International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

L'emploi informel au Maroc et les formes de sécurité d'emploi : Étude économétrique pour établir des relations pouvant se révéler problématiques.

Informal employment in Morocco and forms of job security: An econometric study to establish potentially problematic relationships.

Dr. Adil HASSINE
LAMIGEP (laboratoire de recherche pluridisciplinaire) (EMSI), Marrakech, Maroc.
RIME Lab (Recherche Interdisciplinaire en Management et en Économie) Université de Lille, France.

Ilham NEJJARI
Maitre de conférence – ENCG MARRAKECH

Laboratoire L-qualimat d'Etude et de Recherche en Qualité, Marketing, Management des PME et Transfert des technologies. Marrakech-Maroc
Université Cadi Ayyad

Correspondence address: EMSI, Université Cadi Ayyad, Marrakech, Maroc.

Cite this article

HASSINE, A. NEJJARI, I (2026). L'emploi informel au Maroc et les formes de sécurité d'emploi : Étude économétrique pour établir des relations pouvant se révéler problématiques.
International Journal of Economics and Management Sciences, Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160

Accepted: 01/20/2026

Copyright © IJEMS

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

RESUMÉ:

Dans la présente étude, nous menons une analyse économétrique qui exploite des données primaires générées à partir d'un sondage que nous avons-nous-mêmes effectué. Le recours à une base de données issue directement d'une enquête permet de collecter des informations récentes et exclusives qui répondent directement à notre problématique de recherche. Dans ce travail, on va polariser l'attention, empiriquement parlant, sur les relations susceptibles d'être établies entre

Le travail informel qui matérialise la flexibilité quantitative externe et la sécurité du revenu, la sécurité d'emploi, la sécurité d'employabilité et la sécurité combinatoire prises individuellement. La matérialisation de ce que nous venons de dire sera réalisée via une estimation des quatre modèles économétriques, avant de mettre l'accent sur la nature des relations révélées.

Mots clès: Emploi informel; formes de securité; étude économétriques.

ABSRACT:

In this study, we conduct an econometric analysis that uses primary data generated from a survey that we ourselves carried out. The use of a database resulting directly from a survey makes it possible to collect recent and exclusive information which directly responds to our research problem. In this work, we will focus our attention, empirically speaking, on the relationships that can be established between informal work, which embodies external quantitative flexibility, and income security, job security, employability security and combinatorial security taken individually. What we have just said will be put into practice by estimating the four econometric models, before focusing on the nature of the relationships revealed.

Key words: Informal employment; forms of security; econometric study.

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

1. Introduction

Dans des travaux précédents, nous avons mis au premier plan les principales caractéristiques socio-économiques des salariés informels, ainsi que la relation de l'emploi informel avec les différentes formes de flexibilité sur le marché du travail. Dans ce papier, on va polariser l'attention sur le postulat cumulatif, où la rémunération du travail et les conditions d'emploi sont considérés comme peu favorables pour les employés temporaires qui regroupent plusieurs catégories de travailleurs, parmi lesquelles celle dépendant de l'économie traditionnelle (informelle). On va effectuer une étude sur l'emploi informel en relation avec les diverses formes de sécurité.

Dans la présente étude, on va mettre en avant, empiriquement parlant, les relations susceptibles d'être établies entre le travail informel qui matérialise la flexibilité quantitative externe et la sécurité du revenu, la sécurité d'emploi, la sécurité d'employabilité et la sécurité combinatoire prises individuellement. La concrétisation de ce que nous venons de dire sera réalisée via une estimation des quatre modèles économétriques, avant de mettre au premier plan la nature des relations révélées. On utilisera donc une base de données qui sera détaillée ultérieurement, dans laquelle on a interrogé nos unités statistiques sur l'existence ou non des quatre formes de sécurité cités plus haut prises individuellement. La réponse à chacune de ces questions prend deux valeurs (oui ou non), ce qui nous donne 4 variables endogènes dichotomiques (oui=1 ; non=0) à modéliser par rapport à une seule variable exogène « existence de contrat). La technique utilisée est la régression logistique probit. Nous cherchons à mesurer l'impact de l'existence du contrat (être en contrat ou sans contrat) sur la possibilité de pratiquer ou de jouir de chacune des formes de sécurité, d'une part, et de voir la probabilité d'accumuler plusieurs modalités de sécurité à la fois par les salariés informels.

2. Les liens susceptibles d'être établis entre l'emploi informel et les modalités de sécurité sur le marché du travail

Le BIT (2005) a défini la sécurité comme étant la possibilité de préserver la capacité des travailleurs à rester et à progresser sur le marché de travail. Dans ce cadre, Wilthagen (2002), identifie trois modalités de sécurité. Il s'agit de la sécurité du travail, de l'emploi et du revenu. À ces modalités objectives (2.1), on peut ajouter d'autres dites subjectives (2.2). Il s'agit de la sécurité combinatoire, de stabilité et familiale. Dans ce sens, La flexicurité cherche à concilier

sécurité et flexibilité. Les liens entre les divers types de sécurité et l'emploi temporaire seront alors analysés dans ce qui suit.

2.1. Les liens entre l'emploi informel et les formes de la sécurité objective

La première forme de sécurité objective est celle du travail. Elle vise à maintenir, d'une manière continue, la relation d'emploi entre le salarié et l'entreprise. Cette modalité concrétise la stabilité de l'emploi. Il s'agit d'un ensemble de mesures renforçant la protection des travailleurs contre les licenciements et contre la détérioration des conditions de travail. Estevez-Abe et al. (2001) considèrent que la législation protectrice de l'emploi constitue la colonne vertébrale de la sécurité d'emploi institutionnalisée. En d'autres termes, plus l'arsenal juridique protecteur d'emploi est sévère, moins sera élevée la probabilité pour un salarié de perdre son emploi même lorsque l'environnement tant interne qu'externe de l'entreprise est défavorable.

La sécurité de travail n'est pas automatiquement associée au contrat. Il se peut que l'employé arrive, après une longue période dans le travail informel, à transiter vers un poste formel, ce qui constitue pour lui une forme de sécurité de travail. Pour les salariés informels, les postulats de pré-recrutement et de sécurité du travail génèrent des conséquences inquiétantes. En effet, une longue période dans l'économie traditionnelle pourrait émettre un signal négatif pour le réemploi dans l'économie moderne. En cas de réemploi, la nouvelle forme contractuelle pourrait être défavorable en matière de conditions de travail et de rémunération.

La seconde forme de sécurité est celle de l'emploi ou de l'employabilité. Elle cherche à offrir au salariés la possibilité de demeurer employé sans interruption remarquable, y compris en cas de changement d'employeur, et permet au chômeur de se doter des capacités productives nécessaires pour accéder au plus vite possible au marché de travail. Cette employabilité des travailleurs en activité et des chômeurs est alors augmentée par la formation professionnelle aussi bien initiale que continue tout au long de la trajectoire professionnelle du salarié. Pour les salariés informels, une sécurité d'employabilité s'impose lorsque ces offreurs de travail profitent, dans le plus bref délai, d'une nouvelle embauche dans le secteur moderne. La sécurité de l'employabilité pourrait alors être estimée par le risque de se retrouver, pour une longue durée, dans l'économie traditionnelle.

La troisième modalité de sécurité objective est celle du revenu. Il s'agit de protéger le revenu de l'employé si l'emploi rémunéré cesse (Wilthagen, 2002). Estevez-Abe et al. (2001) lient cette modalité de sécurité à la protection contre le chômage. Il s'agit de protéger le salarié contre toute diminution de revenu due au chômage. Cette assurance chômage permet de réduire l'incertitude sur le niveau de rémunération tout au long du parcours professionnel de l'employé.

La protection de rémunération constitue alors un instrument institutionnel qui protège les revenus des salariés des fluctuations du marché. Cette forme de sécurité repose sur la notion de démarchandisation du marché de travail qui se réfère, à son tour, à la notion de citoyenneté sociale (Esping Andersen, 1990). Au Maroc, la sécurité de revenu est loin d'être une option sur le marché de travail marocain en général et sur la sphère informelle en particulier. Au Maroc, les risques liés à l'emploi informel sont abordés dans le cadre de l'assistance sociale.

2.2. Les liens entre l'emploi informel et les formes de la sécurité subjective

La sécurité combinée ou combinatoire constitue la première forme de la sécurité subjective sur le marché de travail (Wilthagen, 2002). Il s'agit de la possibilité de concilier un travail salarié et les autres occupations sociales. Ce type de sécurité cherche à combiner vie professionnelle et familiale pour réaliser un équilibre optimal entre les deux obligations. La mise en place d'un certain nombre de formalités comme le travail à temps partiel, les horaires flexibles et les périodes convenables de congés permet de consolider la sécurité combinatoire. Pour l'emploi informel, l'alternance de périodes d'activité et de non-emploi pourrait représenter un instrument efficace pour réaliser un équilibre optimal entre vie privée et professionnelle. Cependant, les salariés informels pourraient se retrouver dans une situation difficile à l'égard de la sécurité combinée, lorsqu'ils sont contraints à accepter des tâches ou des horaires défavorables à cette modalité de sécurité, et ce, dans l'espoir de passer en contrat légal. L'espoir d'un recrutement dans un emploi formel est alors défavorable à la sécurité combinée. En outre, Fagnani (2002) affirme que les horaires atypiques accroissent la désynchronisation du temps au sein de la famille du salarié.

La sécurité de stabilité constitue la deuxième modalité de sécurité subjective. Il s'agit de la façon dont la stabilité de l'emploi est perçue par les travailleurs. La plupart des employés sont liés à un seul employeur. Leur bien-être est associé alors au risque potentiel de rompre leur relation de travail. La perception de l'instabilité du travail par les salariés représente un moyen pour évaluer le bien-être subjectif de ces derniers. Le sentiment de la sécurité de stabilité chez les employés temporaire pourrait être relativement plus important que chez les travailleurs permanents. Houseman (2001) annonce que le postulat de pré-recrutement augmente potentiellement l'instabilité perçue de l'emploi chez les salariés temporaires. Au contraire, si les employés temporaires ont déjà digéré la grande probabilité de perte d'emploi, leur sentiment de la sécurité d'emploi pourrait être considérable (Bôckerman, 2004).

La dernière modalité de sécurité sur le marché du travail est celle de la sécurité familiale. Elle matérialise à quel niveau l'institution de la famille est capable d'absorber les risques sociaux

liés au marché du travail. Dans ce cadre, la relation qui s'établit entre la sécurité familiale et l'emploi temporaire est double : d'une part, la structure du ménage, en termes du nombre d'enfants et d'actifs occupés, a un impact direct sur la sécurité du travail, d'employabilité, du revenu et de stabilité. Être marié avec des enfants à charge pourrait donner un signal positif à l'entreprise dans le cadre du postulat de pré-recrutement des travailleurs temporaire, car l'employeur suppose qu'un salarié ayant ces caractéristiques favoriserait, sans doute, la sécurité du travail et de l'employabilité. De plus, un conjoint en activité rémunérée donne la possibilité alors à son partenaire d'augmenter sa sécurité d'emploi et de revenu. En effet, cet avantage lui offre la possibilité d'investir dans ses capacités productives en cas de non-éligibilité. L'évolution des formes familiales pourrait être une source d'insécurité sur le marché du travail, notamment si l'un des conjoints est embauché dans l'informel. Plusieurs caractères marquent le processus de flexibilisation de l'institution de la famille (Beaujot, 2002). Ces mutations au niveau de l'institution familiale impliquent une sorte de prolifération de nouvelles modalités organisationnelles des ménages, mais aussi un degré plus élevé de vulnérabilité et d'insécurité (Esping-Andersen, 2002). Le divorce, par exemple, pourrait rendre pauvre le membre de la famille le plus fragile (Duncan et *al.,* 1993). D'autre part, la deuxième dimension de la double relation consiste à mettre au premier plan l'accroissement de l'emploi temporaire qui pourrait être un facteur consolidant la sécurité familiale. En effet, l'emploi temporaire pourrait favoriser un changement vers l'institution familiale à deux actifs (Sainsbury, 1999 ; Huber et Stephens, 2006). Néanmoins, une chute de fécondité pourrait être le résultat de l'accroissement du niveau de risques suite à une flexibilisation accrue des marchés du travail et des économies d'une manière globale (McDonald, 2000).

Dans ce qui précède, nous avons présenté les approches analytiques se référant au postulat de pré-recrutement. Dans le point suivant, nous réaliserons un modèle économétrique dans lequel on va mettre au premier plan l'impact des caractéristiques individuelles et professionnelles sur l'évolution de l'emploi informel.

3. La spécification du modèle économétrique de l'emploi informel à partir des variables tant sociales qu'économiques

Le fait d'accéder à une base de données, fournissant les informations nécessaires dont nous avons besoin ici, constitue une tâche très compliquée. C'est pour cette raison que nous avons-nous-mêmes collecté nos données en réalisant une enquête de terrain. Nous avons interrogé une population statistique se constituant de 549 individus, et ce, pour étudier l'emploi dans l'économie traditionnelle et l'emploi à durée déterminée à partir de la perspective de la

flexicurité. Notre sondage s'est déroulé à la fois dans le milieu urbain et celui rural, en prenant en considération ce que nous avons détaillé plus haut. Nous avons approché les salariés en sollicitant une partie de leur temps pour remplir avec eux un questionnaire que nous avons établi auparavant. Effectivement, afin de mettre l'accent sur les facteurs déterminant l'occupation de l'emploi informel et celui à durée limitée, ainsi que leur lien avec les modalités de flexicurité, le sondage a permis de collecter des données sur 549 unités statistiques de la région Souss-Massa au Maroc travaillant soit dans de la ville de Taroudant et Agadir, soit aux alentours de ces deux villes. Notre objectif était d'interroger ces individus sur trois axes d'informations : leurs caractères socio-économiques, professionnels et leur perception tant de la sécurité que de la flexibilité de l'emploi. La technique d'échantillonnage est une sélection aléatoire probabiliste. Cette méthode nous permet de mesurer scientifiquement parlant la précision des résultats obtenus, mais aussi d'interroger des personnes qui ne sont pas faciles à joindre, ce qui garantit leur représentation dans notre échantillon. Les entretiens se sont déroulés de gré à gré avec les répondants, sur leur place de travail et dans la langue arabe dialectal.

Sur les 549 unités statistiques de notre population, 453 disposent d'un contrat de travail écrit (325 en contrat à durée déterminée et 128 en contrat à durée indéterminée) et 96 se trouvent travailler sans contrat dans des unités de production informelles (UPI). Les 549 individus exercent au sein d'entreprises de l'économie moderne (secteur formel). Les secteurs d'activités choisis sont variés diversifiés (l'agro-alimentaire, l'agriculture, Le bâtiment et travaux publics, les centres d'appel, l'hébergement et restauration). Les employés informels, quant à eux, sont intensivement présents dans deux autres secteurs d'activité économique, en l'occurrence l'artisanat traditionnel du cuir et le commerce de gros.

Les variables exogènes recueillies sont au nombre de seize : l'âge, la situation matrimoniale, le nombre d'enfants, le sexe, le niveau scolaire, le type de contrat de travail, le secteur d'activité économique, le salaire (prix de travail), la sécurité d'employabilité (basée sur la formation continue). A cela, s'ajoute la sécurité combinatoire (familiale), la sécurité d'emploi (poste d'emploi), la sécurité de revenu (les moyens pour satisfaire ses besoins), la flexibilité quantitative interne (variation de la masse horaire), la flexibilité fonctionnelle (être polyvalent), la flexibilité quantitative externe (variation de l'effectif) et la flexibilité de rémunération (salariale).

Dans ce travail nous allons nous contenter de quantifier l'effet des variables socioéconomiques sur l'exercice de l'emploi dans l'économie traditionnelle (secteur informel) en exploitant le premier axe des informations collectées seulement (5 variables uniquement). L'analyse de

l'emploi dans l'économie traditionnelle, lui-même, en relation avec les différentes modalités de flexibilité et de sécurité sera abordée dans des études ultérieures. Nous explicitons par la suite plus profondément ces caractères ainsi que leur utilité pour le modèle que l'on utilise pour l'estimation.

Nous présentons ci-dessous, successivement, nos caractères sociodémographiques et professionnels. Ces variables seront utilisées pour construire notre premier modèle, sur les critères d'occupation d'un emploi dans l'économie traditionnelle. Ceci nous renverra à faire comparer les caractéristiques des employés marocains occupant un emploi dans l'économie moderne avec une forme contractuelle de travail écrite (453 individus sur les 549 de notre base de données) ou un emploi dans l'économie traditionnelle (96 individus dans notre échantillon).

3.1. Caractères sociodémographiques de notre population

L'âge représente une variable exogène majeure dans la mesure où ceux qui sont les plus jeunes s'activent davantage dans l'économie informelle. Effectivement, la moyenne d'âge des employés, sans aucune forme contractuelle, n'atteint pas 28 ans, contre plus de 29 ans chez les salariés en contrat (tableau 3.1).

Tableau 3.1. Distribution de l'échantillon selon la forme contractuelle et l'âge

	Effectif	Age Minimal	Age Maximal	Moyenne d'âge	Ecart-type
Âge (années) des employés en contrat	453	18	46	29.49	6,774
Âge (années) des employés sans contrat	96	16	47	27.99	8,002

Source : données de l'auteur

La Direction de la Statistique (2000) a confirmé ce constat. En effet, cette dernière affirme que les salariés informels sont relativement jeunes : 67,3% ayant un âge se situant entre 18 et 34 ans contre 45,3% seulement chez ceux qui travaillent dans l'économie formelle. La prédominance des jeunes s'explique principalement par l'hétérogénéité des niveaux d'occupation dans le secteur informel. Celui-ci fait employer un grand nombre des jeunes exerçant dans la précarité, puisqu'ils ne sont pas totalement intégrés dans le marché de travail. Ces jeunes exercent dans l'informel uniquement pour se doter d'un capital et acquérir une certaine expérience professionnelle, avant de créer leur propre affaire ultérieurement. Nous constatons aussi l'existence d'enfants salariés mineurs âgés de moins de 18 ans dans notre base de données et qui s'activent dans l'économie informelle. Ceci rejoint également les constats de la Direction de la statistique (2000) qui affirme que 12,3% des employés du secteur traditionnel

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

sont des mineurs. Le travail des enfants trouve son explication dans l'environnement socioculturel du pays et dans la pauvreté et la vulnérabilité qui poussent les enfants à accéder au marché de travail pour garantir leurs moyens de subsistances et ceux de leurs familles.

A la variable indiquant l'âge s'ajoute bien entendu, l'état matrimonial constitue une autre variable discriminante principale puisque les célibataires représentent 56.3% des salariés sans contrat, contre un taux qui ne dépasse pas 51.2% chez les travailleurs en contrat.

Tableau 3.2. Répartition de l'échantillon des salariés exerçant dans l'économie formelle et celle informelle selon l'Etat matrimonial

			L'état matrimonial				Total
			Célibataire	Divorcé(e)	Marié(e)	Veuf(ve)	
Statut juridique	Employés en contrat	Effectif	232	21	196	4	453
		Fréquences relatives	51,2%	4,6%	43,3%	0,9%	100,0%
	Employés sans contrat	Effectif	54	1	41	0	96
		Fréquences relatives	56,3%	1,0%	42,7%	0,0%	100,0%
Total		Effectif	286	22	237	4	549
		Fréquences relatives	52,1%	4,0%	43,2%	0,7%	100,0%

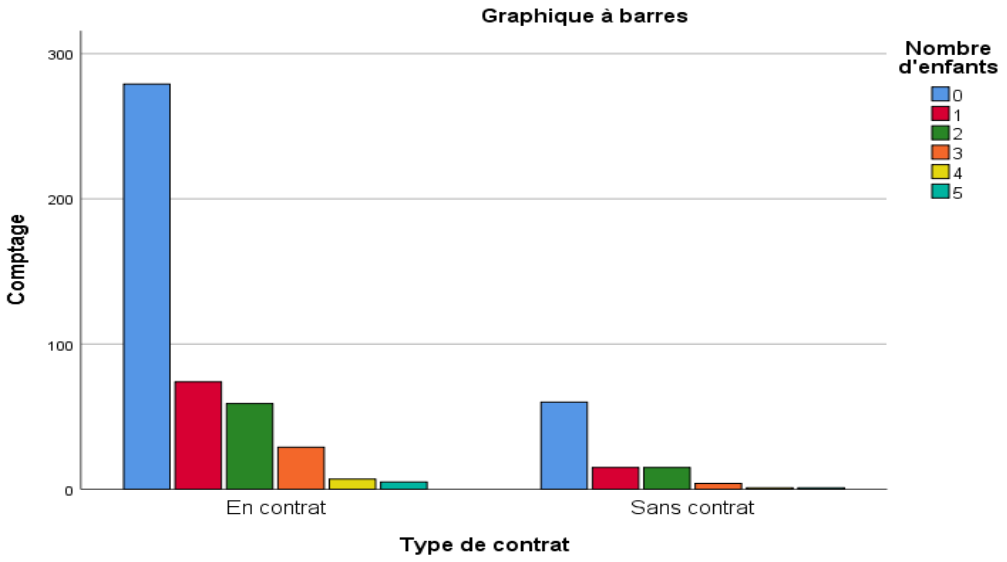
Source : données de l'auteur

Par contre, les individus mariés représentent 42.7% des salariés sans contrat, contre 43.3% des employés sous contrat. Les personnes divorcées, quant à elles, représentent 1% des travailleurs sans contrat, contre 4.6% pour les salariés sous contrat. Ces résultats corroborent les observations de l'enquête menée par le HCP (2014). En effet, 59.5% des employés dans le secteur informel au Maroc sont célibataires, 38.5%, par contre, sont mariés, 1.6% sont divorcés et les veufs ne représentent que 4%. Ces constats s'expliquent par P. Jensen et N. Smith (1990). Les travaux de ces derniers ont révélé que le chômage accroit le risque de séparation, les personnes mariées sont alors contraintes de lutter contre l'instabilité dans leur emploi, au lieu de s'intégrer dans l'économie informelle hautement instable.

Non sans lien avec le caractère précédent, le nombre d'enfants pourrait constituer une variable explicative importante de l'appartenance à l'un des deux secteurs d'emploi (formel ou informel), même si l'écart ne demeure pas signifiant dans notre échantillon. Avoir des enfants à charge accroit relativement la probabilité de s'impliquer dans l'économie moderne, sous contrat : ainsi, nous constatons que 37.5% des employés sans contrat possèdent au moins un enfant alors que ce taux s'élève à 38.4% pour les employés sous contrat.

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

Graphique 3.1. Distribution des employés sans contrat et en contrat selon la variable ‘’nombre d’enfants’’



Source : données de l’auteur

Dans ce sens, l’Insee (2003) a révélé que l’instabilité professionnelle contraint les salariés aussi bien dans l’économie moderne que traditionnelle à reporter leurs projets de famille (Insee, 2003). Les explications apportées par les caractères sociodémographiques dans notre première régression n’ont pas révélé de surprises. On s’attaque maintenant à la description des emplois à proprement parler.

3.2. Caractères professionnels de l’échantillon

Les travailleurs sans contrat sont moins instruits que leurs homologues de l’économie moderne. Effectivement, 94.8% des collaborateurs du secteur informel n’ont aucun diplôme, alors que les 5.2% qui restent disposent d’un niveau d’études moyen[1]. Par contre, 57.8% des employés de l’économie moderne n’ont aucun diplôme ; 29.1 % disposent d’un niveau d’études moyen et uniquement 13% d’entre eux qui ont pu obtenir un diplôme supérieur[2].

[1]Les diplômes de ‘’niveau moyen’’ englobent tant les certificats de l'enseignement primaire et secondaire collégial que les diplômes de qualification et de spécialisation professionnelle
[2]Les diplômes de ‘’niveau supérieur’’ englobent aussi bien les différents baccalauréats, les diplômes de techniciens /techniciens spécialisés que les diplômes d'enseignement supérieur délivrés par les facultés, les grandes écoles et les instituts.

International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350

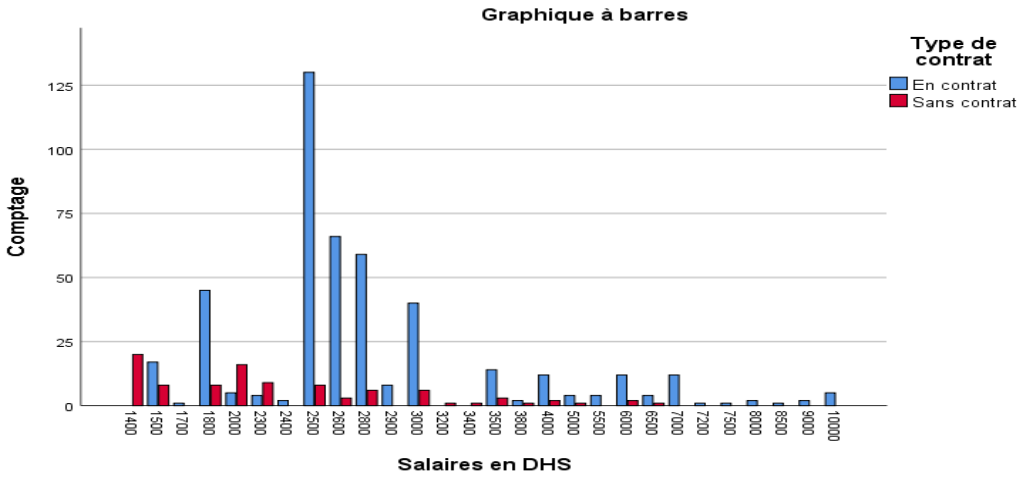
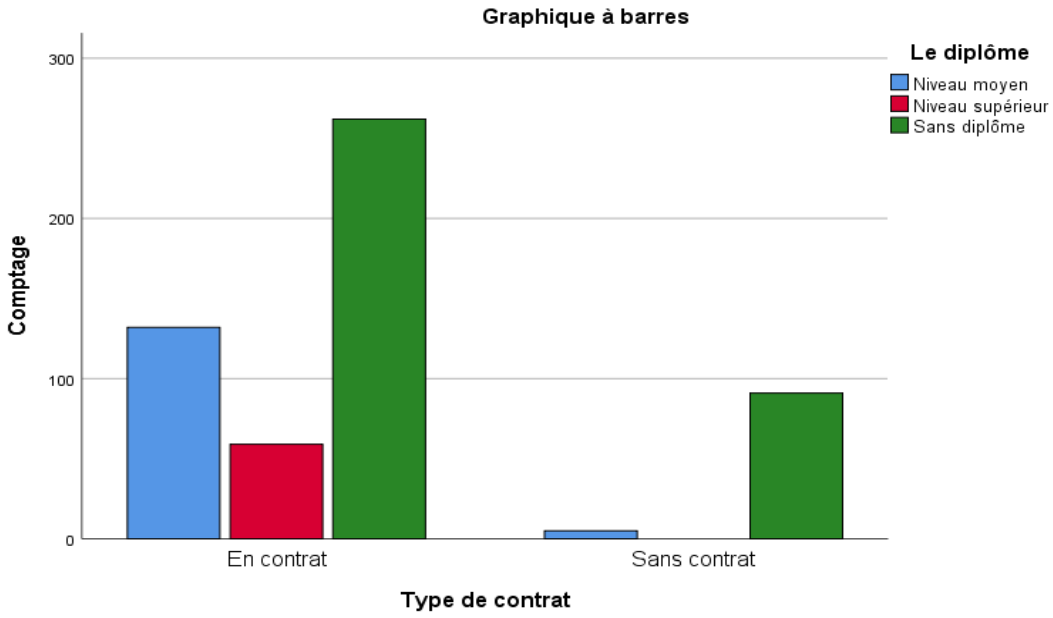


Diagramme 3.2. Répartition de l'échantillon selon la variable ''niveau de diplôme''

Source : données de l'auteur

La distribution de notre échantillon des salariés de l'économie traditionnelle selon le diplôme s'aligne donc parfaitement sur les données du HCP (2014). En effet, en 2014, le haut-commissariat au plan a montré que 57,6% des employés de l'économie traditionnelle ne disposent d'aucun diplôme, face à ces derniers il y a eu 34,2% qui ont pu atteindre le niveau moyen, et uniquement 3,1% qui ont un diplôme du niveau supérieur. En plus, conformément à nos prédictions, les employés sont plus importants sur les emplois de l'économie moderne que sur ceux de l'économie traditionnelle.

Diagramme 3.3. La répartition de l'échantillon de l'emploi informel et celui de l'emploi formel selon le caractère ''salaire''



International Journal of Economics and Management Sciences
Volume 5, Issue 1 (2026), pp. 143-160
ISSN 2823-9350
Source : données de l'auteur

La majorité des individus statistiques de notre échantillon disposent d'une rémunération se situant autour du salaire minimum légal. Néanmoins, cela n'implique pas l'existence d'un parfait alignement entre l'emploi informel et celui formel. Effectivement, la plupart des collaborateurs de l'économie moderne bénéficient de rémunérations qui se situent fortement au-dessus du SMIG[3]. Ce bilan est confirmé par un indicateur majeur, à savoir le salaire moyen pratiqué dans l'économie moderne et qui dépasse 3030 DHS. Par contre, le secteur informel présente des rémunérations se situant largement en deçà du SMIG, tellement que la moyenne des salaires perçues par les salariés informels ne franchit pas la barre de 2314 DHS. On constate aussi que la dispersion des rémunérations dans l'économie moderne est plus importante que dans l'économie traditionnelle. Cet écart de dispersion s'explique par l'importante homogénéité qui distingue le segment des salariés informels, contre une hétérogénéité relative dans le segment des travailleurs de l'économie moderne. En effet, les employés formels sont des fonctionnaires, des cadres et aussi de simples manouvriers. Cette catégorie présente donc des disparités importantes. En revanche, la plupart les salariés informels sont de simples ouvriers se distinguant alors par une homogénéité élevée.

Tableau 3.3. Distribution des salariés informels et formels selon le caractère ''salaire''

	Effectif	Salaire minimal	Salaire maximal	Salaire moyenne	Ecart-type
Salaires mensuels en DHS des employés formels	453	1500,00	10000,00	3030,9051	1486,96946
Salaires mensuels en DHS des employés informels	96	1400,00	6500,00	2313,5417	1007,61519

Source : données de l'auteur

Dans la prochaine sous-section on va mettre l'accent, à travers une analyse économétrique effectuée par le progiciel statistique ''Eviews'', sur l'importance et le poids des caractères socioéconomiques, qu'ils soient sociodémographique ou professionnels dans la nature de l'emploi occupé.

Le salarié impliqué dans le secteur informel sera représenté par une variable endogène binaire que l'on cherche à expliquer par l'estimation d'un modèle économétrique. On attribue la valeur 1 à l'employé s'il exerce dans l'économie informelle et 0 s'il est impliqué dans l'économie

[3] **En 2024, Le salaire minimum légal garanti mensuel net est de 3.045,96 DHS (10,5 DH marocain équivalent à 1 Euro en moyenne).**

formelle. Cette variable dépendante dichotomique à deux valeurs sera expliquée par un groupe de caractères explicatifs exogènes qui présentent des caractéristiques individuelles, familiales, professionnelles et du capital humain. Nous ne prenons pas en considération le genre comme variable exogène explicative puisque, dans l'économie informelle de notre échantillon, tous les salariés sont de sexe masculin. Notre base de données relative à l'économie traditionnelle concerne en effet principalement deux secteurs : le commerce de gros et l'artisanat du cuir, qui sont traditionnellement réservés aux hommes d'une manière quasi exclusive.

Notre variable endogène est dichotomique, ce qui exclut l'usage de techniques d'inférence classiques qui reposent sur des liaisons linéaires. En effet, le lien statistique unissant la variable dépendante à chacune des variables indépendantes n'est pas linéaire, il prend la forme de la lettre 'S'. Ceci est expliqué par l'absence de continuité de la variable endogène. En s'appuyant sur ce qui précède, Nous avons donc choisi une modélisation économétrique qualitative qui se fonde sur la probabilité d'occurrence de l'évènement ; il s'agit d'un modèle probit (suivant une loi normale). Nous allons tester la probabilité d'exercer dans le secteur informel par rapport à la situation dans le secteur formel.

Le taux de significativité du modèle dichotomique qu'on a testé est élevé, puisque on a eu une p-value inférieure à 5%, ce qui signifie que la relation est significative entre la variable à expliquer et la variable explicative. En outre, la régression semble globalement pertinente. On note, effectivement, la valeur du R carré, qui prouve que les deux tiers des variations de notre variable dépendante sont expliquées par notre modèle binaire.

4. Les liens supposés entre le travail informel et les modalités de sécurité

Dans ce qui suit, on va mettre en lumière, empiriquement parlant, les relations susceptibles d'être établies entre le travail informel qui matérialise la flexibilité quantitative externe et la sécurité du revenu, la sécurité d'emploi, la sécurité d'employabilité et la sécurité combinatoire prises individuellement. La concrétisation de ce que nous venons de dire sera réalisée via une estimation des quatre modèles économétriques (4.1), avant de mettre au premier plan la nature des relations révélées (4.2).

4.1. L'estimation des modèles économétriques détectant les relations qui pourraient être existantes entre l'emploi informel et les quatre modalités de sécurité

Avant toute chose, rappelons les définitions de ces quatre modalités de sécurité : la sécurité du revenu consiste à permettre au travailleur de disposer du revenu nécessaire pour vivre

confortablement. La sécurité d'emploi, quant à elle, permet au salarié de garder son emploi chez le même employeur tout au long de sa vie active. La troisième forme de sécurité est celle de l'employabilité qui matérialise la capacité individuelle du salarié à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver rapidement ou conserver un emploi. Enfin, on a la sécurité combinatoire qui consiste à permettre au salarié de concilier entre sa vie professionnelle et sa vie privée

Nous avons ici réalisé 4 régressions logistiques probit. Pour chacune d'elles, on a essayé d'expliquer une variable dépendante dichotomique à deux modalités : « sécurisé financièrement/ insécurisé financièrement » pour le premier modèle, « poste d'emploi non sécurisé/ sécurisé », pour le deuxième, « salarié non employable/ employable », pour le troisième modèle, et « conciliation vie privée et professionnelle possible/ impossible » pour le modèle n°4. Ces estimations se font en se basant sur la même variable indépendante, à savoir ''l'existence de contrat'' ayant deux modalités (être en contrat et être sans contrat).

Tableau 4.1. Résultats des estimations

Régressions		Coef estimé B	E.S	Wald	Degré de liberté	Sig	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
1	Existence de contrat	17,509	4102,18	,000	1	,997	40204117,08	,000	.
	Constante	-21,203	4102,18	,000	1	,996	,000		
2	Existence de contrat	-20,090	4102,186	,000	1	,996	530596297,802	,000	.
	Constante	-21,203	4102,186	,000	1	,996	,000		
3	Existence de contrat	-1,525	,364	17,534	1	,000	,218	,107	,444
	Constante	2,269	,350	41,980	1	,000	9,667		
4	Existence de contrat	1,137	,386	8,659	1	,003	3,116	1,462	6,644
	Constante	-2,398	,369	42,166	1	,000	,091		

Source : données de l'auteur

Les taux de significativité des modèles testés 1 ; 2 ; 3 et 4 sont largement acceptables (voir les annexes n°9, n°11, n°13 et n°15), malgré que le R carré n'explique que 4.4% des variations au niveau de la variable dépendante pour le modèle n°1, 13.4% pour le modèle n°2, 6.2% pour le troisième modèle et 3.2% pour le modèle n°4 (voir l'annexe n°10, n°12, n°14 et n°16). En revanche, le taux de significativité de la variable indépendante est faible comme le montre le

tableau ci-dessus pour la première et la deuxième régression, et il est élevé pour la troisième et la quatrième régression.

4.2. La nature des liens associant l'emploi informel et les quatre formes de sécurité

La relation statistique positive entre la sécurité de revenu et l'emploi informel que démontre le modèle n°1 n'est pas soutenue par la théorie. Effectivement, les indemnités de licenciement ne s'appliquent qu'aux salariés dont le statut concorde avec la législation du travail en vigueur. En outre, les allocations chômage ne sont applicables qu'aux affiliés à la sécurité sociale. Les employés du secteur traditionnel qui perdent leur emploi sont exclus de cette analyse (OCDE, 2011). Globalement, il n'existe pas d'aides offertes spécialement pour les travailleurs informels. La Russie constitue l'exception dans ce domaine puisqu'elle a conçu des aides destinées aux chômeurs qui ne remplissent pas les conditions d'admission pour bénéficier des allocations chômage. Dans les autres économies, les programmes d'aides sociales qui peuvent aider les travailleurs de l'économie traditionnelle s'inscrivent dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et n'ont pas de lien direct avec le marché du travail.

Au Maroc, la grille de rémunération au sein de l'économie informelle montre que les situations sont hétérogènes, selon qu'il s'agisse d'un petit patron ou d'un apprenti, par exemple. La tendance générale constatée est que la rémunération de travailleurs qualifiés est supérieure au salaire minimum, alors que celle des non qualifiés et des apprentis est inférieure (ENSINA 2010). De même, la situation est similaire pour les propriétaires d'unités et de leurs associés, qui sont favorisés en termes de revenu par rapport aux simples ouvriers. En outre, l'affiliation à la CNSS ne concerne que 5,9 % (HCP, 2014) des salariés informels et, par conséquent, tous les travailleurs non affiliés ne peuvent pas bénéficier des indemnités pour perte d'emploi en cas de licenciement. Effectivement, la loi marocaine accorde exclusivement ces indemnités aux employés affiliés qui remplissent certaines conditions pendant les six mois qui suivent la date de licenciement. En conclusion, la sécurité de revenu n'est pas assurée à cette catégorie de travailleurs. Elle ne bénéficie ni des indemnités de licenciement ni des allocations de chômage qui n'existent pas au Maroc.

Le modèle n°2, quant à lui, démontre que la relation est négative entre la perception de la sécurité d'emploi et l'emploi informel. Ce résultat pose le problème de la précarité de l'emploi informel. En effet, P. Bouffartigue et M. Busso (2011) affirme que les diverses modalités de la précarité de l'emploi informel pourraient se combiner différemment avec d'autres dimensions relatives à la rémunération, aux droits sociaux et syndicaux pour engendrer des formes variées

d'insécurité professionnelle et sociale. Stephens (2004) affirme que les anticipations subjectives de perte d'emploi ont un impact prédictif hautement significatif sur les pertes futures réelles d'emploi. De plus, la perception négative de la sécurité d'emploi engendre des effets substantiels et néfastes sur la santé des employés inquiets (Domenighetti et *al.,* 2000). Les employés informels ont une moindre sécurité du revenu que leurs homologues formels, d'une part, et bénéficient d'une moindre sécurité d'emploi, d'autre part. Notre hypothèse est vérifiée. Les conditions relatives à ces deux formes de sécurité sont défavorables pour les salariés informels, confirmant ainsi notre postulat.

D'autre part, la troisième régression révèle l'existence d'une corrélation négative entre la sécurité d'employabilité et l'emploi informel. Ce résultat obtenu est confirmé par la théorie. En effet, la sécurité d'employabilité des travailleurs informels est moins intense que celle des salariés formels. Les employés informels sont exposés fréquemment à des périodes de chômage plus ou moins longues. La sécurité d'employabilité est alors moins importante. Gibbons et Katz (1991) affirment que le fait d'être au chômage, après une période d'activité, donne un signe négatif sur la productivité du salarié. L'hypothèse de pré-recrutement ne va pas en ce sens, car elle considère l'emploi temporaire comme un générateur d'expériences et de compétences professionnelles en faveur de l'entreprise du secteur formel.

Enfin, le 4éme modèle nous informe que la relation est positive entre la sécurité combinatoire et l'emploi informel ce constat est soutenu par la réalité du terrain. Effectivement, les salariés du secteur informel marocain sont exposés à des horaires atypiques et effectuent des tâches pénibles, ce qui réduit leur sécurité combinatoire (Fagnani, 2002). D'autre part, l'absence d'une source de revenu durant la période de non-emploi ne permet à ces individus de se concentrer sur leur vie familiale.

5. Conclusion

En conclusion, les travailleurs informels se distinguent par une moindre sécurité sur le marché du travail. L'emploi informel et les diverses formes de sécurité sont négativement corrélés, confirmant ainsi notre hypothèse. Le postulat d'une situation cumulative où les conditions de travail sont supposées corrélées à d'autres formes insécurité pour les travailleurs informels est donc vérifiée. Au Maroc, l'employé informel pourrait cumuler les diverses modalités d'insécurité sur le marché du travail, ce qui va lui rendre encore plus vulnérable.

Références bibliographiques

Haut-Commissariat au Plan. (2014). *Enquête nationale sur le secteur informel 2013/2014 : Rapport de synthèse*.

Organisation de coopération et de développement économiques. (2011). *Employment outlook*. OECD.

Bouffartigue, P., & Busso, M. (2011). Précarité, informalité : une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail. *Les Mondes du travail*, 9-10, 27–40.

Huber, E., & Stephens, J. D. (2006). Combating old and new social risks. In *The politics of post-industrial welfare states* (pp. 161–186). Routledge.

Bureau international du Travail. (2005). *La sécurité socioéconomique pour un monde meilleur*. BIT.

Stephens, M. (2004). Job loss expectations, realizations, and household consumption behavior. *The Review of Economics and Statistics*, 86(1), 253–269.

Böckerman, P. (2004). Perception of job instability in Europe. *Social Indicators Research*, 67(3), 283–304.

Institut national de la statistique et des études économiques. (2003). *Activité, emploi et chômage*. https://www.insee.fr/fr/statistiques/4191029

Wilthagen, T. (2002). *The flexibility-security nexus: New approaches to regulating employment and labour markets* (Working Paper WP2002-18). OSA/Institute for Labour Studies.

Fagnani, J. (2002). Why do French women have more children than German women? Family policies and attitudes towards child care outside the home. *Community, Work & Family*, 5(1), 103–120.

Beaujot, R. (2002). Review of *Boom, Bust and Echo 2000*. *Canadian Studies in Population*, 29, 371–376.

Esping-Andersen, G. (2002). *Why we need a new welfare state*. Oxford University Press.

Estévez-Abe, M., Iversen, T., & Soskice, D. (2001). Social protection and the formation of skills: A reinterpretation of the welfare state. In P. A. Hall & D. Soskice (Eds.), *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage* (pp. 145–183). Oxford University Press.

Houseman, S. N. (2001). Why employers use flexible staffing arrangements: Evidence from an establishment survey. *Industrial and Labor Relations Review*.

Borland, J., & McDonald, I. (2000). *Cross-country studies of unemployment in Australia* (Working Paper). Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research.

Haut-Commissariat au Plan. (2000). *Enquête nationale sur le secteur informel non agricole : Rapport des premiers résultats*.

Domenighetti, G., d'Avanzo, B., & Bisig, B. (2000). Health effects of job insecurity among employees in the Swiss general population. *International Journal of Health Services*, 30(3), 477–490.

Sainsbury, D. (1996). *Gender, equality, and welfare states*. Cambridge University Press.

Duncan, G. J., Gustafsson, B., Hauser, R., Schmauss, G., Messinger, H., Muffels, R., et al. (1993). Poverty dynamics in eight countries. *Journal of Population Economics*, 6, 215–234.

Gibbons, R., & Katz, L. F. (1991). Layoffs and lemons. *Journal of Labor Economics*, 9(4), 351–380.

Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton University Press.

Jensen, P., & Smith, N. (1990). *Arbejdsmarkedsuddannelserne 1976-86. En stikprøvebaseret beskrivelse* (Working Paper 90-7).