerne pas 6 ما يشملنيش
(7) Autre 7 حالة أخرى
(8) NSP/NVPR 8

Observation de l'enquêteur

Nom de l'enquêteur : _____

Code salarié : / T / ___ / ___ / ___ / ___ / ___ / ___ /

Date : / / 2004

Table des matières

Introduction.....	3
 <u>Première partie : Tri à plat</u>	
Questionnaire employeur.....	20
Questionnaire employé.....	59
 <u>Deuxième partie : Rapports d'enquêtes</u>	
Rapport sur l'enquête au Maroc, Mohammed Bougroum et Aomar Ibourk.....	94
Rapport sur l'enquête algérienne, Nasser Eddine.....	115
Rapport sur l'enquête tunisienne, Fahmi Ben Abdelkader.....	125
 <u>Troisième partie : Articles de recherche</u>	
« Impact de l'environnement institutionnel, concurrence et flexibilité, sur la formation des salaires en Tunisie et en Algérie », Mathilde Maurel et Monica Beuran.....	155
« Institutions, corruption et activité informelle dans les entreprises tunisiennes et algériennes », Clara Delavallade.....	181
« Les déterminants de la compétitivité des firmes dans les pays du Maghreb », Gérard Duchêne, Boris Najman, Tarik Ramhoun.....	204
Conclusion.....	220
<u>Annexes du rapport.....</u>	<u>222</u>