

UNIVERSITÉ CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR

LABORATOIRE D'ANALYSE DES POLITIQUES
DE DEVELOPPEMENT (LAPD)



Améliorer le ciblage des politiques
publiques pour l'emploi décent en
Afrique francophone dans le cadre
de la pandémie de COVID 19

Rapport technique 4

La crise sanitaire : nouvelle révélation de la précarité
des emplois et des difficultés du secteur informel au Maroc

Équipe de rédaction

Fatima-Zahra Aazi Université Hassan II – Casablanca
Fouzi Mourji Université Hassan II – Casablanca
Yasser Yeddar Tamasamani Université Hassan II – Casablanca
et Abdelajaouad Ez-Rari Haut Commissariat au Plan

EQUIPE LASAARE / CASABLANCA



GEREA



LASAARE



LAPD

Rapport technique 4

La crise sanitaire : nouvelle révélation de la précarité des emplois et des difficultés du secteur informel au Maroc

Auteurs

**Fatima-Zahra Aazi
Fouzi Mourji
Yasser Yeddir Tamasamani
Abdelajaouad Ez-Rari**

Équipe LASAARE / Casablanca

Résumé exécutif

Cette étude est une contribution au projet « **Améliorer le ciblage des politiques publiques pour l'emploi décent en Afrique francophone dans le cadre de la pandémie de COVID 19** » ; son objectif est de décrire les conditions de travail au Maroc au sortir de la crise sanitaire tout en rappelant comment la crise sanitaire a révélé sous des angles nouveaux l'acuité et la persistance des inégalités et notamment de la précarité de beaucoup d'emplois. Cette conclusion est tirée des données des deux enquêtes du HCP (pendant le confinement et à sa sortie) auprès d'un échantillon de 2 350 ménages représentatifs des différentes couches socio-économiques de la population marocaine selon le milieu de résidence, urbain et rural.

Aussi les enquêtes réalisées dans le cadre de cette étude visent à fournir des informations destinées aux observateurs et aux décideurs sur les degrés de qualité (de décence) des emplois occupés au Maroc après la sortie de la crise, en comparaison avec la situation prévalent auparavant. Une annexe additionnelle, en page 105, a été ajoutée dans cette version, pour intégrer de manière plus explicite les enseignements des études qualitatives (dont un rapport distinct a été fourni). Cette annexe récapitule l'ensemble des stratégies et mesures susceptibles d'encourager la formalisation des Unités de Production Informelles.

Les instruments de statistiques descriptives utilisés établissent les liens entre les variables démographiques (l'âge et le genre en particulier) et socioéconomiques (les niveaux d'éducation, les secteurs d'activité) et la qualité des emplois au sein de quelques 1307 unités de production. Ont été ciblés par les enquêtes que nous avons menées, des salariés des secteurs informel et formel (sachant que même parmi ceux-ci, on rencontre souvent des non déclarés aux institutions de couverture sociale), des entrepreneurs individuels et des employeurs de ces mêmes secteurs.

Les indicateurs retenus pour appréhender la qualité de l'emploi sont : la disponibilité pour les salariés d'un contrat de travail, l'existence de primes ou avantages, l'accès à un congé payé ainsi que les conditions de travail (stress inhérent à un nombre élevé d'heures, harcèlement sexuel ou moral). Nous les utilisons d'abord isolément pour d'un côté évaluer la situation des divers interviewés et ensuite pour modéliser la propension à y progresser (identifier les facteurs explicatifs). Ensuite, nous avons procédé au calcul d'un indice composite de qualité de l'emploi, à partir de ces indicateurs. Nous avons ensuite défini des classes de qualité à partir de cet indice, qui vont d'une faible qualité à une qualité satisfaisante et avons pu relever les fréquences inhérentes à chaque niveau, pour les diverses catégories d'interviewés précitées : salariés du secteur informel, formel...

Il ressort que les principales lacunes observées sur le marché du travail continuent de concerner l'absence de couverture maladie et très souvent aussi de contrat de travail ou encore dans le faible accès aux congés payés. Dans une optique de parvenir à des recommandations, sur les sensibilisations à effectuer auprès des employeurs en général, nous avons appréhendé la productivité des travailleurs, selon que l'unité de production offre ou pas les avantages en liaison avec quelques-uns des indicateurs mentionnés plus haut : accorder des primes, des

congés payés... et avoir des comités « patron-salariés ». Il est apparu en s'appuyant sur les enseignements de la théorie des jeux répétés, que de tels avantages donnent lieu à des « échanges de dons », dans le sens où les travailleurs s'engagent plus (ils sont plus motivés) et la productivité s'en trouve améliorée par rapport aux unités de production qui n'accordent pas ces avantages.

Le travail de modélisation effectué par la suite a permis de considérer simultanément les effets des diverses variables relatives aux caractéristiques des individus ainsi que ceux des attributs des unités de production où ils exercent. On notera que pour vérifier la qualité des résultats, les estimations des modèles spécifiés, ont été faites en probit d'abord et avec le logit ensuite. Leur robustesse a ainsi été confirmée.

Il est ressorti de l'interprétation des coefficients, par exemple, qu'avoir un comité d'entreprise dans l'unité où l'on exerce agit de façon plus significative sur la qualité de l'emploi qu'être syndiqué. Toutes choses étant égales par ailleurs (ancienneté de l'unité de production... quand un individu i a un niveau d'éducation plus élevé qu'un individu j, il accroît sa chance d'avoir une qualité d'emploi supérieur. Exercer dans les activités de commerce réduit la qualité de l'emploi par rapport à quelqu'un qui exerce dans des activités de production de biens et services.

Exercer dans une entreprise où sont organisés des réunions avec les salariés, améliore le niveau de qualité et aussi la productivité.

Parmi les recommandations à formuler à partir des résultats des divers traitements, on peut mentionner le rôle des autorités centrales et décentralisées :

- i) accroître les contrôles des unités de production formelles, pour assurer que tous les salariés sont convenablement déclarés pour bénéficier des droits prévus par la législation du travail et améliorer ainsi la qualité de leur emploi,
- ii) pour les unités de production informelles, inciter les moins informelles parmi elles à se formaliser. Par exemple en leur réservant une part des marchés publics, réalisés au niveau local notamment.
- iii) informer et sensibiliser les autorités communales, plus proches des unités de production et donc plus à même : a) d'établir les diagnostics et b) d'adapter les conseils, les soutiens ... tantôt aux gestionnaires des unités de production (formelles et informelles), tantôt aux salariés (formations complémentaires par exemple).

Les études qualitatives nous ont conduits à réaliser que les unités de production exerçant dans l'informel sont hétérogènes (voir le schéma ci-dessous) et les actions à déployer pour encourager la formalisation et indirectement la qualité des emplois, doivent cibler d'abord les moins informelles (niveau 1).

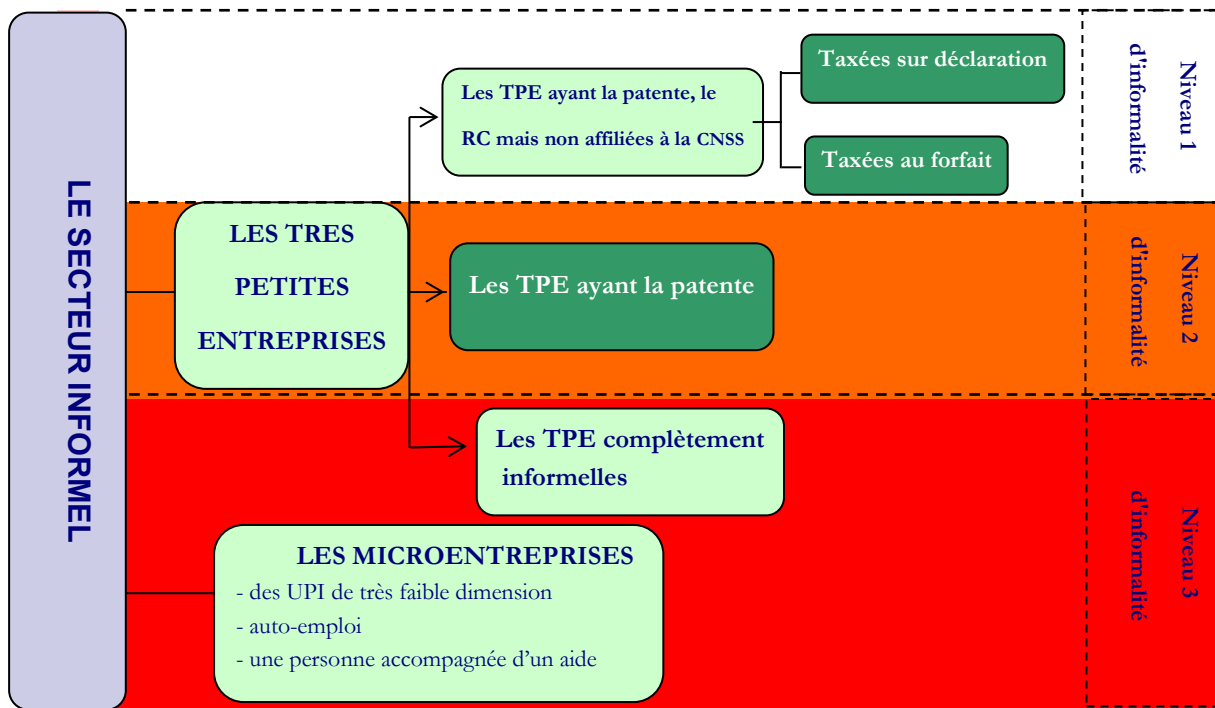


Figure 1 : Typologie des UPI et TPE - Les unités « éligibles » à un programme d'incitation à la formalisation

La figure précédente laisse apparaître cinq grandes catégories d'unités opérant dans le secteur informel. La typologie que nous proposons a pour objectif de faciliter l'identification des unités susceptibles de réagir, par étape, aux mesures d'incitation qui pourraient être prises dans le cadre d'un programme d'incitation à la formalisation.

1. Les Microentreprises :

Il s'agit des UPI de très faible dimension, elles relèvent d'une logique d'auto-emploi. Elles sont le fait d'une personne, parfois accompagnée d'un aide, souvent membre de la famille plus ou moins proche. Elles représentaient 60,1 % des actifs occupés dans des UPI en 2000 et si l'on suppose une légère modification de la structure, elles descendraient à 50% actuellement. Ce qui donnerait près de 735 000 unités. Il s'agit par exemple des commerçants ambulants, des femmes qui fabriquent des plats cuisinés à la maison et les commercialisent en ambulantes ou au coin de la rue, des réparateurs de chaussures, d'ustensiles de cuisine, de plombiers avec petit matériel et qui travaillent à la tâche, ou électricien...

Les gestionnaires de ces unités ont le mérite d'exercer une activité utile à double titre : elle leur permet de générer des revenus pour vivre ainsi que leur famille et d'un autre côté, elle permet de mettre à la disposition de ménages modestes, des biens et services selon leur solvabilité. Ceux-ci sont livrés dans une logique de proximité, à des prix accessibles (on observe que sans ces opérateurs, certains ménages de bidonvilles ou d'anciennes médinas, n'auraient pas accès à beaucoup de produits, comme les sardines par exemple. Les coûts du transport dépasseraient les prix de livraison des produits).

Mais le degré d'informalité de ces unités est trop élevé, pour pouvoir envisager de les encourager à formaliser leur activité, en tout cas à court terme. Peut-être que si l'on réussit à

aider les unités des segments élevés du secteur informel, à se développer par le biais de leur formalisation, l'effet de démonstration jouera. Un glissement progressif vers le haut pourra être suscité, moyennant de fortes campagnes d'information.

2. Les Très Petites Entreprises complètement informelles

Elles sont de taille relativement plus élevée que les ME, donc avec quelques salariés (on retient souvent moins de 10). Elles se distinguent aussi par un équipement plus sophistiqué. Elles disposent d'un local, mais n'ont accompli aucune formalité ou procédures pour avoir une existence juridique et sociale. Elles échappent au recensement pour la plupart, ou bien sont répertoriées sans le savoir. On les trouve dans divers secteurs d'activité, comme le commerce et réparation, textile, le fer forgé, la construction... et beaucoup ont des activités saisonnières et font souvent de la sous-traitance. Les autorités locales de quartier connaissent l'existence d'une bonne partie, mais pour des raisons sociales, et de sécurité publique, elles préfèrent les laisser œuvrer dans l'ombre. Leur effectif s'élèverait à 201 800 unités.

Il nous semble également que ces unités ne sont pas celles à cibler, dans une première phase, par le programme d'encouragement à la formalisation. Il ne s'agit pas de les exclure, mais les mesures à considérer devraient répondre prioritairement aux attentes et aspirations des unités opérant dans les segments « supérieurs ». Nous pensons cependant que si la stratégie adoptée atteint les objectifs escomptés (c'est-à-dire à favoriser le développement d'unités qui optent pour une formalisation), beaucoup de ces TPE complètement informelles, percevront différemment les rapports aux services administratifs et verront qu'elles ont un grand intérêt à intégrer le secteur formel.

3. Les Très Petites Entreprises ayant la patente

Du point de vue de la taille et de l'équipement, elles vérifient les mêmes caractéristiques que les TPE précédentes, mais celles-ci ont une patente. Elles paient les taxes locales. Certaines ne paient pas encore d'impôt tels que l'IR ou l'IS et sont ou non répertoriées (comme signalé précédemment (cf. nbp 4). D'autres paient des impôts et sont au régime fiscal du forfait. Elles ne tiennent donc pas également de comptabilité et ne procèdent pas à des déclarations pour des déductions (TVA). Elles sont le fait de personnes physiques ou de société de fait. Elles représenteraient quelque 23 % des UPI (selon les enquêtes du HCP), ce qui nous laisse estimer leur effectif à 338 100 unités.

4. Les Très Petites Entreprises ayant la patente, le RC mais non affiliées à la CNSS

La dernière catégorie comporte les unités dont le niveau d'informalité est le plus faible (niveau 1). Si leur part n'a pas changé significativement, elles représenteraient 13 % et donc près de 191 100 unités.

Elles ont une existence juridique (RC) et fiscale (disposant d'un identifiant), mais pas d'existence « sociale » puisqu'elles ne sont pas affiliées à la CNSS. Elles peuvent répondre à quelques appels d'offre, ceux émanant de sociétés privées (ceux émanant d'organismes publics ne leur sont pas accessibles, car ils comportent des exigences plus importantes, telles que le numéro d'affiliation à la CNSS). Ces unités peuvent donc fournir des factures quand elles font

de la sous-traitance. Parmi elles, certaines tiennent une comptabilité et déclarent régulièrement la TVA, et sont imposées sur la base de leur bilan. D'autres ne tiennent pas de comptabilité, sont taxées au forfait ; mais ont parfois des difficultés à obtenir les attestations de quitus fiscal. Elles peuvent encore moins répondre aux appels d'offres, que les précédentes auxquelles ne manquaient que l'affiliation à la CNSS. Nous pouvons décomposer ces unités en deux sous-catégories : celles qui sont taxées au forfait et celles dont l'imposition est faite sur la base d'une déclaration bilancielle.

Il nous apparaît que les unités opérant dans les niveaux 1 et 2 d'informalité sont les plus susceptibles d'être réceptives à des mesures d'encouragement à la formalisation. Celles du niveau 2 seront les plus concernées par les mesures à envisager, car elles sont les plus nombreuses et aussi les plus opportunes à cibler. Celles du niveau 1 sont déjà au bord de la formalisation.

Au niveau plus « élevé » que ces catégories, on rencontre des unités de production formelles, qui ont accompli toutes les procédures ; elles disposent d'un identifiant fiscal et d'un numéro d'affiliation à la CNSS, et tous les facteurs qui leur permettent de répondre à des appels d'offres publics ou privés.

En résumé :

Il nous semble que les unités de production qui pourraient être ciblées dans une première phase, par un programme d'encouragement et d'incitation à intégrer le secteur formel, sont :

- d'abord celles qui appartiennent à la catégorie « élevée » de ce secteur (niveau 1 d'informalité). Certaines doivent passer le cap de la tenue de comptabilité et toutes seront encouragées à s'affilier à la CNSS ;
- Les unités de production figurant au niveau 2 d'informalité doivent valablement être également ciblées par le programme.

L'argumentaire qui devra être développé est que leur complète formalisation comporte plusieurs avantages, dont :

- pour leur propre développement : croissance de leur activité (gains de part de marché), amélioration de la productivité¹ ... ii) Pour le développement social grâce aux emplois générés, à la généralisation de la couverture sociale (allocations familiales, assurance maladie, retraite)
- l'amorce d'une dynamique dans le secteur informel. Avec des effets de démonstration pour les opérateurs qui ont des caractéristiques voisines et qui peuvent être influencés positivement (percevoir l'intérêt de la formalisation). On assisterait alors progressivement à un glissement vers le haut des entreprises existantes aux divers niveaux d'informalité.
- à moyen et long terme, il y a un gain au niveau de la base imposable dans le pays. Ce fait favorisera la politique « d'équité dans l'impôt » et de baisse de la charge sur les

¹ Nos entretiens ont révélé qu'une déclaration à la CNSS rassure les employés et accroît leur engagement vis-à-vis de leur entreprise... Il en ressort une meilleure productivité et compétitivité de l'entreprise.

contribuables. Le Maroc depuis les réformes économiques des années 80, a opté pour une simplification de la fiscalité et la réduction progressive des taux. Selon la déclaration du Ministre des Finances au colloque sur les Finances Publiques (organisé par le ministère des Finance / la DGI en collaboration avec la Revue française des Finances Publiques et le Groupement Européen de Recherche en Finances Publiques), le 12 Septembre 2009, la Loi de Finances 2010 devrait introduire une nouvelle réduction du taux marginal de l'IR de 40 à 38 % (il a rappelé à l'occasion qu'en 2009, il avait été réduit de 42 à 40).

Les microentreprises et les TPE du niveau 3 d'informalité seraient difficiles à atteindre avec les mesures qui peuvent être conçues et dont la logique ne doit pas induire des effets pervers (comportement de fraude ou d'évasion) et se révéler néfastes au développement d'unités figurant sur d'autres segments du marché. Une étude ultérieure pourrait être consacrée à l'analyse des comportements et attentes de leurs gestionnaires, pour déceler le cas échéant, des politiques adaptées, pour faciliter leur développement et les conduire à la formalisation, dans une étape ultérieure.

Notons que cette analyse (déjà présente dans **notre rapport provisoire datant de Mai 2023**) est confortée par un récent rapport de la Banque Mondiale (Juin 2023)², il y est en effet :

- 1) mentionné que l'emploi informel atteint respectivement 77,3 % au Maroc (62,5 % en Egypte et 43,9 % en Tunisie, des niveaux supérieurs à ceux de la plupart des autres pays de la région MENA) ; et
- 2) recommandé que « Dans la région MENA, les politiques publiques devraient s'atteler progressivement au problème de l'informalité et de l'inclusion. Pour combattre l'économie informelle et parvenir à une croissance plus forte et plus inclusive ».

Le rapport rejoint nos analyses et notre démarche, dans la mesure où il prend en compte les mêmes indicateurs d'appréciation de la qualité de l'emploi et notamment, celui relatif à la disposition d'une couverture sociale. Or comme le montrent les développements ci-après, nous avons dès le départ jugé utile d'enquêter aussi auprès des salariés des entreprises considérées comme formelles.

Dans la section IV de la seconde partie de ce rapport, nous récapitulons les recommandations à caractère opérationnel, pour inciter les unités de production informelles et semi-formelles à formaliser leurs activités.

² Informality and Inclusive Growth in the Middle East and North Africa. Gladys Lopez-Acevedo Marco Ranzani, Nistha Sinha et Adam Elsheikh / June 23, 2023.

Sommaire

Sommaire	11
Liste des figures	13
Liste des tableaux	13
Liste des abréviations	16
Liste des annexes	17
Introduction générale	18
PARTIE I Volet quantitatif de l'étude : les enseignements des enquêtes	19
Introduction.....	19
Section I : Présentation des échantillons et logique des questionnaires conçus.....	22
Section II : Revue de littérature théorique et empirique	35
II.1 Les Théories relatives à la qualité de l'emploi	35
II.2 Les travaux empiriques relatif à qualité de l'emploi : base de la construction d'un indice composite.	37
Section III : Caractéristiques des emplois occupés et liaisons préliminaires - les enseignements des statistiques descriptives univariées et bivariées.....	33
Section III.0 : Contexte préalable et bref aperçu des emplois révélés par la crise sanitaire .	49
Section III.1 : Données démographiques et socioéconomiques et décence de l'emploi	50
Section III.2 : Avantages accordés et productivité : le point de vue des employeurs	55
Section IV : Modélisation de la qualité différenciée des emplois occupés.....	57
Partie II Volet qualitatif de l'étude : Synthèse relative aux entretiens en Focus Groupes et recommandations pour la formalisation des activités	64
Introduction.....	65
Section I Les objectifs assignés aux focus groupes.....	65
Section II Les enseignements au niveau méthodologique.....	66
II.1 L'enrichissement des questionnaires	66
II.2 Les profils des interviewés à considérer lors des enquêtes quantitatives.....	67
Section III Les enseignements globaux sur le vécu de la crise et sur la qualité de l'emploi	68
III.1 Les effets de la crise et les modalités d'y faire face.....	68
III.2 Les aides publiques de solidarité perçues et leurs effets.....	69
Section IV Les enseignements pour l'encouragement à la formalisation des activités informelles	70
IV.1 Au niveau de l'accompagnement.....	70

IV.2 Au niveau de la fiscalité.....	71
IV.3 Au niveau des charges sociales.....	74
IV. 4 Au niveau des facilités pour l'accès au financement.....	74
Bibliographie.....	76
Annexes	79

Liste des figures

Figure 1 : Typologie des UPI et TPE - Les unités « éligibles » à un programme d'incitation à la formalisation

Figure 2 : Répartition des unités statistiques enquêtées

Figure 3 : Part des salaires dans la valeur ajoutée par pays en 2017 (en %)

Liste des tableaux

Tableau 1 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire des EE/EI formels

Tableau 2 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire EE/EI formels

Tableau 3 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire EE/EI formels

Tableau 4 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire EE/EI formels

Tableau 5 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire EE/EI formels

Tableau 6 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire salariés formels

Tableau 7 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire salariés formels

Tableau 8 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire salariés formels

Tableau 9 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire salariés formels

Tableau 10 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire salariés formels

Tableau 11 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire des Unités de Production Informelles

Tableau 12 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire UPI

Tableau 13 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire UPI

Tableau 14 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire UPI

Tableau 15 : Tableau 14 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire UPI

Tableau 16 : Les statistiques descriptives de l'échantillon (Source : base LASAARE 2022)

Tableau 17 : Disposition d'un contrat de travail des salariés des Unités de Production formelles selon l'ancienneté.

Tableau 18 : Bénéfice du congé payé selon l'ancienneté de l'UPF

Tableau 19 : Propension des salariés à être déclarés à une assurance maladie et ancienneté de l'UPF

Tableau 20 : Conditions de travail des salariés selon l'ancienneté de l'UPF

Tableau 21 : Degré de satisfaction des salariés des UPF avant Covid, pendant Covid et actuellement

Tableau 22 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction avant la crise sanitaire Covid et le secteur d'activité de l'UPF

Tableau 23 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction pendant la crise sanitaire Covid et le secteur d'activité de l'UPF

Tableau 24 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction actuel et le secteur d'activité de l'UPF

Tableau 25 : Ancienneté de l'UPF et octroi d'un contrat de travail par les entrepreneurs employeurs (EE).

Tableau 26 : Ancienneté de l'UPF et octroi de congés payés par les EE.

Tableau 27 : Souscription à une assurance maladie par les EE selon l'ancienneté de l'UPF

Tableau 28 : Appréciation des conditions de travail et ancienneté des UPF

Tableau 29 : Disposition d'un contrat de travail des salariés des UPSF/UPI selon l'ancienneté.

Tableau 30 : Accès des salariés des UPS/UPI à un congé payé selon l'ancienneté

Tableau 31 : Accès des salariés des UPSF/UPI à une assurance maladie selon l'ancienneté

Tableau 32 : Condition de travail des salariés des UPSF/UPI selon l'ancienneté.

Tableau 33 : Degré de satisfaction des salariés des UPSF/UPI avant Covid, pendant Covid et actuellement

Tableau 34 : Degré de satisfaction avant la crise sanitaire et secteur d'activité des UPSF/UPI

Tableau 35 : Degré de satisfaction pendant la crise sanitaire et secteur d'activité des UPSF/UPI

Tableau 36 : Degré de satisfaction actuel et secteur d'activité des UPSF/UPI

Tableau 37 : Octroi de contrat de travail par les EE des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Tableau 38 : Octroi de congés payés selon l'ancienneté des UPSF/UPI

Tableau 39 : Souscription à l'AMO par les EE des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Tableau 40 : Condition de travail et ancienneté des UPSF/UPI

Tableau 41 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI avant Covid, pendant Covid et actuellement

Tableau 42 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI avant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Tableau 43 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI pendant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Tableau 44 : Degré de satisfaction actuel des EE des UPSF/UPI selon le secteur d'activité

Tableau 45 : Octroi de congés payés par les Entrepreneurs Individuels des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Tableau 46 : Souscription des EI des UPSF/UPI à l'AMO selon l'ancienneté

Tableau 47 : Condition de travail vu par les EI des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Tableau 48 : Degré de satisfaction des EI des UPI et des UPsF avant Covid, pendant Covid et actuellement

Tableau 49 : Degré de satisfaction avant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Tableau 50 : Degré de satisfaction pendant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Tableau 51 : Degré de satisfaction actuel selon le secteur d'activité

Tableau 52 : Résumé des variables retenues pour construction l'Indice de Qualité de l'Emploi

Tableau 53 : Indice de QE pour les salariés des UPF

Tableau 54 : Indice de QE pour les EE des UPF

Tableau 55 : Indice de QE pour les salariés informels

Tableau 56 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon le genre

Tableau 57 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon les groupes d'âge

Tableau 58 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon le secteur d'activité

Tableau 59 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon l'ancienneté de l'entreprise

Tableau 60 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon le genre

Tableau 61 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon le groupe d'âge

Tableau 62 : Qualité de l'emploi salariés des UPI selon le secteur d'activité
Tableau 63 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon l'ancienneté de l'entreprise
Tableau 64 : Degré de satisfaction des employeurs (UPI) en fonction de l'ancienneté de l'entreprise
Tableau 65 : Degré de satisfaction des employeurs (UPI) en fonction des avantages accordés
Tableau 66 : Degré de satisfaction des employeurs (UPF) en fonction des avantages accordés
Tableau 67 : Probit ordonné cas des salariés formels
Tableau 68 : Logit ordonné cas des salariés des UPF
Tableau 69 : Probit ordonné cas des salariés des UPI
Tableau 70 : Logit ordonné cas des salariés des UPI
Tableau 71 : Probit ordonné cas des EI informels
Tableau 72 : Logit ordonné cas des EI informels
Tableau 73 : Probit ordonné cas des EE informels
Tableau 74 : Logit ordonné cas des EE informels

Liste des abréviations

ACM: Analyse des Correspondances Multiples, 32
AGEPE: l'Agence pour les Etudes et la Promotion de l'Emploi, 32
CAH: Classification Ascendante Hiérarchique, 32
CNSS: Caisse Nationale de Sécurité Sociale, 6
EE: Entrepreneur Employeur, 17
EI: Entrepreneur Individuel, 17
HCP: Haut-Commissariat au Plan, 13
IR: Impôt sur le Revenu, 6
IS: Impôts sur les Sociétés, 29
LASAARE: Laboratoire de Statistique Appliquée à l'Analyse et à la Recherche en Économie,
14
ME: Micro-Entreprise, 25
OIT: L'Organisation Internationale du Travail, 29
PIB: Produit Intérieur Brut, 14
QE: Qualité de l'Emploi, 32
RC: Registre de Commerce, 6
TPE: Très Petites Entreprises, 6
TVA: Taxe sur la Valeur Ajoutée, 6
UPF: Unités de Production Formelles, 15
UPI: Unités de Production Informelles, 15

Liste des annexes

Annexe 1 : Questionnaire conçu pour interviewer la catégorie des salariés formels

Annexe 2 : Questionnaire conçu pour interviewer la catégorie des Employeurs/Gestionnaires formels

Annexe 3 : Questionnaire conçu pour interviewer les Unités de Production Informelles

Annexe 4 : questionnaire du passage 1 des enquêtes effectuées pendant la crise sanitaire et à sa sortie en 2020

Annexe 5 : questionnaire du passage 2 des enquêtes effectuées pendant la crise sanitaire et à sa sortie en 2020

Introduction générale

La pandémie du Covid-19 a révélé dans plusieurs pays, les vicissitudes des systèmes de santé. Elle a également mis au grand jour la précarité de l'emploi d'une multitude de travailleurs du secteur informel et même du secteur formel.

Dans le cas du Maroc par exemple, les dispositifs mis en place pour atténuer les effets de la crise sanitaire (le confinement d'une part et les aides publiques octroyées d'autre part) ont dévoilé sous d'autres formes que celles qui prévalent habituellement, l'importance des inégalités sociales (et leur dynamique aggravante). Elles ont mis à jour également de nouvelles perceptions de la pauvreté, notamment au travers des caractéristiques du travail, notamment son instabilité et de façon plus large, son indécence manifestée en particulier par la non déclaration et la non couverture sociale.

Les travaux du Haut-Commissariat au Plan (HCP) dont nous utilisons les rapports (ceux relatifs aux données d'enquêtes auprès des entreprises) et exploitons certaines données (celles relatives aux enquêtes auprès des ménages) montrent comment le confinement a été vécu (sur plusieurs aspects y compris alimentaires !) par les diverses strates de la société et les impacts très différenciés, selon plusieurs facteurs : milieu de résidence, composition des ménages... Nous insistons dans le présent rapport sur les effets en liaison avec la nature des emplois occupés. Plusieurs indicateurs sont ensuite définis pour différencier la qualité des emplois : bénéfice d'une assurance maladie, de congés payés, existence de comités d'entreprise, nombres d'heures travaillées, relations à la hiérarchie (existence de harcèlement sexuel et /ou moral) ...

Le rapport est constitué de deux parties. La première est consacrée à la présentation des enquêtes quantitatives avec les résultats et analyses que les données recueillies permettent.

La seconde partie porte sur le volet qualitatif de l'étude. Elle récapitule les synthèses des entretiens en focus groupes et fournit les recommandations à caractère opérationnel, pour l'encouragement à la formalisation des activités des UPI et des UPsF.

PARTIE I Volet quantitatif de l'étude : les enseignements des enquêtes

Introduction

Les traitements des données, des enquêtes mentionnées plus haut et de celles que nous avons menées, expliquent :

- a) D'un côté comment les mesures palliatives, notamment les aides financières accordées aux ménages ont, du fait de leurs modalités d'octroi (les mécanismes mis en œuvre), été insuffisamment égalitaires, notamment à cause de la nature des emplois occupés par les membres actifs des ménages et des critères d'éligibilité. Cela permet aussi de mesurer le degré de décence du travail, pour diverses catégories de travailleurs.
- b) D'un autre côté comment les réalités relevées sont en fait héritées de situations prévalant avant la crise et ensuite comment perçoivent les diverses catégories d'interviewées, les possibilités et les modalités d'amélioration de la qualité du travail, au sortir de la crise.

La recherche que nous menons dans le cadre de cette étude comparative interpays, s'appuie ainsi sur l'exploitation de deux séries de données :

- 1) Les unes proviennent des enquêtes à passages répétés du HCP, réalisées pendant et à la sortie du confinement (en Avril et en juin 2020), auprès de 2350 ménages. Ces enquêtes ont été effectuées à l'échelle nationale. Mais nous utilisons aussi, pour parfaire les analyses (meilleure compréhension des résultats, les rapports établis par le HCP, à partir d'enquêtes effectuées auprès des entreprises, aux mêmes périodes). Les informations y afférentes (qui concernent la **demande de travail**) complètent, du point de vue de l'angle d'attaque de notre recherche (dans le cadre du projet), les informations émanant des membres des ménages (et qui concernent plus spécifiquement **l'offre de travail**).

Ces premières enquêtes ont le mérite d'avoir été réalisées pendant la crise : à ses plus fortes périodes en intensité (confinement, arrêt de toutes les activités, état de stress inhérent aux nombre de contaminations par jour...) et à sa sortie (au sens fin du confinement mais maintien de l'état d'urgence : notamment surveillance des déplacements internes et interdiction des voyages internationaux avec les effets néfastes pour le tourisme et les activités qui y sont liées directement ou indirectement).

Ainsi les informations qui avaient été réunies ne comportent pas le risque d'être entachées d'imprécisions inhérentes à la mémoire des interviewés. Car interroger les populations en 2022 sur leur vécu de deux années auparavant, avec des questions précises sur leur régime alimentaires, leurs diverses contraintes dans le détail... induit un double risque d'hétérogénéité : celle légitime, liée aux caractéristiques propres aux individus interviewés (membres des ménages, y compris les entrepreneurs individuels) et l'autre hétérogénéité qui introduit des biais dans les analyses, car elle est liée à la défaillance différenciée de leur mémoire (voir la nbp n° 2 ci-après).

- 2) Les autres données que nous exploitons proviennent d'enquêtes réalisées en 2022 par le LASAARE, dans le cadre du projet d'études de cas de quelques pays africains. Leurs

objectifs consistent à analyser les conditions dans lesquelles s'opère la sortie de la crise sanitaire de 2020, doublée en 2022 :

- a- de la crise inhérente aux tensions internationales (guerre en Ukraine) avec la hausse des coûts des matières premières et surtout de l'énergie et ses conséquences inflationnistes (des taux inédits au Maroc depuis les années 70's et début des 80's, avant le PAS instauré en 1983) et ;
- b- de la crise inhérente à l'insuffisante pluviométrie qui a grevé la production agricole et le PIB³.

Dans notre analyse qui se situe dans le cadre du projet « **Améliorer le ciblage des politiques publiques pour l'emploi décent en Afrique francophone dans le contexte de la pandémie de COVID 19** », nous tentons de développer un argumentaire fondé, à propos des conditions et modalités pour un « dépassement proactif » des effets de la crise, autrement dit d'une « sortie positive », c'est-à-dire avec une **relance de l'économie** sur des bases qui prennent en compte **les enseignements de la crise**. Nous focalisons la réflexion en particulier sur de la décence du travail⁴.

De ce fait, les enquêtes que nous avons réalisées ont été déployées auprès de diverses parties prenantes :

- a- Les unités de production formelles, UPF (Employeurs/Gestionnaires) et EI (employeurs individuels formels), les unités de production informelles, UPI (Entrepreneurs indépendants : individuels ou employeurs) du côté de **la demande de travail**, et
- b- Du côté de **l'offre de travail**, nous avons enquêté les salariés du secteur formel (dont certains ne sont pas déclarés...) et les employés du secteur informel.

Cette partie est ainsi articulée selon le plan suivant. La section I comporte une présentation des échantillons, avec des tableaux qui récapitulent le nombre d'observations par variable considérée et une discussion de la logique des questionnaires conçus⁵.

La section II comporte les tableaux de statistiques descriptives, univariées et bivariées, pour une première appréhension des degrés de décence du travail au Maroc ainsi que sur les

³ Lorsque sur le terrain, nous avons traité des questions relatives aux conditions de la sortie de crise en 2021, nous avons dû procéder avec précaution et méthode, pour assurer une « mise en condition » par rapport à la conjoncture de reprise qui prévalait en 2021 précisément. La raison de la difficulté tient à l'effet de défaillance de la mémoire et aussi de risque de confusion des périodes, car l'ébauche de la relance de 2021 a vite été compromise par la crise qui s'est répandue, dès le début de 2022.

⁴ Notons que le travail sur cet axe de recherche initié dans le cadre du projet objet de cette étude, rejoint par ailleurs les préoccupations des autorités gouvernementales dans le cas du Maroc. En effet, la conjoncture récente a conduit d'une part à accélérer l'avancement de chantiers structurants tels que celui de la généralisation de la couverture médicale (l'assurance maladie dont ne bénéficiait jusqu'à présent que 26 % de la population) et d'autre part à lancer de nouveaux chantiers tels que celui du « registre social unifié ». Ce dernier consiste à mettre en place un registre qui comporte des informations sur les ménages et leur degré de bien être ou de précarité, de manière à faire bénéficier les nécessiteux d'aides directes (cf les corrections de la politique face à l'inflation) et être certain de pouvoir bien les identifier en cas de chocs (comme la crise sanitaire) et de les aider facilement. Les politiques visant les produits de première nécessité (subventions et taux réduits de TVA se révèlent trop coûteuses et bénéficient aux couches sociales aisées (qui absorbent la partie la plus grande des subventions et la dépense fiscale / (Mourji, Bettah , & EZ-RARI, 2022)).

⁵ Les questionnaires conçus pour interviewer chacune des catégories d'opérateurs économiques précitées ainsi que les questionnaires des passages 1 et 2 des enquêtes effectuées pendant la crise sanitaire et à sa sortie en 2020, par le HCP et que nous avons également utilisées, sont fournis en annexes.

premières liaisons qui apparaissent entre les caractéristiques des individus et leurs chances d'accéder à des emplois (activités) de qualité plus ou moins satisfaisante. Au passage un encadré montre comment nous avons construit un indice composite de qualité du travail, à partir des indicateurs issus des informations recueillies à l'aide des questionnaires déployés sur le terrain.

La seconde partie de cette section se situe du point des demandeurs de travail (les employeurs) pour avoir aperçu de l'impact sur la productivité (telle qu'ils la perçoivent) de leurs salariés selon les avantages qu'ils leur accordent (ou pas).

La troisième section contient un travail de modélisation qui établit et hiérarchise les facteurs explicatifs de l'accès à des emplois (ou activités) de degrés différenciés de qualité. Aussi, on considère les effets simultanés à la fois des caractéristiques individuelles (démographiques et socioéconomiques) et des attributs des entreprises où ils exercent (taille, ancienneté, pratiques en matière de gestion, avec l'existence ou pas d'un comité d'entreprise par exemple).

Section I : Présentation des échantillons et logique des questionnaires conçus

La collecte des données, qui constituent les bases construites dans le cadre du projet, a été faite à l'aide de trois questionnaires (destinés aux UPF, aux Salariés du secteur formels et aux UPI et leurs employés). La taille de l'échantillon global est de 1307 unités, représentatives des différentes strates socio-économiques, dans trois villes : Rabat, Casablanca et Marrakech.

Pour assurer une représentativité des unités composant les divers sous-échantillons, nous avons recouru à un tirage aléatoire stratifié. En l'absence de base de sondage, nous avons procédé in situ, à un passage en deux temps : un premier pour lister la totalité des unités de la strate identifiée et un second passage pour interviewer les unités tirées sur la base constituée lors du 1er passage.

Le schéma suivant décrit la répartition des unités statistiques enquêtées.

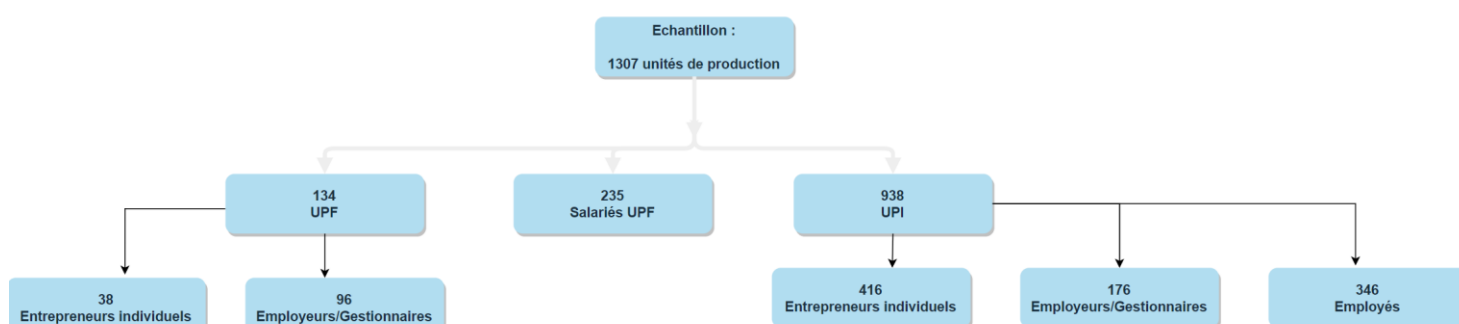


Figure 2 : Répartition des unités statistiques enquêtées
Source : base LASAARE 2022

1. Description des bases par catégorie d'interviewés

a) Pour les Employeurs/Gestionnaires UPF

La base de données Employeurs/Gestionnaires des UPF a été conçue à partir des réponses à un questionnaire comportant 65 questions réparties en 4 sections. La première section est relative aux caractéristiques démographiques et socioéconomiques des employeurs/gestionnaires (genre, âge, nombre d'années d'étude, nombre d'années d'expérience dans le métier, secteur de l'activité principale de l'entreprise où il exerce...). Dans cette section, certaines questions portent sur les motivations qui ont conduit les employeurs/gérants à créer ou à prendre en charge la gestion de leur entreprise...

Dans la deuxième section, nous mettons l'accent sur les caractéristiques de l'emploi et les conditions de travail au sein des entreprises (établissement d'un contrat de travail pour les employés, nombre d'heures et de jours de travail, mode de rémunération, accorde-t-on des primes et des commissions, donne-t-on accès à une assurance maladie et en cas d'accident de travail, accorde-t-on un congé payé...); nous cherchons également à relever l'existence d'éventuels risques de harcèlement (sexuel et moral) et de maladies ou accidents liés à l'activité professionnelle... Dans la troisième section, nous étudions la situation des entreprises face à la législation fiscale et les rapports entre les entreprises et les services de l'administration fiscale, l'appartenance à un groupement professionnel, avoir un syndicat au sein de l'entreprise, avoir un représentant du personnel. Nous avons consacré la dernière section à l'évaluation des

mécanismes d'accompagnement établi par les autorités publiques, les aides distribuées et les canaux de communication pour y faciliter l'accès. Nous avons enfin abordé la question de la vaccination (pendant la crise) et son déroulement.

Précisons que dans l'optique des traitements ultérieurs (notamment les travaux de modélisation), à côté des variables d'intérêt relatives à la qualité de l'emploi, nous introduisons plusieurs variables de contrôle, nécessaires à la robustesse des résultats. Mais ces variables ont aussi le mérite de fournir d'intéressantes et utiles informations sur le vécu de la crise.

Les tableaux ci-après précisent le nombre de variables par rubrique et indiquent le nombre d'observations par variable.

Tableau 1 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire des EE/EI formels

Questionnaire Employeurs/Gestionnaires UPF		
Section	Libellé	Nombre de variables
1	Identification de l'entreprise	13
2	Caractéristiques de l'emploi dans l'entreprise	20
3	La fiscalité et les conditions de développement de votre entreprise	29
4	Dynamique de la sortie positive de la crise sanitaire	22

Source : base LASAARE 2022

Tableau 2 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire EE/EI formels

	Identification de l'entreprise	Effectifs des répondants
	Section 1	Le type de strate où l'entreprise est repérée
	Statut interviewé	134
	Sexe du gestionnaire ou du propriétaire de l'entreprise	134
	Âge	134
	Niveau d'instruction et qualification	130
	Avez-vous appris ce métier ?	132
	Nombre d'années d'expérience dans le métier	133
	Date du début d'activité de votre entreprise ou de la société	130
	Type d'activité avant le confinement	134
	Secteur d'activités principal de l'entreprise	134
	Le statut d'occupation du local	134
	Avez-vous créé votre entreprise ?	133
	Motivation pour la création de l'entreprise ou la prise en charge de sa gestion	126

Source : base LASAARE 2022

Tableau 3 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire EE/EI formels

	Caractéristiques de l'emploi dans l'entreprise	Effectifs des répondants
	Section 2	Établissez-vous un Contrat de Travail à vos employés ?
Combien d'heures travaillez-vous par jour ?		129
Combien d'heures vos salariés travaillent-ils en moyenne jour ?		106
Combien de jours travaillez-vous par semaine ?		128
Combien de jours vos salariés travaillent-ils par semaine ?		105
Mode de rémunération des employés		108
Accordez-vous des commissions à vos employés ?		107
Accordez-vous des commissions à vos employés ?		108
Le % que représentent ces primes dans votre masse salariale mensuelle		67
Souscrivez-vous à une assurance maladie pour vos salariés ?		115
Accordez-vous des congés à vos employés ?		107
La durée du congé en jours au cours d'une année		104
La période de votre congé est décidée par qui		108
Y- a-t-il éventuellement des risques de maladies ou accidents liés à votre activité professionnelle ?		125
Souscrivez-vous à une assurance d'accident de travail ?		123
Excès de travail et stress		123
Harcèlement moral		123
Harcèlement sexuel		123
Impossibilité d'organiser le travail comme je l'entends		123
Impossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches		123

Source : base LASAARE 2022

Tableau 4 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire EE/EI formels

	La fiscalité et conditions de développement de votre entreprise	Effectifs des répondants
	Section 3	Votre Entreprise est-elle membre d'un groupement professionnel ?
Y a-t-il un comité d'entreprise où se réunissent les patrons et les salariés ?		121
Y a-t-il des réunions entre salariés pour discuter les conditions de travail ?		120
Qui décide des tâches à réaliser ?		121
Y-a-t-il un syndicat dans votre entreprise ?		121
Y-a-t-il un représentant du personnel ?		121
Patente		134
Contribution minimale		132
IR pour vos salariés		132
IR pour vous-même		132
IS		134
Taxe des services municipaux		132
Fiscalité et taxation		134
Attitude de l'admin		133
Irrégularité de la demande		134
Indisponibilité du personnel qualifié		134
Concurrence		134
Accès au financement		134
Frais d'électricité		134
Frais téléphone		134
Coûts des matières premières		133
Accès aux matières premières de qualité		133
Nécessité d'effectuer des paiements occultes		129
Faciliter l'accès à la couverture sociale		134
Local à loyer modéré		134
Exonération partielle ou temporaire des impôts		134
Assistance administrative et juridique		134
Assistance technique et formation		134
Accès au crédit bancaire et assimilé	130	

Source : base LASAARE 2022

Tableau 5 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire EE/EI formels

Section 4	Dynamique de la sortie positive de la crise sanitaire	Effectifs des répondants
		Étiez-vous en arrêt d'activité à cause du Covid-19 ?
	Si oui quelle a été la durée en mois	88
	Raisons de l'arrêt de l'activité s'il y en a eu	89
	Par rapport à 2019 et à fin 2021 votre revenu a	133
	Pendant la crise étiez-vous au courant des aides octroyées par l'Etat ?	134
	Si oui par quel moyen ?	117
	Avez-vous demandé de l'aide publique ?	131
	Avez-vous bénéficié de l'aide ?	110
	Si oui de combien l'aide reçue a-t-elle compensé la perte de votre revenu (%)?	31
	Est-ce que les procédures étaient simples pour l'accès à cette aide ?	61
	Si non pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide ?	46
	Avez-vous bénéficié du programme Damane-oxygène ?	121
	Si 3 à Q54 SVP le montant du crédit que vous avez obtenu représente combien en % du montant demandé	7
	La stratégie de l'État en matière d'organisation de la vaccination était-elle ?	132
	Mesures prises par votre entreprise pour éviter la propagation du Covid-19 ?	133
	Connaissez-vous les aides que l'État a déjà accordé pour mieux sortir de la crise ?	134
	Programme Awrach	127
	Programme Forsa	127
	Damane-relance	127
	En avez-vous bénéficié - En référence à Q60 ?	127
	Est-ce que les mesures déjà prises par l'État facilitent la sortie de la crise sanitaire avec une incitation à l'amélioration des conditions de travail dans votre entreprise	133
	Par rapport à vos attentes de vos employés êtes-vous satisfait de leur productivité ?	118

Source : base LASAARE 2022

b) Pour les Salariés UPF

La base de données relative aux salariés des UPF a été construite à partir des réponses à un questionnaire comportant 60 questions réparties selon une logique comparable à celle présentée pour les employeurs, en 4 sections. Avec d'abord les caractéristiques démographiques, socioéconomiques et professionnelles (y compris le secteur d'activité des entreprises où ils exercent). Les trois sections suivantes détaillent les **caractéristiques de l'emploi occupé** : couverture sociale, accès aux soins, fiscalité et conditions de développement de l'activité de l'entreprise où ils exercent. Nous étudions en dernier lieu la **perception des salariés de la dynamique de la sortie de la crise sanitaire Covid-19**. Nous cherchons ainsi à voir, du côté

de l'offre de travail, comment peuvent être conçues les **modalités d'amélioration des conditions de travail**.

Les tableaux ci-après donnent les mêmes informations que les précédents, mais concernent les salariés cette fois-ci.

Tableau 6 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire salariés formels

Questionnaire Salarié		
Section	Libellé	Nombre de variables
1	Identification du salarié	12
2	Caractéristiques de l'emploi	23
3	La fiscalité et conditions de développement de l'activité	20
4	Dynamique de la sortie positive de la crise sanitaire	18

Source : base LASAARE 2022

Tableau 7 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire salariés formels

	Identification du salarié	Effectifs des répondants
	Section 1	Le type de strate où l'entreprise dans laquelle exerce le salarié
	Type d'activité actuelle	234
	Sexe	235
	Date du début d'activité de l'entreprise dans laquelle vous exercez	193
	Quelle est la date de la formalisation de l'entreprise où vous exercez si elle était informelle ?	121
	Âge	234
	Niveau d'instruction et qualification	234
	Avez-vous appris ce métier ?	231
	Nombre d'années d'expérience dans ce métier	219
	Nombre de mois d'expérience dans ce métier	29
	Type d'activité avant le confinement	235
	Secteur d'activités principal de l'entreprise	235

Source : base LASAARE 2022

Tableau 8 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire salariés formels

	Caractéristiques de l'emploi	Effectifs des répondants
	Section 2	Avez-vous un contrat de travail ?
Combien d'heures travaillez-vous par jour ?		235
Combien de jours travaillez-vous par semaine ?		235
Mode de rémunération		235
Avez-vous des commissions ?		235
Avez-vous des primes ou dons ?		234
Si oui quel est le pourcentage en référence à l'équivalent du salaire mensuel		136
Si non pourquoi ?		91
Quel type d'assurance avez-vous en cas de maladie ?		235
Avez-vous un congé y compris période fête du mouton ?		235
Si oui quelle est la durée en jours au cours d'une année		212
La période de votre congé est décidée par qui		227
Y- a-t-il des maladies provoquées ou qui risquent d'être provoquées par votre activité professionnelle ?		235
Excès de travail et stress		235
Harcèlement moral		235
Harcèlement sexuel		235
Impossibilité d'organiser le travail comme je l'entends		235
Impossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches		235
Êtes-vous couvert par une assurance en cas d'accident de travail ?		235
Comment qualifiez-vous vos conditions de travail avant la crise 2019 SVP notez de 1 à 10 ?		216
Comment qualifiez-vous vos conditions de travail pendant la crise sanitaire SVP notez de 1 à 10 ?		221
Comment qualifiez-vous vos conditions de travail actuellement SVP notez de 1 à 10 ?		234
Que signifie pour vous avoir de bonnes conditions de travail ?		235

Source : base LASAARE 2022

Tableau 9 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire salariés formels

	La fiscalité et conditions de développement de l'activité	Effectifs des répondants
Section 3	L'entreprise où vous travaillez est-elle membre d'un groupement professionnel ?	234
	Y-a-t-il un comité d'entreprise où se réunissent les patrons et les salariés ?	234
	Y-a-t-il des réunions entre salariés pour discuter les conditions de travail ?	234
	Qui décide les tâches à réaliser ?	234
	Y-a-t-il un syndicat dans votre entreprise ?	234
	Y-a-t-il un représentant du personnel ?	234
	L'entreprise où vous travaillez paie-t-elle la Taxe levée d'édilité et des services municipaux	234
	L'entreprise où vous travaillez paie-t-elle autres taxes municipales	235
	L'entreprise où vous travaillez paie-t-elle IS	235
	L'entreprise où vous travaillez paie-t-elle Patente	235
	L'entreprise où vous travaillez paie-t-elle autres impôts	176
	Êtes-vous au courant du dialogue social	233
	Fiscalité et taxation	232
	Attitude de l'administration	234
	Irrégularité de la demande	234
	Concurrence	234
	Accès au financement	233
	Nécessité d'effectuer des paiements occultes	234
	Accès aux matières premières de qualité	233
	AUTRES problèmes	126

Source : base LASAARE 2022

Tableau 10 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire salariés formels

	Dynamique de la sortie positive de la crise sanitaire	Effectifs des répondants
	Section 4	Étiez-vous en arrêt d'activité à cause de la Covid-19 ?
Si oui quelle est la durée d'arrêt d'activité en MOIS ?		103
Raisons d'arrêt de l'activité s'il a en a eu ?		110
Par rapport à 2019 et à fin 2021 votre revenu a		221
Pendant la crise étiez-vous au courant des aides octroyées par les autorités publiques ?		235
Si oui par quels moyens avez-vous connu ces programmes ?		219
Avez-vous demandé de l'aide publique ?		234
Si non pourquoi ?		159
Si oui avez-vous bénéficié de l'aide ?		69
Si non Pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide ?		36
Si oui de combien l'aide reçu a-t-elle compensé la perte du revenu ?		50
Est-ce que les procédures étaient simples pour bénéficier ?		164
La stratégie de l'Etat en matière d'organisation de la vaccination était-elle ?		233
Mesures prises dans votre lieu du travail pour être protégé contre la Covid-19 ?		229
Programme Awrach		235
Programme Forsa		235
L'entreprise où vous exercez en a-t-elle bénéficiée(s) ?		232
Est-ce que les mesures prises par l'État ont facilité la sortie de la crise sanitaire avec une amélioration des conditions de travail ?	233	

Source : base LASAARE 2022

c) Pour les UPI

La base de données relative aux UPI a été conçue à partir des réponses à un questionnaire comportant 63 questions, réparties également en 4 sections et adaptées aux trois catégories d'interviewés suivants : Entrepreneurs indépendants, Entrepreneurs Employeurs et Employés du secteur informel. La première section traite d'une part des caractéristiques générales des trois catégories d'interviewés et d'autres part des caractéristiques générales des Micro-Entreprises (ME). Elle questionne ensuite sur la perception qu'ont les interviewés du contexte institutionnel, sur leurs difficultés face aux procédures administratives de création... Les trois sections suivantes étudient les **caractéristiques de l'emploi** au sein de ces UPI : éventuelle couverture sociale, accès aux soins..., leur rapport à la fiscalité et les conditions de développement de leur activité. Nous tentons enfin de recueillir leur vision de la dynamique « positive » de la sortie de la crise sanitaire, notamment par référence à la qualité du travail.

Les tableaux ci-après fournissent pour les UPI (gestionnaires et employés), les mêmes informations que les tableaux précédents.

Tableau 11 : Nombre de variables par rubrique pour le cas du questionnaire des Unités de Production Informelles

Questionnaire UPI		
Section	Libellé	Nombre de variables
1	Identification de la ME (Micro-Entreprise)	15
2	Caractéristiques de l'emploi	23
3	La fiscalité et conditions de développement de l'activité	29
4	Dynamique de la sortie positive de la crise sanitaire	21

Source : base LASAARE 2022

Tableau 12 : Nombre d'observations par variable - Section 1 - Questionnaire UPI

Section 1	Identification de la ME	Effectifs des répondants
		Vous êtes ?
	Le type de strate où la ME est repérée	938
	Sexe de l'interviewé	938
	Âge	938
	Niveau d'instruction et qualification	936
	Avez-vous appris un métier ?	936
	Nombre d'années d'expérience dans le métier	899
	Nombre de mois d'expérience	31
	Date du début d'activité de votre entreprise	853
	Avez-vous entrepris des démarches pour l'enregistrement de votre ME ?	901
	Type d'activité avant le confinement	927
	Secteur d'activités principal de l'entreprise	935
	Lieu d'exercice de l'activité principale	931
	Avez-vous créé votre Micro entreprise ?	643
	Motivation pour la création de la ME ou la prise en charge de sa gestion	614

Source : base LASAARE 2022

Tableau 13 : Nombre d'observations par variable - Section 2 - Questionnaire UPI

	Caractéristiques de l'emploi	Effectifs des répondants
Section 2	Avez ou Etablissez-vous un contrat de travail ? (selon qu'il s'agit d'un salarié ou un employeur)	708
	Combien d'heures travaillez-vous par jour ?	801
	Et vos employés en moyenne ?	293
	Combien de jours travaillez-vous par semaine ?	793
	Et vos employés en moyenne ?	296
	Mode de rémunération des employés	635
	Avez-vous ou Accordez- vous des commissions ?	635
	Recevez ou Accordez-vous des primes ?	630
	Si oui préciser SVP en référence à l'équivalent du salaire mensuel en pourcentage	213
	Avez-vous une assurance maladie ?	908
	Avez-vous un congé payé ou Accordez-vous des congés payés ?	651
	Si Oui quelle est la durée en jours au cours d'une année	470
	La période de votre congé est décidée par qui	551
	Y- a-t-il des maladies provoquées ou qui risque d'être provoquées par votre activité professionnelle ?	733
	Excès de travail et stress	557
	Harcèlement moral	557
	Harcèlement sexuel	556
	Impossibilité d'organiser le travail comme je l'entends	556
	Impossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches	552
	Êtes-vous couvert par une assurance en cas d'accident de travail ou Souscrivez-vous	628
	Comment qualifiez-vous vos conditions de travail avant la crise 2019 de 1 à 10 ?	542
	Comment qualifiez-vous vos conditions de travail pendant la crise sanitaire de 1 à 10 ?	550
	Comment qualifiez-vous vos conditions de travail actuellement SVP notez de 1 à 10 ?	565

Source : base LASAARE 2022

Tableau 14 : Nombre d'observations par variable - Section 3 - Questionnaire UPI

Section 3	La fiscalité et conditions de développement de l'activité	Effectifs des répondants
		Votre ME est-elle membre d'une association professionnelle ?
	Y-a-t-il un comité d'entreprise où se réunissent les patrons et les salariés ?	659
	Y-a-t-il des réunions entre salariés pour discuter les conditions de travail ?	650
	Qui décide les tâches à réaliser ?	656
	Taxes municipales	884
	IR	891
	Patente	891
	AUTRES	444
	Fiscalité et taxation	923
	Attitude de l'administration	925
	Irrégularité de la demande	925
	Indisponibilité du personnel qualifié	926
	Concurrence	931
	Accès au financement	931
	Frais d'électricité	931
	Frais de téléphone	931
	Coûts des matières premières	935
	Accès aux matières premières de qualité	934
	Nécessité d'effectuer des paiements occultes	903
	Autres freins majeurs	332
	Faciliter l'accès à la couverture sociale pour les employés ou Rendre obligatoire la couverture sociale	903
	Prise en charge par l'Etat ou CL d'une partie des charges sociales	749
	Rééchelonnement des crédits bancaires	742
	Accès au crédit bancaire et assimilé	742
	Local à loyer modéré	742
	Exonération partielle ou temporaire des impôts	741
	Assistance administrative et juridique	742
	Assistance technique et formation	878
	AUTRES	268

Source : base LASAARE 2022

Tableau 15 : Tableau 14 : Nombre d'observations par variable - Section 4 - Questionnaire UPI

Section 4	Dynamique d'une sortie positive de la crise sanitaire	Effectifs des répondants
		Étiez-vous en arrêt d'activité à cause de la Covid-19 ?
	Si oui précisez SVP la durée	786
	Raisons d'arrêt de l'activité pendant la crise s'il y en a eu ?	789
	Par rapport à 2019 et à fin 2021 votre revenu a	917
	Pendant la crise étiez-vous au courant des aides octroyés par les autorités publiques ?	936
	Si oui par quel moyen ?	870
	Avez-vous demandé de l'aide publique ?	929
	Si non Pourquoi ?	355
	Si oui avez-vous bénéficié de l'aide ?	560
	Si oui de combien l'aide reçu a-t-il compensé la perte du revenu (%) ?	381
	Si non pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide ?	195
	La stratégie en matière d'organisation de la vaccination était-elle	909
	Mesures prises dans votre lieu du travail pour être protégé contre la Covid-19	931
	Connaissez-vous les aides de l'État pour mieux sortir de la crise ?	930
	Si oui Lesquels	23
	Programme Awrach	932
	Programme Forsa	932
	Damane-relance	932
	En avez-vous bénéficié ?	837
	Est-ce que les mesures prises par l'État facilitent la sortie de la crise sanitaire et améliorent les conditions de travail ?	903
	Par rapport à vos attentes de vos employés êtes-vous satisfait de leur productivité	838

Source : base LASAARE 2022

Signalons que les enquêtes quantitatives présentées ci-dessus ont été précédées puis complétées par des enquêtes qualitatives :

Celles-ci ont été réalisées au départ, pour aider à bien construire les questionnaires des enquêtes quantitatives et à les articuler de manière optimale.

La seconde série d'enquêtes qualitatives réalisées nous a permis de mieux comprendre les tendances relevées grâce aux traitements sur les données des enquêtes quantitatives, de mieux interpréter les résultats et enfin d'en déduire quelques recommandations susceptibles d'inspirer les pouvoirs publics dans la conception des mesures qui peuvent être envisagées dans le **but d'améliorer les conditions de travail au Maroc**. D'abord dans l'absolu (pour un meilleur bien-être et équilibre social) et ensuite pour être mieux être à même de faire face à des chocs inattendus (comme celui de la crise sanitaire récente).

Section II : Revue de littérature théorique et empirique

II.1 Les Théories relatives à la qualité de l'emploi

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) appréhende la notion de « qualité de l'emploi » par le travail décent, avec l'idée qu'il faut que les hommes et les femmes « puissent accéder à un travail décent et productif, dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité » et ceci dans un cadre de « convergence de ses quatre objectifs stratégiques, à savoir la promotion des droits du travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social » (BIT, 1999) (Touhami, Ajbilou, & Benkassmi, 2009). En plus de permettre aux travailleurs de satisfaire leurs besoins fondamentaux et de les prémunir contre les risques de sombrer dans la pauvreté, le travail, lorsqu'il est décent et donc considéré comme de qualité, leur procure de l'estime de soi, de la dignité et constitue l'une des principales et meilleures voies d'intégration sociale.

Selon (Ralle, 2006) un emploi de qualité est : « Un emploi bien rémunéré, avec un statut stable et de bonnes conditions de travail, qui laisse la possibilité d'avoir une vie épanouie en dehors du travail, et dans lequel les relations avec l'environnement professionnel sont bonnes ».

Selon une enquête menée par l'Office de Coopération Economique pour la Méditerranée et l'Orient (OCEMO) en 2013 dans la région de Marrakech-Tensift-El Haouz, les jeunes considèrent qu'un "travail décent" implique une protection sociale pour la santé, voir pour le chômage et la retraite (OCEMO, 2013) (Moisseron, et al., 2017).

La Commission européenne a, de son côté, défini les principaux éléments constitutifs de la notion de « qualité de l'emploi » en identifiant dix dimensions clés. Ces dimensions couvrent à la fois les attributs des emplois et le cadre du marché du travail en prenant en considération le point de vue des employeurs et des salariés. Ces dimensions portent particulièrement sur « la rémunération, la qualification et l'éducation, l'égalité entre les hommes et les femmes, la santé et la sécurité au travail, la flexibilité, l'insertion et l'accès au marché du travail, l'organisation du travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le dialogue social et la participation des travailleurs, la diversité et la non-discrimination et enfin la performance économique et la productivité » (Commission européenne, 2001).

Les dimensions de la qualité de l'emploi

La stabilité de l'emploi :

La stabilité de l'emploi, par le biais de contrats de travail, est retenue dans plusieurs théories, notamment la théorie des contrats implicites et la théorie du marché du travail.

La théorie des contrats implicites rend explicite la relation de travail qui existe entre les employeurs et les travailleurs. Ces derniers préfèrent signer un contrat qui leur garantit un emploi stable avec une faible rémunération, quelle que soit la situation économique (N'Gratier, 2022). Selon plusieurs auteurs dont (Hallock, 2009), les employés ayant des contrats de travail

ont moins de risques de licenciement que les employés n'ayant pas des contrats de travail. Or, on considère que les employés ont une aversion pour le risque de chômage, et que les employeurs sont neutres à cet égard, dans la mesure où le maintien des travailleurs pendant les périodes de ralentissement économique peut, dans certains cas, n'être rien d'autre qu'un comportement de recherche de prudence des entreprises cherchant à éviter les coûts substantiels d'embauche et des licenciements auxquels certaines sont confrontées.

Les travaux sur la théorie institutionnelle du marché du travail datent du début du 20^{ème} siècle, dont John R. Commons est largement considéré comme l'un des fondateurs, aux côtés d'économistes tels que Thoretein Veblen, Wesley Mitchell, Walton Hamilton et J.M. Clark (Kaufman, 2006).

La théorie institutionnelle du marché du travail peut servir de référence pour comprendre comment les réglementations en matière de protection sociale peuvent avoir un impact important sur la qualité des emplois occupés. Selon cette théorie, les différences entre le marché du travail formel et informel sont en grande partie liées aux différences de réglementations et de protection sociale en matière de travail. Les employeurs du marché informel peuvent être conduits à ne pas respecter les réglementations et les lois en matière d'emploi, car cela leur permet de réduire les coûts (fiscaux ...) et d'éviter les contraintes administratives (conformité réglementaire en matière de droit du travail, de sécurité au travail, de protection de l'environnement...). Les employés du marché informel sont pour leur part conduits à accepter des conditions de travail précaires, car ils peuvent avoir peu d'options alternatives et ils sont parfois victimes de discriminations.

Les théories sur la rémunération, et plus précisément sur le lien entre l'accord d'avantages financiers ou encore la mise en place de mécanismes de motivation des travailleurs, remontent à (Leibenstein, 1957). Avec cet auteur, les avantages financiers (primes, commissions ...) deviennent une source de motivation et conduisent à de meilleures performances du salarié (N'Gratier, 2022).

L'accès à une assurance maladie constitue une dimension tout aussi importante pour apprécier la qualité d'un emploi. Dans son modèle « Demand for health », (Grossman, 1972) a contribué au développement de la théorie du capital humain dans le champ de la santé, en considérant que la santé est comparable à un bien durable, composante d'un capital humain. Selon Grossman, l'individu dispose à sa naissance d'un stock de capital santé qui a tendance à se déprécier naturellement au cours du temps et qui parallèlement subit régulièrement des chocs aléatoires⁶ (Oudmane & Mourji, 2022).

Dans son article intitulé « A theory of the allocation of time » (Becker, 1965) a développé une théorie de l'investissement dans la santé, qui met en évidence que les individus peuvent investir dans des activités qui augmentent leur stock de capital santé, par le moyen d'investissement en prévention et en soins médicaux, pour améliorer leur capacité à produire des revenus futurs. Il a également suggéré que les individus peuvent utiliser leur revenu pour investir dans la santé,

⁶ Les chocs aléatoires dont a parlé (Grossman, 1972), correspondent aux divers risques sanitaires.

en achetant des soins et en adoptant des styles de vie sains. Selon (Becker, Health as human capital: synthesis and extensions, 2007), choisir d'être couvert par une assurance revient à la volonté de payer pour des améliorations des probabilités de survie à différents âges.

Pour ce qui est de la dimension **congés payés**, le modèle « Job Demands-Resources » proposé par (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004) postule que les exigences professionnelles (par exemple, la charge de travail, la pression du temps...) sont associées à des résultats négatifs, tels que l'épuisement professionnel, le stress et une mauvaise santé mentale. Selon cette théorie, les vacances et les congés payés peuvent servir de ressource professionnelle pour atténuer les effets négatifs des exigences professionnelles en offrant des occasions de se reposer et de se RE-sourcer.

En outre, le nombre d'**heures et de jours de travail** sont considérés comme des indicateurs essentiels de la qualité de l'emploi. Ces dimensions permettent de percevoir les possibilités pour le travailleur de concilier vie privée et vie professionnelle. La durée du travail fait l'objet de vifs débats entre les syndicats de travailleurs et les employeurs. Selon les syndicats, un emploi de qualité serait celui qui garantirait aux travailleurs la possibilité d'avoir une vie « familiale normale » et de s'adonner à d'autres activités récréatives (N'Gratier, 2022).

Les **conditions physiques et psychologiques** de l'emploi occupé forment également des dimensions tout aussi importantes de la qualité de cet emploi. Les théories sur ces dimensions relèvent généralement du domaine de la psychologie du travail et des organisations (N'Gratier, 2022). La théorie de la « domination culturelle », par exemple, considère que le harcèlement (moral ou sexuel) découle d'une culture de supériorité dans l'entreprise ou dans la société, où certaines personnes cherchent à maintenir leur pouvoir et leur statut en opprimant les autres.

II.2 Les travaux empiriques relatifs à qualité de l'emploi : base de la construction d'un indice composite.

La qualité de l'emploi peut être appréhendée à l'aide de deux approches, à savoir, l'approche unidimensionnelle et celle multidimensionnelle. La première approche consiste à définir la qualité de l'emploi à partir d'un seul critère, et choisit en général de se focaliser sur des aspects comme le niveau de salaire ou la satisfaction déclarée des travailleurs vis-à-vis de leur emploi. Quelques travaux comme ceux de (Kamga, Mboutchouang, & Ngoa, 2016) et (Alain, 2016) s'appuient sur une telle approche de la qualité de l'emploi. En se focalisant sur une seule ou quelques conditions de travail prises séparément (salaires ou nombre d'heures, par exemple), ils négligent d'autres aspects qui, pourtant, pourraient avoir un effet tangible et important sur la qualité de l'emploi.

La seconde approche mesure la qualité de l'emploi se basant sur plusieurs dimensions, lesquelles peuvent différer selon les définitions retenues. De façon générale, les chercheurs considèrent au moins trois dimensions fondamentales : la rémunération, la stabilité de l'emploi et les heures de travail (Kaghoma, Miki, Dhera, & Lubula, 2021). À ces trois s'ajoutent souvent trois autres indicateurs tels que la protection sociale, l'existence d'un dialogue social, et la formation professionnelle. Ainsi la plupart d'entre eux s'intéressent à la qualité de l'emploi,

adoptent une démarche qui consiste d'abord à définir les grandes dimensions de celle-ci, parfois en les hiérarchisant, avant de proposer des indicateurs pour mesurer les différentes composantes de chaque dimension. C'est par exemple le cas de (Levionnois, 2015), dans une analyse portant sur la France et les Etats-Unis et (Kponou & Kamga, 2019), dans le cas du Bénin.

Il apparaît globalement que la notion de qualité de l'emploi s'appuie sur les dimensions récapitulées par Cloutier-Villeneuve (2017) considérant un certain nombre de travaux empiriques : la rémunération, les horaires de travail, la stabilité de l'emploi, les qualifications, les conditions physiques et psychologiques (du travail), les horaires typiques et atypiques, les assurances collectives, les régimes de retraite et les congés payés. À partir de ces dimensions et en fonction du contexte de l'étude (objet, champ d'application, données d'enquête, etc.), on peut les décliner, comme nous l'avons fait (voir section précédente relative au contenu des questionnaires) pour analyser la situation du marché du travail au Maroc.

Dans un autre contexte, comparable à celui du Maroc, en Égypte, (Assaad, Roushdy, & Rashed, 2009) ont utilisé onze indicateurs pour mesurer la qualité de l'emploi en Égypte. Il s'agit du revenu, du lieu de l'activité, du nombre d'heures de travail, de la régularité de l'emploi, de l'assurance sociale, de l'assurance maladie, du contrat du travail, du congé et enfin de l'adhésion à un syndicat. En utilisant des données provenant de deux enquêtes sur l'emploi, réalisées en Égypte en 1998 et 2006, les auteurs ont construit un indice synthétique de la qualité de l'emploi en se basant sur une analyse factorielle. Cette mesure a été également utilisée pour étudier les facteurs explicatifs de la qualité de l'emploi. Dans son étude en Côte d'Ivoire, (N'Gratier, 2022) a d'abord construit un indice composite de qualité de l'emploi en utilisant l'Analyse des Correspondances Multiples (ACM) et la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH). Ensuite, il a utilisé cet indice comme variable à expliquer par les caractéristiques des travailleurs et des entreprises où ils exercent. Les données utilisées dans son étude proviennent de l'enquête sur l'emploi, effectuée auprès des ménages en 2012 par l'Agence pour les Etudes et la Promotion de l'Emploi (AGEPE).

Section III : Caractéristiques des emplois occupés et liaisons préliminaires - les enseignements des statistiques descriptives univariées et bivariées

Tableau 16 : Les statistiques descriptives de l'échantillon (Source : base LASAARE 2022)

Variables	Modalités	Moyenne ou fréquence					
Caractéristiques des individus							
		Salariés formels	Salariés informels	EI formels	EI informels	EE formels	EE informels
Sexe	Féminin	34.89%	31.21%	26.32%	26.68%	26.04%	22.73%
Age		33.85	33.70	40.81	42.89	44.54	40.18
Age moyen des femmes		32.14	35.86	39	45.52	41.56	41.52
Age moyen des hommes		34.76	32.72	41.46	41.93	45.59	39.79
Niveau d'études	Sans aucun niveau scolaire	0%	6.09%	0%	14.66%	0%	5.71%
	Primaire	10.26%	23.77%	11.11%	29.33%	8.51%	24%
	Collège	8.55%	29.28%	8.33%	21.15%	7.45%	24%
	Lycée	11.11%	21.45%	25%	21.63%	24.47%	25.71%
	Supérieur	70.08%	19.42%	55.56%	13.22%	59.57%	20.57%
Expérience		9.24	10.78	15.21	17.30	16.82	16.30
Caractéristiques des entreprises							
Secteur d'activité	Commerce	22.98%	63.85%	52.63%	66.35%	45.83%	53.98%
	Production des biens	8.09%	4.96%	7.89%	5.05%	13.54%	13.64%
	Services	68.94%	25.36%	28.95%	22.12%	23.96%	27.84%
	Autres	0%	5.83%	10.53%	6.49%	16.67%	4.55%
Ancienneté		22.24	15.07	15.40	16.03	17.97	15.69
Paiement de Impôt sur les Sociétés (IS pour les UPF)	Oui	62.98%	7	91.67%		91.49%	
Membre d'un Groupement Professionnel	Oui	17.52%	11.95%	11.11%	6.89%	19.79%	11.83%
Présence d'un comité d'entreprise	Oui	56.72%	17.63%	20%		58.33%	18.90%

⁷ Les cases surlignées correspondent à des variables qui n'ont pas été relevées pour certaines catégories d'interviewés, lors de l'administration des questionnaires.

Organisation des réunions entre les salariés	Oui	59.34%	45.40%	37.50%		68.75%	50.31%
Présence de syndicat	Oui	38.46%		20%		28.13%	
Présence d'un représentant du personnel	Oui	58.12%		20%		43.75%	

Les statistiques descriptives présentées dans le tableau 16 donnent un aperçu des caractéristiques de l'échantillon global. L'âge moyen est d'environ 33.85 ans pour les salariés formels, proches (33.70 ans) de celui des salariés informels. Il est de 40.81 ans pour les EI formels (42.89 ans pour les EI informels) et autour de 44.54 ans pour les EE formels (40.18 ans pour les EE informels). En moyenne, les femmes travaillant dans le secteur formel (en tant que des salariées, EI ou EE) sont plus jeunes que les hommes, tandis que pour celles travaillant dans le secteur informel, c'est l'inverse. Il y a plus d'hommes que de femmes dans l'échantillon, ce qui est conforme aux données globales du marché du travail au Maroc où seules 19 à 21 % des femmes y participent. La proportion des individus ayant effectué des études supérieures est plus faible parmi ceux qui exercent dans le secteur informel. La majorité des emplois occupés relève du secteur du commerce.

La lecture du tableau donne bien d'autres informations, notamment sur les comportements face à l'administration fiscale (paiement ou non de l'IS), ou au sein des unités de production (organisation de réunions, présence de syndicat ...).

Les tableaux suivants comportent la répartition des divers interviewés selon d'un côté les caractéristiques des entreprises (l'ancienneté et le secteur d'activité) et de l'autre les indicateurs de qualité de l'emploi exercé. L'objectif est d'appréhender à travers une **analyse bivariée**, les liens de causalité entre ces facteurs relatifs à la demande de travail et à l'offre.

Clé de lecture

Pour l'ensemble des tableaux relatifs à l'analyse bivariée, la première ligne donne les effectifs et la deuxième les pourcentages relatifs aux modalités figurant en lignes ; la troisième ligne donne les pourcentages relatifs aux modalités figurant en colonnes.

Pour éviter des répétitions, les commentaires sont effectués sur quelques tableaux seulement. Les informations contenues dans les tableaux sont complémentaires. Elles récapitulent les perceptions des salariés des unités de production formelles (UPF), semi formelles (UPSF) et informelles (UPI) ainsi que des gérants de celles-ci en distinguant à chaque fois les entrepreneurs employeurs (EE) et individuels (EI). Elles permettent aux utilisateurs d'avoir une vision précise de la situation de chaque catégorie avant, pendant et après la crise sanitaire, selon divers indicateurs.

Cas des salariés des UPF

Tableau 17 : Disposition d'un contrat de travail des salariés des Unités de Production formelles selon l'ancienneté.

Contrat de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	8	6	8	9	4	35
	22.86	17.14	22.86	25.71	11.43	100.00
	20.00	17.14	21.62	21.95	10.00	18.13

Oui	32	29	29	32	36	158
	20.25	18.35	18.35	20.25	22.78	100.00
	80.00	82.86	78.38	78.05	90.00	81.87
Total	40	35	37	41	40	193
	20.73	18.13	19.17	21.24	20.73	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Conformément à la clé de lecture, on retient de ce tableau que 80% des salariés, qui exercent dans des entreprises formelles dont l'ancienneté est de une à six années, disposent d'un contrat de travail. Ce % est de 90 pour ceux des entreprises qui ont 34 ans et plus d'ancienneté.

Tableau 18 : Bénéfice du congé payé selon l'ancienneté de l'UPF

Congé payé	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	10	4	8	7	8	37
	27.03	10.81	21.62	18.92	21.62	100.00
	25.00	11.43	21.62	17.07	20.00	19.17
Oui	30	31	29	34	32	156
	19.23	19.87	18.59	21.79	20.51	100.00
	75.00	88.57	78.38	82.93	80.00	80.83
Total	40	35	37	41	40	193
	20.73	18.13	19.17	21.24	20.73	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 19 : Propension des salariés à être déclarés à une assurance maladie et ancienneté de l'UPF

Assurance maladie	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Rien	4	1	2	4	1	12
	33.33	8.33	16.67	33.33	8.33	100.00
	13.33	4.00	8.33	15.38	5.88	9.84
AMO	1	1	2	2	1	7
	14.29	14.29	28.57	28.57	14.29	100.00
	3.33	4.00	8.33	7.69	5.88	5.74
CNSS	19	13	8	17	12	69
	27.54	18.84	11.59	24.64	17.39	100.00
	63.33	52.00	33.33	65.38	70.59	56.56
AMO et CNSS	6	10	12	3	3	34
	17.65	29.41	35.29	8.82	8.82	100.00
	20.00	40.00	50.00	11.54	17.65	27.87
Total	30	25	24	26	17	122
	24.59	20.49	19.67	21.31	13.93	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Ce tableau montre qu'exercer dans une entreprise ancienne accroît la propension à être déclaré à la CNSS.

Tableau 20 : Conditions de travail des salariés selon l'ancienneté de l'UPF

Conditions de travail	Ancienneté					
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	Total
0	6	4	6	7	5	28
	21.43	14.29	21.43	25.00	17.86	100.00
	15.00	11.43	16.22	17.07	12.50	14.51
1	18	12	12	12	23	77
	23.38	15.58	15.58	15.58	29.87	100.00
	45.00	34.29	32.43	29.27	57.50	39.90
2	14	15	18	19	12	78
	17.95	19.23	23.08	24.36	15.38	100.00
	35.00	42.86	48.65	46.34	30.00	40.41
3	2	4	1	3	0	10
	20.00	40.00	10.00	30.00	0.00	100.00
	5.00	11.43	2.70	7.32	0.00	5.18
Total	40	35	37	41	40	193
	20.73	18.13	19.17	21.24	20.73	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 21 : Degré de satisfaction des salariés des UPF avant Covid, pendant Covid et actuellement

Degré de satisfaction	Avant la crise	Pendant la crise	Actuellement
1 – 3	9.26	34.39	6.41
4 – 7	43.06	39.82	47.86
8 – 10	47.69	25.79	45.73
Total	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Il apparaît que pour ces salariés, le degré de satisfaction des conditions de travail, dégradé pendant la crise, a été globalement rétabli. Il n'en demeure pas moins que 54,27 % ne sont que moyennement satisfaits.

Tableau 22 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction avant la crise sanitaire Covid et le secteur d'activité de l'UPF

Degré de satisfaction avant la crise	Secteur d'activité			Total
	Activités de commerce	Production des biens	Services	
1 – 3	5	0	15	20
	9.80	0.00	10.14	9.26
4 – 7	19	9	65	93
	37.25	52.94	43.92	43.06
8 – 10	27	8	68	103
	52.94	47.06	45.95	47.69
Total	51	17	148	216
	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 23 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction pendant la crise sanitaire Covid et le secteur d'activité de l'UPF

Degré de satisfaction pendant la crise	Secteur d'activité			
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Total
1 – 3	19 36.54	8 44.44	49 32.45	76 34.39
4 – 7	23 44.23	5 27.78	60 39.74	88 39.82
8 – 10	10 19.23	5 27.78	42 27.81	57 25.79
Total	52 100.00	18 100.00	151 100.00	221 100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 24 : Répartition des salariés formels selon le degré de satisfaction actuel et le secteur d'activité de l'UPF

Degré de satisfaction actuellement	Secteur d'activité			
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Total
1 – 3	4 7.41	2 10.53	9 5.59	15 6.41
4 – 7	26 48.15	5 26.32	81 50.31	112 47.86
8 – 10	24 44.44	12 63.16	71 44.10	107 45.73
Total	54 100.00	19 100.00	161 100.00	234 100.00

Source : base LASAARE 2022

Cas des EE des UPF

Tableau 25 : Ancienneté de l'UPF et octroi d'un contrat de travail par les entrepreneurs employeurs (EE).

Contrat de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	6 21.43	8 28.57	5 17.86	6 21.43	3 10.71	28 100.00
	40.00	28.57	33.33	27.27	23.08	30.11
Oui	9 13.85	20 30.77	10 15.38	16 24.62	10 15.38	65 100.00
	60.00	71.43	66.67	72.73	76.92	69.89

Total	15	28	15	22	13	93
	16.13	30.11	16.13	23.66	13.98	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Ce tableau révèle une cohérence entre les déclarations des salariés (observées plus haut) et celles des entrepreneurs employeurs des entreprises formelles (EE des UPF) : octroyer un contrat de travail augmente avec l'ancienneté des entreprises.

Tableau 26 : Ancienneté de l'UPF et octroi de congés payés par les EE.

Congé	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	5	12	4	6	2	29
	17.24	41.38	13.79	20.69	6.90	100.00
	33.33	42.86	26.67	27.27	15.38	31.18
Oui	10	16	11	16	11	64
	15.63	25.00	17.19	25.00	17.19	100.00
	66.67	57.14	73.33	72.73	84.62	68.82
Total	15	28	15	22	13	93
	16.13	30.11	16.13	23.66	13.98	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Ce tableau confirme que l'ancienneté favorise les conditions de travail. Dans ce cas, les chances de bénéficier de congés payés augmentent avec l'ancienneté des UPF.

Tableau 27 : Souscription à une assurance maladie par les EE selon l'ancienneté de l'UPF

Assurance	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Rien	3	3	2	0	1	9
	33.33	33.33	22.22	0.00	11.11	100.00
	23.08	11.54	14.29	0.00	8.33	11.11
AMO	0	1	1	1	0	3
	0.00	33.33	33.33	33.33	0.00	100.00
	0.00	3.85	7.14	6.25	0.00	3.70
CNSS	6	14	9	10	7	46
	13.04	30.43	19.57	21.74	15.22	100.00
	46.15	53.85	64.29	62.50	58.33	56.79
AMO et CNSS	4	8	2	5	4	23
	17.39	34.78	8.70	21.74	17.39	100.00
	30.77	30.77	14.29	31.25	33.33	28.40
Total	13	26	14	16	12	81
	16.05	32.10	17.28	19.75	14.81	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Les entreprises récentes sont les moins enclines à déclarer leurs salariés à la CNSS.

Tableau 28 : Appréciation des conditions de travail et ancienneté des UPF

Conditions de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
0	6	6	8	6	1	27
	22.22	22.22	29.63	22.22	3.70	100.00
	40.00	21.43	53.33	27.27	7.69	29.03
1	4	18	5	11	9	47
	8.51	38.30	10.64	23.40	19.15	100.00
	26.67	64.29	33.33	50.00	69.23	50.54
2	4	4	2	5	2	17
	23.53	23.53	11.76	29.41	11.76	100.00
	26.67	14.29	13.33	22.73	15.38	18.28
3	1	0	0	0	1	2
	50.00	0.00	0.00	0.00	50.00	100.00
	6.67	0.00	0.00	0.00	7.69	2.15
Total	15	28	15	22	13	93
	16.13	30.11	16.13	23.66	13.98	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Cas des salariés des UPSF/UIP

Tableau 29 : Disposition d'un contrat de travail des salariés des UPSF/UIP selon l'ancienneté.

Contrat de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	38	50	25	35	6	154
	24.68	32.47	16.23	22.73	3.90	100.00
	55.88	64.94	54.35	53.03	28.57	55.40
Oui	30	27	21	31	15	124
	24.19	21.77	16.94	25.00	12.10	100.00
	44.12	35.06	45.65	46.97	71.43	44.60
Total	68	77	46	66	21	278
	24.46	27.70	16.55	23.74	7.55	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

L'ancienneté des entreprises semi-formelles et informelles favorise l'octroi d'un contrat de travail.

Tableau 30 : Accès des salariés des UPS/UIP à un congé payé selon l'ancienneté

Congé	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	50	55	37	55	19	216
	23.15	25.46	17.13	25.46	8.80	100.00
	72.46	70.51	78.72	82.09	95.00	76.87
Oui	19	23	10	12	1	65
	29.23	35.38	15.38	18.46	1.54	100.00

	27.54	29.49	21.28	17.91	5.00	23.13
Total	69	78	47	67	20	281
	24.56	27.76	16.73	23.84	7.12	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Globalement, peu de salariés de cette catégorie d'entreprises accèdent à un congé payé (23,13 %) et la fréquence est encore plus faible (5 %) chez les anciennes.

Tableau 31 : Accès des salariés des UPSF/UPI à une assurance maladie selon l'ancienneté

Assurance	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Rien	46	34	23	37	17	157
	29.30	21.66	14.65	23.57	10.83	100.00
	86.79	79.07	88.46	90.24	100.00	87.22
AMO	7	9	3	4	0	23
	30.43	39.13	13.04	17.39	0.00	100.00
	13.21	20.93	11.54	9.76	0.00	12.78
Total	53	43	26	41	17	180
	29.44	23.89	14.44	22.78	9.44	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

87 % des salariés de ces entreprises n'ont aucune couverture. Ceux qui exercent dans les entreprises relativement récentes accèdent davantage à l'AMO.

Tableau 32 : Condition de travail des salariés des UPSF/UPI selon l'ancienneté.

Conditions de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
0	14	13	6	9	5	47
	29.79	27.66	12.77	19.15	10.64	100.00
	20.29	16.46	12.77	13.43	25.00	16.67
1	26	22	16	20	13	97
	26.80	22.68	16.49	20.62	13.40	100.00
	37.68	27.85	34.04	29.85	65.00	34.40
2	28	36	21	32	2	119
	23.53	30.25	17.65	26.89	1.68	100.00
	40.58	45.57	44.68	47.76	10.00	42.20
3	1	8	4	6	0	19
	5.26	42.11	21.05	31.58	0.00	100.00
	1.45	10.13	8.51	8.96	0.00	6.74
Total	69	79	47	67	20	282
	24.47	28.01	16.67	23.76	7.09	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

L'hétérogénéité des UPSF/UPI est telle que l'ancienneté ne semble pas impacter dans un sens ou dans l'autre, les conditions de travail des salariés.

Tableau 33 : Degré de satisfaction des salariés des UPSF/UPI avant Covid, pendant Covid et actuellement

Degré de satisfaction	Avant la crise	Pendant la crise	Actuellement
1 – 3	3.75	67.48	7.85
4 - 7	41.25	27.66	69.19
8 - 10	55.00	4.86	22.97
Total	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Le tableau montre que la dégradation pendant la crise sanitaire a été plus forte dans les UPSF/UPI, comparées aux UPF observées plus haut. Et à la différence des salariés de ces dernières, ceux des UPSF/UPI n'ont pas retrouvé le niveau d'avant crise. La crise a été à la fois plus intense dans celles-ci et ses effets se poursuivent davantage (cf. les mesures de relance qui ont ciblé davantage les UPF).

Tableau 34 : Degré de satisfaction avant la crise sanitaire et secteur d'activité des UPSF/UPI

Degré de satisfaction avant la crise	Secteur d'activité				Total
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	
1 – 3	5	1	4	1	11
	45.45	9.09	36.36	9.09	100.00
	2.50	5.88	4.94	5.26	3.47
4 – 7	80	7	37	8	132
	60.61	5.30	28.03	6.06	100.00
	40.00	41.18	45.68	42.11	41.64
8 – 10	115	9	40	10	174
	66.09	5.17	22.99	5.75	100.00
	57.50	52.94	49.38	52.63	54.89
Total	200	17	81	19	317
	63.09	5.36	25.55	5.99	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 35 : Degré de satisfaction pendant la crise sanitaire et secteur d'activité des UPSF/UPI

Degré de satisfaction pendant la crise	Secteur d'activité				Total
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	
1 – 3	143	11	53	14	221
	64.71	4.98	23.98	6.33	100.00
	69.08	64.71	64.63	70.00	67.79
4 – 7	49	6	28	6	89
	55.06	6.74	31.46	6.74	100.00
	23.67	35.29	34.15	30.00	27.30
8 – 10	15	0	1	0	16

	93.75	0.00	6.25	0.00	100.00
	7.25	0.00	1.22	0.00	4.91
Total	207	17	82	20	326
	63.50	5.21	25.15	6.13	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 36 : Degré de satisfaction actuel et secteur d'activité des UPSF/UPI

Degré de satisfaction actuellement	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 – 3	16	3	8	0	27
	59.26	11.11	29.63	0.00	100.00
	7.37	17.65	9.20	0.00	7.92
4 – 7	144	13	68	11	236
	61.02	5.51	28.81	4.66	100.00
	66.36	76.47	78.16	55.00	69.21
8 – 10	57	1	11	9	78
	73.08	1.28	14.10	11.54	100.00
	26.27	5.88	12.64	45.00	22.87
Total	217	17	87	20	341
	63.64	4.99	25.51	5.87	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Cas des EE des UPSF/UPI

Tableau 37 : Octroi de contrat de travail par les EE des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Contrat	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	26	36	17	32	7	118
	22.03	30.51	14.41	27.12	5.93	100.00
	83.87	67.92	65.38	69.57	70.00	71.08
Oui	5	17	9	14	3	48
	10.42	35.42	18.75	29.17	6.25	100.00
	16.13	32.08	34.62	30.43	30.00	28.92
Total	31	53	26	46	10	166
	18.67	31.93	15.66	27.71	6.02	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

D'après les déclarations des entrepreneurs employeurs (EE) des UPSF/UPI, l'octroi d'un contrat de travail progresse avec l'ancienneté des unités de production.

Tableau 38 : Octroi de congés payés selon l'ancienneté des UPSF/UPI

Congé	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	

Non	18	39	18	30	6	111
	16.22	35.14	16.22	27.03	5.41	100.00
	60.00	73.58	69.23	63.83	66.67	67.27
Oui	12	14	8	17	3	54
	22.22	25.93	14.81	31.48	5.56	100.00
	40.00	26.42	30.77	36.17	33.33	32.73
Total	30	53	26	47	9	165
	18.18	32.12	15.76	28.48	5.45	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 39 : Souscription à l'AMO par les EE des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Assurance	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Rien	17	17	6	21	5	66
	25.76	25.76	9.09	31.82	7.58	100.00
	85.00	80.95	54.55	72.41	83.33	75.86
AMO	3	4	5	8	1	21
	14.29	19.05	23.81	38.10	4.76	100.00
	15.00	19.05	45.45	27.59	16.67	24.14
Total	20	21	11	29	6	87
	22.99	24.14	12.64	33.33	6.90	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Dans cette catégorie d'entreprises, l'ancienneté semble agir négativement sur l'octroi d'un congé payé ou la souscription à l'AMO.

Tableau 40 : Condition de travail et ancienneté des UPSF/UPI

Conditions de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
0	4	8	1	8	0	21
	19.05	38.10	4.76	38.10	0.00	100.00
	30.77	38.10	10.00	33.33	0.00	29.17
1	4	7	2	7	0	20
	20.00	35.00	10.00	35.00	0.00	100.00
	30.77	33.33	20.00	29.17	0.00	27.78
2	4	6	6	9	3	28
	14.29	21.43	21.43	32.14	10.71	100.00
	30.77	28.57	60.00	37.50	75.00	38.89
3	1	0	1	0	1	3
	33.33	0.00	33.33	0.00	33.33	100.00
	7.69	0.00	10.00	0.00	25.00	4.17
Total	13	21	10	24	4	72
	18.06	29.17	13.89	33.33	5.56	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 41 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI avant Covid, pendant Covid et actuellement

Degré de satisfaction	Avant la crise	Pendant la crise	Actuellement
1 - 3	2.50	60.00	5.00
4 - 7	35.00	28.75	52.50
8 - 10	62.50	11.25	42.50
Total	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

A la différence des salariés de cette catégorie d'unités de production, les entrepreneurs employeurs ont mieux recouvré leur condition de travail après la crise sanitaire. Mais le rétablissement de la situation reste moindre que dans le cas des entreprises formelles.

Tableau 42 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI avant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction avant la crise	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 - 3	1	0	1	0	2
	50.00	0.00	50.00	0.00	100.00
4 - 7	2.33	0.00	4.55	0.00	2.50
	15	3	7	3	28
8 - 10	53.57	10.71	25.00	10.71	100.00
	34.88	25.00	31.82	100.00	35.00
Total	27	9	14	0	50
	54.00	18.00	28.00	0.00	100.00
Total	62.79	75.00	63.64	0.00	62.50
	43	12	22	3	80
Total	53.75	15.00	27.50	3.75	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 43 : Degré de satisfaction des EE des UPSF/UPI pendant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction pendant la crise	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 - 3	25	6	15	2	48
	52.08	12.50	31.25	4.17	100.00
4 - 7	58.14	50.00	68.18	66.67	60.00
	10	5	7	1	23
8 - 10	43.48	21.74	30.43	4.35	100.00
	23.26	41.67	31.82	33.33	28.75
Total	8	1	0	0	9
	88.89	11.11	0.00	0.00	100.00

	18.60	8.33	0.00	0.00	11.25
Total	43	12	22	3	80
	53.75	15.00	27.50	3.75	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 44 : Degré de satisfaction actuel des EE des UPSF/UPI selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction actuellement	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 – 3	2	0	2	0	4
	50.00	0.00	50.00	0.00	100.00
	4.65	0.00	9.09	0.00	5.00
4 – 7	22	4	13	3	42
	52.38	9.52	30.95	7.14	100.00
	51.16	33.33	59.09	100.00	52.50
8 – 10	19	8	7	0	34
	55.88	23.53	20.59	0.00	100.00
	44.19	66.67	31.82	0.00	42.50
Total	43	12	22	3	80
	53.75	15.00	27.50	3.75	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Cas des EI des UPSF/UPI

Tableau 45 : Octroi de congés payés par les Entrepreneurs Individuels des UPSF/UPI selon l'ancienneté

Congé	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Non	5	8	3	8	5	29
	17.24	27.59	10.34	27.59	17.24	100.00
	83.33	100.00	100.00	88.89	83.33	90.63
Oui	1	0	0	1	1	3
	33.33	0.00	0.00	33.33	33.33	100.00
	16.67	0.00	0.00	11.11	16.67	9.38
Total	6	8	3	9	6	32
	18.75	25.00	9.38	28.13	18.75	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Sans surprise les EI des UPSF/UPI n'accordent que rarement (9,38 %) des congés payés.

Tableau 46 : Souscription des EI des UPSF/UIP à l'AMO selon l'ancienneté

Assurance	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
Rien	38	56	24	42	14	174
	21.84	32.18	13.79	24.14	8.05	100.00
	86.36	90.32	85.71	87.50	93.33	88.32
AMO	6	6	4	6	1	23
	26.09	26.09	17.39	26.09	4.35	100.00
	13.64	9.68	14.29	12.50	6.67	11.68
Total	44	62	28	48	15	197
	22.34	31.47	14.21	24.37	7.61	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 47 : Condition de travail vu par les EI des UPSF/UIP selon l'ancienneté

Conditions de travail	Ancienneté					Total
	[1 an - 6 ans[[6 ans - 13 ans[[13 ans - 19 ans[[19 ans - 34 ans[34 ans et plus	
0	6	8	3	5	1	23
	26.09	34.78	13.04	21.74	4.35	100.00
	24.00	19.05	16.67	19.23	11.11	19.17
1	4	12	7	9	5	37
	10.81	32.43	18.92	24.32	13.51	100.00
	16.00	28.57	38.89	34.62	55.56	30.83
2	13	19	6	11	3	52
	25.00	36.54	11.54	21.15	5.77	100.00
	52.00	45.24	33.33	42.31	33.33	43.33
3	2	3	2	1	0	8
	25.00	37.50	25.00	12.50	0.00	100.00
	8.00	7.14	11.11	3.85	0.00	6.67
Total	25	42	18	26	9	120
	20.83	35.00	15.00	21.67	7.50	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Les conditions de travail telles que perçues par les entrepreneurs individuels dans l'informel ne diffèrent pas de celles perçues par les salariés dans ce secteur.

Tableau 48 : Degré de satisfaction des EI des UPI et des UPsF avant Covid, pendant Covid et actuellement

Degré de satisfaction	Avant la crise	Pendant la crise	Actuellement
1 - 3	4.23	68.09	7.80
4 - 7	34.51	21.28	64.54
8 - 10	61.27	10.64	27.66
Total	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

On retrouve avec ce tableau, le constat que le secteur informel a le plus fortement pâti de la pandémie et ses effets s’y estompent moins vite.

Tableau 49 : Degré de satisfaction avant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction avant la crise	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 – 3	3	1	1	1	6
	50.00	16.67	16.67	16.67	100.00
	2.86	14.29	6.25	7.14	4.23
4 – 7	38	2	1	8	49
	77.55	4.08	2.04	16.33	100.00
	36.19	28.57	6.25	57.14	34.51
8 – 10	64	4	14	5	87
	73.56	4.60	16.09	5.75	100.00
	60.95	57.14	87.50	35.71	61.27
Total	105	7	16	14	142
	73.94	4.93	11.27	9.86	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 50 : Degré de satisfaction pendant la crise sanitaire Covid selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction pendant la crise	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 – 3	63	7	13	13	96
	65.63	7.29	13.54	13.54	100.00
	60.58	100.00	81.25	92.86	68.09
4 – 7	26	0	3	1	30
	86.67	0.00	10.00	3.33	100.00
	25.00	0.00	18.75	7.14	21.28
8 – 10	15	0	0	0	15
	100.00	0.00	0.00	0.00	100.00
	14.42	0.00	0.00	0.00	10.64
Total	104	7	16	14	141
	73.76	4.96	11.35	9.93	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 51 : Degré de satisfaction actuel selon le secteur d'activité

Degré de satisfaction actuellement	Secteur d'activité				
	Activités de commerce	Production des biens	Services	Autres	Total
1 – 3	6	1	1	3	11
	54.55	9.09	9.09	27.27	100.00
	5.77	14.29	6.25	21.43	7.80

4 – 7	69	5	8	9	91
	75.82	5.49	8.79	9.89	100.00
8 – 10	66.35	71.43	50.00	64.29	64.54
	29	1	7	2	39
Total	74.36	2.56	17.95	5.13	100.00
	27.88	14.29	43.75	14.29	27.66
Total	104	7	16	14	141
	73.76	4.96	11.35	9.93	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Mode de calcul de l'indice composite de qualité de l'emploi :

Comme relevé plus haut, la « qualité » de l'emploi relève d'un concept multidimensionnel, étant donné que plusieurs critères peuvent être retenus pour disposer d'une mesure synthétique.

Le questionnaire, que nous avons conçu et administré, prend en compte cette réalité et donc plusieurs questions ont été posées aux divers interviewés pour capter la qualité de l'emploi qu'ils occupent. De ce fait la base constituée permet de disposer de quatre groupes d'indicateurs qui sont récapitulés dans le tableau 17 qui comprend les blocs suivants :

Le bloc 1 renseigne la dimension « stabilité de l'emploi », elle est mesurée par le fait d'exercer son emploi sur la base d'un contrat de travail (ou non).

Le bloc 2 est constitué de réponses aux questions d'accès à des congés payés et à des assurances (maladies ou de prise en charge des accidents de travail).

Le bloc 3 reprend les réponses aux questions relatives au ressenti des travailleurs : le sentiment d'être (ou pas) tenus à un excès de travail ou encore de subir ou d'avoir été victime d'un harcèlement moral ou sexuel.

Ainsi les indicateurs renseignent sur plusieurs aspects qui caractérisent les emplois occupés et qui vont des ressources qu'ils génèrent aux degrés de décence appréhendée (congés et assurance) et au confort qui peut concerner la santé physique et psychologique des travailleurs.

L'indice synthétique de la qualité de l'emploi est obtenu en calculant la moyenne (à pondérations égales) des indicateurs mentionnés précédemment :

$$IQE = \frac{\sum_{i=1}^n V_i}{\text{Nombre de variables pour lesquelles nous avons de l'information}}$$

Tableau 52 : Résumé des variables retenues pour construction l'Indice de Qualité de l'Emploi

Dimensions	Indicateurs
Bloc 1	
Stabilité de l'emploi	- Possibilité de disposer d'un contrat de travail ⁸
Bloc 2	

⁸ Pour le cas des Entrepreneurs Indépendants le contrat de travail n'est pas pris en compte dans le calcul de l'indice de « qualité de l'emploi ».

Considération du travailleur	- Possibilité de disposer d'un congé payé
	- Présence d'une assurance maladie
Bloc 3	
Risqué liés aux conditions de travail	- Tensions liées à l'excès de travail
	- Être victime d'un harcèlement moral
	- Être victime d'un harcèlement sexuel

Source : base LASAARE 2022

Section III.0 : Contexte préalable et bref aperçu des emplois révélés par la crise sanitaire

Comme relevé dans notre rapport (Tamsamani, Brunet-Jaill, Komat, & Mourji, 2019), au Maroc, la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée représente à peine la moitié de celle qui revient aux détenteurs de capital. Ainsi, sur la période allant de 1998 à 2016, les salaires ont représenté en moyenne 30 % de la valeur ajoutée, contre 60% pour le profit⁹. De ce point de vue, le Maroc figure parmi les pays les plus inégalitaires (la figure ci-après illustre cette réalité).

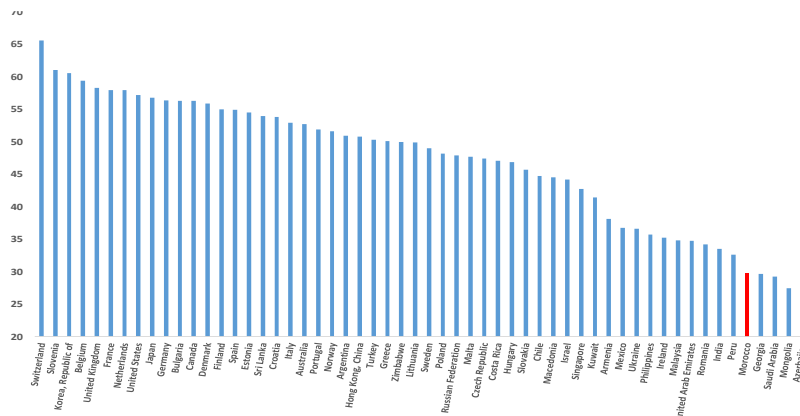


Figure 3 : Part des salaires dans la valeur ajoutée par pays en 2017 (en %)

Source : Base de données de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Outre leur impact social négatif, ces inégalités handicapent le développement économique du Maroc. En effet, mis à part les pays riches en ressources naturelles, la liaison est positive et forte entre une répartition primaire qui profite aux travailleurs et l'élévation du niveau de développement économique. Notons que la part des salaires dans des pays récemment développés ou émergents comme la Corée de Sud, le Portugal, l'Argentine ou encore la Turquie représentent respectivement 60%, 52%, 51%, 48% de la valeur ajoutée. Ces parts étaient encore plus élevées au début de leur processus d'émergence¹⁰, ce qui accrédite l'idée que les inégalités ne favorisent pas le développement.

⁹ Cette répartition est calculée sur la base des prix à l'acquisition. La rémunération du travail inclut les cotisations sociales salariales et patronales qu'on assimile à un salaire différé dans le temps. Par ailleurs, faute de disposer des données nécessaires sur le rythme de l'usure du capital, l'analyse porte sur la valeur ajoutée brute avant déduction de l'amortissement, alors qu'on devrait utiliser des valeurs nettes ; de la même manière que l'on devrait observer les salaires nets car ce sont eux qui déterminent les capacités d'épargne et d'investissement en capital humain des ménages auxquels appartiennent les salariés.

¹⁰ La rémunération des salariés en Corée de Sud tournait autour de 80% de la valeur ajoutée dans les années 70 du siècle dernier. Elle était en moyenne supérieure à 70% au Portugal dans la même période et à 60% en Turquie dans les décennies qui ont suivi.

La crise sanitaire est donc survenue sur un terrain qui augure d'une situation défavorable aux travailleurs. Les enquêtes réalisées par le HCP au cours de la pandémie et à sa sortie ainsi que les modalités d'octroi des soutiens.

Ainsi il ressort que durant le confinement, les ménages des quintiles modestes de la population ont plus pâti. Il en a été ainsi quant aux chances de maintien de l'activité et des revenus et même dans le bénéfice des aides accordés par l'Etat, suite à la décision du confinement. De même les plus démunis ont eu moins accès aux soins ainsi qu'à l'enseignement à distance organisé pendant le confinement. Les difficultés de leurs enfants tiennent à la moindre disponibilité des outils didactiques et aux faibles moyens et capacité pour garantir leur accompagnement.

Le plus faible accès aux aides publiques octroyées par les autorités pour pallier la perte d'activité et de revenus, s'explique par leur moindre fréquence d'enregistrement à la CNSS. Et de ce fait, beaucoup de travailleurs ont compté sur les transferts familiaux, qui sont par ailleurs plus aléatoires.

Parmi les faits saillants des traitements des données recueillies auprès des ménages en Avril 2020 (2nd passage réalisé au lendemain du confinement), nous notons que la capacité à retrouver une activité à la sortie du confinement s'est révélée moins élevée pour la plupart des travailleurs. Leur plus forte précarité sur le marché du travail a été corroborée par les données d'une enquête de la Banque Mondiale auprès des entreprises¹¹. Cette situation d'instabilité contribue à expliquer le fait que les travailleurs sont relativement plus nombreux à déclarer avoir souffert du poids des contraintes financières.

D'autres volets de l'enquête montrent enfin, comme conséquence de l'aggravation de ces diverses disparités, les travailleurs ont été plus en proie à l'anxiété, et aux troubles psychologiques.

Section III.1 : Données démographiques et socioéconomiques et décence de l'emploi

Nous présentons dans cette section, les résultats du calcul de l'indice de qualité de l'emploi pour les différentes catégories d'interviewées.

Tableau 53 : Indice de QE pour les salariés des UPF

Indice de qualité d'emploi cas des salariés des UPF	Effectifs	Pourcentages
Emplois de mauvaise qualité	10	7.04
Emplois de qualité moyenne	9	6.34
Emplois de bonne qualité	111	78.17
Emplois de très bonne qualité	12	8.45
Total	142	100.00

Source : base LASAARE 2022

La plupart (86,62 %) des emplois occupés par des salariés formels sont de bonne ou de très bonne qualité, avec respectivement 78,17 et 8,45%.

¹¹ Cette confirmation est d'autant plus intéressante qu'elle est complémentaire : l'enquête de la Banque mondiale se situe du point de vue de la demande de travail (émanant des entreprises) alors que les données de nos analyses se situent du point de vue de l'offre de travail (émanant des ménages).

Tableau 54 : Indice de QE pour les EE des UPF

Indice de qualité d'emploi cas des EE formels	Effectifs	Pourcentages
Emplois de mauvaise qualité	4	4.76
Emplois de qualité moyenne	6	7.14
Emplois de bonne qualité	63	75.00
Emplois de très bonne qualité	11	13.10
Total	84	100.00

Source : base LASAARE 2022

La proportion des employeurs qui jugent leur situation de bonne ou très bonne qualité est sensiblement plus élevée que celle des salariés.

Tableau 55 : Indice de QE pour les salariés informels

Indice de qualité d'emploi cas des salariés des secteurs semi-formel et informel	Effectifs	Pourcentages
Emplois de mauvaise qualité	79	35.75
Emplois de qualité moyenne	88	39.82
Emplois de bonne qualité	51	23.08
Emplois de très bonne qualité	3	1.36
Total	221	100.00

Source : base LASAARE 2022

L'indice de qualité de l'emploi chez les salariés des UPI se situe à l'opposé de ceux qui exercent dans des UPF ; ici 35,75 % ont une mauvaise qualité.

Appréciation de la qualité de l'emploi par catégorie d'interviewés selon leurs caractéristiques démographiques.

Tableau 56 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon le genre

Genre	Indice de qualité d'emploi cas des salariés des UPF				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
Masculin	8	8	69	10	95
	8.42	8.42	72.63	10.53	100.00
	80.00	88.89	62.16	83.33	66.90
Féminin	2	1	42	2	47
	4.26	2.13	89.36	4.26	100.00
	20.00	11.11	37.84	16.67	33.10
Total	10	9	111	12	142
	7.04	6.34	78.17	8.45	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

D'abord, contrairement à ce qu'on aurait pu s'attendre, les femmes semblent avantagées, par rapport aux hommes, étant moins concernées par les emplois de faible qualité (4,26 % des femmes contre 8,42 % des hommes). En fait étant donné la forte auto-sélection qu'opèrent les femmes avant d'aller sur le marché du travail (Mourji et alii (2016)), celles qui y vont, elles sont relativement avantagées. La différence est forte pour les emplois de bonne qualité (89,36% des femmes contre 72,63% des hommes).

Tableau 57 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon les groupes d'âge

Classe d'âge	Indice de qualité d'emploi cas des salariés formels				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
[15 ans - 26 ans[3 9.38 30.00	0 0.00 0.00	26 81.25 23.42	3 9.38 25.00	32 100.00 22.54
[26 ans - 31 ans[0 0.00 0.00	3 8.82 33.33	28 82.35 25.23	3 8.82 25.00	34 100.00 23.94
[31 ans - 37 ans[2 6.67 20.00	1 3.33 11.11	25 83.33 22.52	2 6.67 16.67	30 100.00 21.13
[37 ans - 44 ans[1 5.56 10.00	2 11.11 22.22	14 77.78 12.61	1 5.56 8.33	18 100.00 12.68
[44 ans - 53 ans[3 16.67 30.00	2 11.11 22.22	12 66.67 10.81	1 5.56 8.33	18 100.00 12.68
53 ans et plus	1 10.00 10.00	1 10.00 11.11	6 60.00 5.41	2 20.00 16.67	10 100.00 7.04
Total	10 7.04 100.00	9 6.34 100.00	111 78.17 100.00	12 8.45 100.00	142 100.00 100.00

Source : base LASAARE 2022

Les résultats selon le groupe d'âge montrent que les personnes âgées sont aussi touchées par les emplois de faible qualité (soit 10% des salariés formels dont l'âge est 54 ans ou plus).

Tableau 58 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Indice de qualité d'emploi cas des salariés formels				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
Activités de commerce	3 7.32 30.00	3 7.32 33.33	32 78.05 28.83	3 7.32 25.00	41 100.00 28.87
Production des biens	1 7.69 10.00	0 0.00 0.00	8 61.54 7.21	4 30.77 33.33	13 100.00 9.15
Services	6 6.82 60.00	6 6.82 66.67	71 80.68 63.96	5 5.68 41.67	88 100.00 61.97
Total	10 7.04 100.00	9 6.34 100.00	111 78.17 100.00	12 8.45 100.00	142 100.00 100.00

Source : base LASAARE 2022

Exercer dans la production des biens accroît les chances de bénéficier d'une bonne qualité de l'emploi.

Tableau 59 : Qualité de l'emploi des salariés des UPF selon l'ancienneté de l'entreprise

Indice de qualité d'emploi cas des salariés formels					
Ancienneté	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	Total
[1 an - 6 ans[3	2	24	1	30
	10.00	6.67	80.00	3.33	100.00
	37.50	28.57	25.00	9.09	24.59
[6 ans - 13 ans[1	0	22	2	25
	4.00	0.00	88.00	8.00	100.00
	12.50	0.00	22.92	18.18	20.49
[13 ans - 19 ans[2	1	18	3	24
	8.33	4.17	75.00	12.50	100.00
	25.00	14.29	18.75	27.27	19.67
[19 ans - 34 ans[2	1	20	3	26
	7.69	3.85	76.92	11.54	100.00
	25.00	14.29	20.83	27.27	21.31
34 ans et plus	0	3	12	2	17
	0.00	17.65	70.59	11.76	100.00
	0.00	42.86	12.50	18.18	13.93
Total	8	7	96	11	122
	6.56	5.74	78.69	9.02	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Exercer dans une entreprise de création récente accroît la propension à avoir une mauvaise qualité de l'emploi.

Tableau 60 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon le genre

Indice de QE pour les salariés des UPI					
Genre	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	Total
Masculin	55	68	32	2	157
	35.03	43.31	20.38	1.27	100.00
	69.62	77.27	62.75	66.67	71.04
Féminin	24	20	19	1	64
	37.50	31.25	29.69	1.56	100.00
	30.38	22.73	37.25	33.33	28.96
Total	79	88	51	3	221
	35.75	39.82	23.08	1.36	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

La qualité de l'emploi chez les salariés des unités de production informelles n'est pas différenciée selon le genre.

Tableau 61 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon le groupe d'âge

Classe d'âge	Indice de QE pour les salariés informels				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
[15 ans - 26 ans[33	26	11	0	70
	47.14	37.14	15.71	0.00	100.00
	41.77	29.55	21.57	0.00	31.67
[26 ans - 31 ans[22	19	18	1	60
	36.67	31.67	30.00	1.67	100.00
	27.85	21.59	35.29	33.33	27.15
[31 ans - 37 ans[8	13	11	1	33
	24.24	39.39	33.33	3.03	100.00
	10.13	14.77	21.57	33.33	14.93
[37 ans - 44 ans[7	12	5	0	24
	29.17	50.00	20.83	0.00	100.00
	8.86	13.64	9.80	0.00	10.86
[44 ans - 53 ans[3	8	3	1	15
	20.00	53.33	20.00	6.67	100.00
	3.80	9.09	5.88	33.33	6.79
53 ans et plus	6	10	3	0	19
	31.58	52.63	15.79	0.00	100.00
	7.59	11.36	5.88	0.00	8.60
Total	79	88	51	3	221
	35.75	39.82	23.08	1.36	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Tableau 62 : Qualité de l'emploi salariés des UPI selon le secteur d'activité

Secteur d'activité	Indice de QE pour les salariés informels				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
Activités de commerce	49	58	33	3	143
	34.27	40.56	23.08	2.10	100.00
	62.03	68.24	64.71	100.00	65.60
Production des biens	6	3	2	0	11
	54.55	27.27	18.18	0.00	100.00
	7.59	3.53	3.92	0.00	5.05
Services	19	20	12	0	51
	37.25	39.22	23.53	0.00	100.00
	24.05	23.53	23.53	0.00	23.39
Autres	5	4	4	0	13
	38.46	30.77	30.77	0.00	100.00
	6.33	4.71	7.84	0.00	5.96
Total	79	85	51	3	218
	36.24	38.99	23.39	1.38	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Pour les salariés des UPI, l'indice composite de qualité de l'emploi est mauvais pour les trois secteurs d'activité.

Tableau 63 : Qualité de l'emploi des salariés des UPI selon l'ancienneté de l'entreprise

Ancienneté	Indice de QE pour les salariés informels				Total
	Emplois de mauvaise qualité	Emplois de qualité moyenne	Emplois de bonne qualité	Emplois de très bonne qualité	
[1 an - 6 ans[17	20	13	3	53
	32.08	37.74	24.53	5.66	100.00
	29.82	26.32	31.71	100.00	29.94
[6 ans - 13 ans[16	13	14	0	43
	37.21	30.23	32.56	0.00	100.00
	28.07	17.11	34.15	0.00	24.29
[13 ans - 19 ans[9	10	7	0	26
	34.62	38.46	26.92	0.00	100.00
	15.79	13.16	17.07	0.00	14.69
[19 ans - 34 ans[13	22	5	0	40
	32.50	55.00	12.50	0.00	100.00
	22.81	28.95	12.20	0.00	22.60
34 ans et plus	2	11	2	0	15
	13.33	73.33	13.33	0.00	100.00
	3.51	14.47	4.88	0.00	8.47
Total	57	76	41	3	177
	32.20	42.94	23.16	1.69	100.00
	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Source : base LASAARE 2022

Exercer dans une ancienne entreprise réduit la propension à travailler dans de mauvaises conditions.

Section III.2 : Avantages accordés et productivité : le point de vue des employeurs

Satisfaction des employeurs de la productivité de leurs employés selon l'ancienneté et la nature des entreprises.

Tableau 64 : Degré de satisfaction des employeurs (UPI) en fonction de l'ancienneté de l'entreprise

Degré de satisfaction	Ancienneté				Total
	[1 an - 7 ans[[7 ans - 15 ans[[15 ans - 24 ans[24 ans et plus	
Insatisfait	0	1	4	2	7
	0.00	5.00	25.00	20.00	11.67
Peu satisfait	8	8	5	1	22
	57.14	40.00	31.25	10.00	36.67
Satisfait	6	8	5	5	24

	42.86	40.00	31.25	50.00	40.00
Très satisfait	0 0.00	3 15.00	2 12.50	2 20.00	7 11.67
Total	14 100.00	20 100.00	16 100.00	10 100.00	60 100.00

Source : base LASAARE 2022

Pour les entreprises informelles, il apparaît globalement que le degré de satisfaction augmente avec leur ancienneté. Ainsi le pourcentage des très satisfaites de la productivité de leurs employés passe de 0% pour celles de création récente à 20% pour celles qui ont plus de 24 ans d'existence.

Tableau 65 : Degré de satisfaction des employeurs (UPI) en fonction des avantages accordés

Degré de satisfaction	Primes		Commissions		Congé		Comité patrons et salariés		Réunions salariés	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Insatisfait	7 17.95	1 4.35	7 14.89	1 6.67	6 14.29	2 10.53	7 13.21	1 14.29	5 16.13	3 10.71
Peu satisfait	12 30.77	10 43.48	16 34.04	6 40.00	12 28.57	9 47.37	16 30.19	4 57.14	8 25.81	12 42.86
Satisfait	16 41.03	8 34.78	17 36.17	7 46.67	18 42.86	6 31.58	23 43.40	1 14.29	10 32.26	13 46.43
Très satisfait	4 10.26	4 17.39	7 14.89	1 6.67	6 14.29	2 10.53	7 13.21	1 14.29	8 25.81	0 0.00
Total	39 100.0 0	23 100.0 0	47 100.0 0	15 100.0 0	42 100.0 0	19 100.0 0	53 100.0 0	7 100.0 0	31 100.0 0	28 100.0 0

Source : base LASAARE 2022

Nous remarquons que 17.39% des entreprises informelles qui accordent les primes sont très satisfaites de la productivité de leurs employés contre 43.48% qui sont peu satisfaites et 4.35% qui sont insatisfaites. 46.67% des entreprises informelles qui octroient des commissions sont satisfaites de l'effort fourni par leurs employés.

47.37% (respectivement 57.14%) des entreprises informelles qui (ont un comité d'entreprise) accordent des congés payés sont peu satisfaites de la productivité de leurs employés.

46.43% des entreprises informelles qui organisent des réunions entre salariés pour discuter de leurs conditions de travail sont satisfaites de la productivité de leurs employés.

Degré de satisfaction	Primes		Commissions		Congé		Comité patrons et salariés		Réunions salariés	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Peu satisfait	3 30.00	4 19.05	6 30.00	1 9.09	2 18.18	5 25.00	6 33.33	1 7.69	3 25.00	4 21.05
Satisfait	5	13	9	9	8	10	9	9	5	13

	50.00	61.90	45.00	81.82	72.73	50.00	50.00	69.23	41.67	68.42
Très satisfait	2 20.00	4 19.05	5 25.00	1 9.09	1 9.09	5 25.00	3 16.67	3 23.08	4 33.33	2 10.53
Total	10 100.0 0	21 100.0 0	20 100.0 0	11 100.0 0	11 100.0 0	20 100.0 0	18 100.0 0	13 100.0 0	12 100.0 0	19 100.0 0

Tableau 66 : Degré de satisfaction des employeurs (UPF) en fonction des avantages accordés

Source : base LASAARE 2022

Il ressort que les entreprises formelles qui accordent des primes, des commissions, des congés, ou encore qui ont un comité d'entreprise ou qui facilitent les réunions de leurs salariés sont davantage satisfaites de leur productivité. Les fréquences sont respectivement 61.90%, 81.82%, 50% (contre 72.73% celles qui n'accordent pas de congés payés à leurs employés, 69.23% et 68.42%).

Ces résultats sont conformes aux études effectuées dans des contextes très différents : l'« échanges de dons » entre salariés et employeurs favorise d'un côté la productivité et de l'autre les profits.

Section IV : Modélisation de la qualité différenciée des emplois occupés

Dans cette section, nous présentons les résultats de la modélisation des facteurs explicatifs des différents niveaux de qualité de l'emploi occupé (quand il s'agit des salariés) et de l'activité (quand il s'agit des entrepreneurs individuels ou entrepreneurs employeurs). Nous traitons les cas des secteurs informels et formels. Nous recourons aux probit ordonné et au logit, avec comme endogène, la qualité de l'emploi telle qu'appréhendée par l'indice composite présenté plus haut dans la section II.

Cas des salariés des Unités de Production Formels (UPF)

Tableau 67 : Probit ordonné cas des salariés des UPF

Probit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Age	.146	.07	2.08	.037	.009	.283	**
Age au carré	-.002	.001	-2.27	.023	-.004	0	**
Niveau d'études							
Collégial	-.425	.446	-0.95	.341	-1.298	.449	
Lycée	-.163	.453	-0.36	.719	-1.05	.724	
Licence	.192	.377	0.51	.61	-.546	.93	
Master et plus	.405	.411	0.98	.325	-.401	1.211	
Ancienneté	.003	.005	0.74	.458	-.005	.012	
Syndicat							
Oui	-.489	.235	-2.08	.038	-.951	-.028	**
Comité d'entreprise							
Oui	.422	.242	1.75	.081	-.051	.896	*
Réunions entre salariés							
Oui	.124	.229	0.54	.588	-.324	.572	

Alpha 1	.916	1.32			-1.672	3.504	
Alpha 2	2.408	1.334			-.206	5.023	
Alpha 3	4.157	1.358			1.496	6.817	

Mean dependent var	2.692	SD dependent var	0.731
Pseudo r-squared	0.085	Number of obs	120
Chi-square	22.332	Prob > chi2	0.014
Akaike crit. (AIC)	265.985	Bayesian crit. (BIC)	302.222

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Nous avons testé plusieurs spécifications et il ressort que, quelle que soit celle retenue, le coefficient des variables « syndicat » et « âge » sont significativement différents de zéro. Cela atteste que l'âge des individus et la présence d'un syndicat sont pertinents pour expliquer la probabilité de l'amélioration de la qualité de l'emploi. L'âge exerce un effet positif sur les chances d'occuper un emploi de meilleure qualité dans le cas des salariés formels mais à partir d'un seuil, l'effet devient négatif (au seuil de significativité de 5%). L'effet est donc non linéaire : cela peut s'expliquer par le fait que les personnes récemment recrutées sont plus exigeantes alors que les plus âgées se sont contentées des conditions qu'elles ont obtenues.

Il semble que le fait d'être syndiqué agit négativement sur la probabilité d'occuper des emplois de meilleure qualité. Ce résultat contre-intuitif pourrait tenir à l'existence de situation plus tendue dans ces cas entre employeurs et salariés.

Par contre, exercer dans une entreprise où existe un comité d'entreprise où se réunissent les employeurs et leurs salariés, a un effet positif et significatif (au seuil de 10%) sur l'amélioration de la qualité des emplois des salariés formels en comparaison avec ceux qui exercent dans entreprises au sein desquelles il n'y a pas de tels comités.

L'estimation à l'aide d'un logit confirme ces résultats en améliorant la significativité globale du modèle dont le seuil devient 1%.

Tableau 68 : Logit ordonné cas des salariés des UPF

Logit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Age	.226	.096	2.34	.019	.036	.415	**
Age au carré	-.003	.001	-2.50	.012	-.005	-.001	**
Niveau d'études							
Collégial	-.256	.658	-0.39	.697	-1.547	1.034	
Lycée	.954	.591	1.61	.107	-.205	2.112	
Licence	.931	.531	1.76	.079	-.109	1.971	*
Master ou plus	1.139	.569	2.00	.045	.024	2.255	**
Syndicat							
Oui	-.66	.318	-2.08	.038	-1.283	-.038	**
Comité d'entreprise							
Oui	.651	.29	2.25	.025	.083	1.219	**
Alpha 1	1.651	1.821			-1.918	5.219	
Alpha 2	4.203	1.842			.592	7.813	
Alpha 3	7.23	1.886			3.533	10.927	

Mean dependent var	2.657	SD dependent var	0.722
--------------------	-------	------------------	-------

Pseudo r-squared	0.059	Number of obs	198
Chi-square	25.050	Prob > chi2	0.002
Akaike crit. (AIC)	424.628	Bayesian crit. (BIC)	460.799

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Les résultats obtenus confortent ceux du probit ordonné (Tableau 43), et les analyses ne changent pas. Ajoutons qu'avoir un niveau d'études supérieur (licence, master ou plus) agit positivement et significativement sur la chance de parvenir à des emplois de meilleure qualité par rapport aux salariés formels qui ont un niveau primaire (au seuil de significativité de 10% pour ceux ayant un niveau licence et de 5% pour ayant un niveau master ou plus).

Cas des salariés des Unités de Production Informelles (UPI)

Tableau 69 : Probit ordonné cas des salariés des UPI

Probit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Sexe							
Féminin	.345	.248	1.39	.165	-.142	.832	
Education	.15	.114	1.32	.186	-.073	.373	
Expérience							
Entre 7 et 12 ans	.101	.282	0.36	.721	-.453	.654	
Entre 13 et 23 ans	.112	.333	0.34	.736	-.541	.766	
Plus de 24 ans	-.358	.492	-0.73	.467	-1.323	.607	
Secteur d'activité							
Production des biens	.135	.679	0.20	.842	-1.195	1.465	
Services	.536	.277	1.93	.053	-.007	1.078	*
Autres	.966	.454	2.13	.033	.076	1.856	**
Taxes municipales							
Oui	.157	.507	0.31	.757	-.837	1.151	
GP							
Oui	-.302	.482	-0.63	.531	-1.246	.643	
Réunions entre salariés							
Oui	.729	.255	2.86	.004	.229	1.23	***
Alpha 1	.14	.392			-.627	.907	
Alpha 2	2.725	.471			1.803	3.648	
Alpha 3	3.103	.496			2.13	4.075	

Mean dependent var	1.863	SD dependent var	0.616
Pseudo r-squared	0.115	Number of obs	124
Chi-square	23.061	Prob > chi2	0.017
Akaike crit. (AIC)	205.817	Bayesian crit. (BIC)	245.301

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Dans le cas des salariés informels, les résultats sont analogues à ceux obtenus des formels : « l'organisation des réunions salariés » a un effet positif et significatif sur la probabilité d'améliorer la qualité de l'emploi exercé (au seuil de 1%).

Le fait de travailler dans le secteur des services ou dans d'autres secteurs d'activité augmente les chances d'occuper des emplois de meilleure qualité par rapport à quelqu'un qui travaille dans le secteur du commerce pour le des salariés informels. Ce résultat est conforme à ceux permis par les indicateurs de statistique descriptive. Le seuil de significativité est de 5% pour ceux travaillant dans les autres secteurs d'activité et de 10% pour ceux travaillant dans les services par rapport à ceux qui exercent dans le commerce.

Tableau 70 : Logit ordonné cas des salariés des UPI

Logit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Sexe Féminin	.694	.475	1.46	.144	-.237	1.625	
Education	.363	.216	1.68	.093	-.06	.787	*
Expérience Entre 7 et 12 ans	.495	.536	0.92	.355	-.555	1.546	
Entre 13 et 23 ans	.299	.603	0.50	.62	-.883	1.482	
Plus de 24 ans	-.641	.898	-0.71	.475	-2.401	1.119	
Secteur d'activité Production des biens	.045	1.153	0.04	.969	-2.215	2.305	
Services	.72	.546	1.32	.187	-.35	1.79	
Autres	1.59	.82	1.94	.053	-.018	3.198	*
Taxes municipales Oui	.226	1.011	0.22	.823	-1.756	2.208	
GP Oui	0 -.549	. .814	. -0.67	. .5	. -2.144	. 1.046	
Comité d'entreprise Oui	-.933	.64	-1.46	.145	-2.188	.321	
Réunions entre salariés Oui	1.543	.516	2.99	.003	.533	2.554	***
Alpha 1	.412	.723			-1.005	1.829	
Alpha 2	5.04	.946			3.186	6.894	
Alpha 3	5.833	1.032			3.811	7.856	
Mean dependent var		1.869	SD dependent var			0.616	
Pseudo r-squared		0.124	Number of obs			122	
Chi-square		24.415	Prob > chi2			0.018	
Akaike crit. (AIC)		202.834	Bayesian crit. (BIC)			244.895	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Encore une fois, le recours au logit, confirme les résultats obtenus en accroissant la significativité. En particulier, le rôle de l'éducation dans l'accès à des niveaux progressifs de qualité d'emploi est conforté (au seuil de 1% de significativité).

Cas des EI informels

Tableau 71 : Probit ordonné cas des EI informels

Probit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Age	.016	.008	1.98	.048	0	.031	**
Education	-.084	.065	-1.30	.195	-.212	.043	
Secteur d'activité							
Production des biens	1.028	.496	2.07	.038	.057	2	**
Services	.74	.201	3.69	0	.346	1.133	***
Autres	-.013	.291	-0.04	.964	-.583	.557	
Taxes municipales							
Oui	-.212	.235	-0.90	.367	-.671	.248	
Ancienneté	-.015	.008	-1.93	.054	-.031	0	*
GP							
Oui	-.643	.316	-2.03	.042	-1.262	-.023	**
Alpha 1	-1.734	.385			-2.489	-.979	
Alpha 2	.346	.349			-.339	1.031	
Alpha 3	.584	.351			-.103	1.271	
Mean dependent var		2.915	SD dependent var			0.992	
Pseudo r-squared		0.066	Number of obs			246	
Chi-square		33.006	Prob > chi2			0.000	
Akaike crit. (AIC)		491.062	Bayesian crit. (BIC)			529.620	

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Pour les entrepreneurs individuels de l'informel, le nombre de variables explicatives de la qualité de l'emploi est plus élevé. On relèvera notamment, l'effet de l'appartenance au secteur des services ainsi que l'adhésion à un groupement professionnel qui accroissent significativement la probabilité d'amélioration de la qualité de l'activité. Exercer dans le commerce semble être le plus handicapant. L'explication pourrait tenir au fait que c'est cette activité que la concurrence est la plus rude.

L'âge des entrepreneurs et dans une moindre mesure, l'ancienneté de l'UPI améliorent la qualité de l'emploi. Par contre, dans le secteur informel, il apparaît qu'adhérer à un groupement professionnel impacte négativement la chance la qualité de l'activité. L'explication pourrait être que contrairement au secteur formel, dans l'informel, les groupements profitent aux leaders (les « amins » apparentés à des notables qui détiennent du pouvoir du seul fait de leur ancienneté). Alors que dans le secteur formel, les groupements professionnels sont plus structurés, avec des élections...

Tableau 72 : Logit ordonné cas des EI informels

Logit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Age	.112	.062	1.81	.071	-.009	.233	*
Age au carré	-.001	.001	-1.45	.147	-.002	0	
Education	-.115	.113	-1.02	.308	-.337	.106	
Expérience	.012	.018	0.67	.501	-.023	.047	
Secteur d'activité							
Production des biens	1.286	.926	1.39	.165	-.529	3.101	

Services	1.237	.35	3.53	0	.55	1.924	***
Autres	-.098	.48	-0.20	.839	-1.039	.844	
Taxes municipales							
Oui	-.351	.4	-0.88	.38	-1.135	.432	
Ancienneté	-.029	.016	-1.80	.072	-.061	.003	*
GP							
Oui	-1.367	.573	-2.38	.017	-2.49	-.243	**
Alpha 1	-1.608	1.467			-4.483	1.267	
Alpha 2	2.451	1.424			-.34	5.242	
Alpha 3	2.824	1.427			.027	5.62	

Mean dependent var	2.940	SD dependent var	0.992
Pseudo r-squared	0.076	Number of obs	234
Chi-square	35.895	Prob > chi2	0.000
Akaike crit. (AIC)	460.473	Bayesian crit. (BIC)	505.392

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Source : base LASAARE 2022 // Calcul des auteurs – En utilisant le logiciel STATA

Comme dans le cas des entrepreneurs individuels du secteur formel, l'estimation à l'aide du logit conforte les résultats obtenus en accroissant la significativité globale du modèle et des variables considérées isolément.

Cas des EE informels

Tableau 73 : Probit ordonné cas des EE informels

Probit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf Interval]	Sig
Education	-.153	.111	-1.37	.17	-.371 .065	
Secteur d'activité						
Production des biens	-.195	.396	-0.49	.621	-.971 .58	
Services	.069	.279	0.25	.805	-.477 .615	
Autres	1.122	.581	1.93	.054	-.018 2.261	*
Taxes municipales						
Oui	-.577	.341	-1.69	.09	-1.244 .091	*
Ancienneté	.013	.013	1.06	.29	-.011 .038	
GP						
Oui	-1.245	.553	-2.25	.024	-2.328 -.162	**
Comité d'entreprise						
Oui	.523	.353	1.48	.138	-.169 1.215	
Réunions entre salariés						
Oui	1.182	.285	4.15	0	.623 1.74	***
Alpha 1	-.335	.432			-1.182 .512	
Alpha 2	1.655	.452			.77 2.541	
Alpha 3	2.992	.589			1.836 4.147	

Mean dependent var	1.860	SD dependent var	0.667
Pseudo r-squared	0.151	Number of obs	100
Chi-square	29.882	Prob > chi2	0.000
Akaike crit. (AIC)	192.252	Bayesian crit. (BIC)	223.514

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Les estimations du modèle explicatif de la qualité de l'emploi pour les entrepreneurs employeurs informels révèlent, comme précédemment que l'organisation de « Réunions avec les salariés » accroît la probabilité d'amélioration de la qualité de l'emploi. Avoir un comité d'entreprise va dans le même sens (le coefficient n'est pas statistiquement différent de zéro mais le t de Student (1,48) révèle que la variable n'est pas dénuée d'intérêt). L'effet de l'adhésion agit dans le même sens que les entrepreneurs individuels.

Payer les taxes municipales a un impact négatif et significatif (au seuil de 10%) sur la probabilité d'améliorer la qualité de l'activité des EI informels par rapport à ceux qui ne les paient pas. L'effet de l'appartenance sectorielle ne change pas par rapport à celui des EI.

Tableau 74 : Logit ordonné cas des EE informels

Logit ordonné	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
Age	.197	.147	1.34	.181	-.092	.485	
Age au carré	-.002	.002	-1.37	.172	-.006	.001	
Secteur d'activité							
Production des biens	-.234	.748	-0.31	.754	-1.699	1.231	
Services	.389	.499	0.78	.436	-.59	1.368	
Autres	1.788	.992	1.80	.071	-.155	3.732	*
Taxes municipales							
Oui	-.806	.606	-1.33	.183	-1.993	.382	
Ancienneté	.037	.027	1.37	.17	-.016	.089	
GP							
Oui	-2.088	.917	-2.28	.023	-3.884	-.291	**
Comité d'entreprise							
Oui	1.019	.601	1.70	.09	-.159	2.196	*
Réunions entre salariés							
Oui	1.862	.507	3.67	0	.868	2.856	***
Alpha 1	3.994	2.887			-1.665	9.654	
Alpha 2	7.514	2.998			1.638	13.39	
Alpha 3	10.385	3.172			4.169	16.601	

Mean dependent var	1.861	SD dependent var	0.664
Pseudo r-squared	0.157	Number of obs	101
Chi-square	31.197	Prob > chi2	0.001
Akaike crit. (AIC)	194.054	Bayesian crit. (BIC)	228.050

*** $p < .01$, ** $p < .05$, * $p < .1$

Comme plus haut l'estimation à l'aide d'un logit confirme les résultats obtenus avec le probit.

Partie II Volet qualitatif de l'étude : Synthèse relative aux entretiens en Focus Groupes et recommandations pour la formalisation des activités

Introduction

Cette synthèse des résultats des travaux réalisés dans le cadre des focus groupes vient en complément du rapport fourni et qui comporte les résultats et enseignements des enquêtes quantitatives¹². Dans cette synthèse, nous revenons brièvement sur les objectifs assignés aux focus groupes ensuite sur les enseignements qu'ils nous ont permis en amont des enquêtes quantitatives. La troisième section entame les enseignements des focus groupes organisés en aval des enquêtes qualitatives : elle relate les explications données sur le vécu de la crise et établit le lien avec la qualité de l'emploi qu'on en déduit. La dimension genre est mise en exergue, puisque les méfaits de la pandémie ont été plus aigus pour les femmes (d'abord en termes d'accès aux soins et de suivi de l'enseignement à distance par les filles, comparées aux garçons). Les échanges montrent également que les bénéficiaires tirés des aides publiques ont été inégaux du fait de la qualité de l'insertion professionnelle des femmes comparées aux hommes. La dernière section récapitule les enseignements tirés des suggestions fournies lors des focus groupes, à propos des stratégies devant encourager la formalisation des UPI (unités de production informelles). L'idée à la base est que **la qualité de l'emploi et sa précarité sont tributaires du caractère informel des unités de production** où il est exercé. Comme les développements le montrent, nous avons découvert que l'emploi informel existe également dans des unités de production considérées comme formelles (voir la section 4 et la nbp n°2). Enfin, comme les femmes sont davantage confrontées à l'informalité des activités, résoudre celle-ci (ou l'atténuer) contribuera par la même à réduire le biais genre observé.

Section I Les objectifs assignés aux focus groupes

Tenant compte des objectifs du projet et des notes méthodologiques et conceptuelles qui ont été partagées préalablement au lancement des travaux, l'équipe du Lasaare a d'abord défini un ensemble de thèmes pour : a) analyser les caractéristiques des emplois occupés, en vue d'en appréhender la décence en général, b) décrire et comprendre comment la crise sanitaire a été

¹² Lors de la rédaction du premier rapport, les interprétations et analyses ont pris en compte les enseignements des enquêtes qualitatives. Comme explicité ici, ces enseignements ont servi à la fois pour l'affinement de la configuration des outils (questionnaires) et du choix des profils à interviewer. Ils ont également permis de mieux comprendre et expliquer les mécanismes qui justifient les résultats des enquêtes quantitatives, et aussi la formulation des recommandations pour les appuis à la formalisation.

vécue, en mettant en exergue la dimension genre et c) comment les interviewés voient les possibilités d'amélioration des emplois et comment opérationnaliser les suggestions.

La démarche convenue dans le cadre des Termes de Référence du projet consiste en la réalisation d'enquêtes quantitatives enrichies par une approche qualitative, avec l'organisation de focus groupes.

De par son expérience dans des études analogues, l'équipe Lasaare a recouru aux focus groupes à deux stades des travaux : en **amont** puis en **aval** des enquêtes quantitatives. En amont, les focus groupes organisés ont permis à la fois d'enrichir les outils (les questionnaires) et la démarche (les profils des actives et actifs à enquêter, à côté de membres des ménages). En aval, ayant en tête les résultats globaux des enquêtes quantitatives, les focus groupes ont consisté à recueillir auprès des interviewé(e)s, des explications en leur demandant leurs avis sur les raisons des observations relevées.

Section II Les enseignements au niveau méthodologique

II.1 L'enrichissement des questionnaires

Au départ, après la mise en condition, nous présentons à chaque fois l'objet de l'étude qui consiste à étudier les effets de la crise sanitaire sur le vécu des populations, à analyser la qualité des emplois, en distinguant la dimension genre. Après un tour de table dont nous prenons note de toutes les interventions, en demandant aux un(e)s d'approfondir leur compréhension des affirmations d'autres (ou de donner leur avis), nous avons présenté les items préparés et avons demandé les réactions par rapport à chacun.

Ainsi, nous avons annoncé que pour étudier le vécu de la crise du Covid et ses effets, nous voulions considérer la santé, l'éducation, l'activité professionnelle et les revenus et autres questions financières. De la discussion, il nous a été suggéré de prendre en compte aussi, pour cerner des aspects tangibles et sensibles, les effets sur l'accès différencié aux biens et au-delà, sur les équilibres émotionnels au sein des ménages.

A propos de la qualité de l'emploi, nous suggéré de considérer : la stabilité, la satisfaction des modalités d'organisation du travail et de son intensité ainsi que la rémunération. Les discussions ont fait ressortir l'intérêt de prendre en compte aussi l'ambiance générale qui prévaut au sein des unités de production : y a-t-il ou pas des échanges avec les dirigeants/patrons, y a-t-il (dans les entreprises où l'effectif le justifie) des discussions entre les salariés à propos de l'organisation du travail. Il nous a été aussi indiqué qu'il importe de prendre en compte le nombre d'heures de travail par jour, l'existence de remarques et critiques systématiques (au lieu d'explications) de la part des dirigeants.

De tels commentaires nous ont par la suite aidés à formuler des questions comme celles relatives au harcèlement moral et aussi de donner des « repères » aux enquêteurs pour expliquer aux interviewés le sens des questions (lors des enquêtes quantitatives).

Par exemple, pour le harcèlement sexuel, la formulation suggérée consiste à dire « y-a-t-il des demandes ou exigences en dehors de ce qui relève du travail ? ».

Les focus groupes ont insisté sur l'intégration de questions relatives aux congés reconnus et payés, et la « disposition des papiers » (cad l'inscription à la sécurité sociale pour bénéficier des prestations familiales et de la couverture médicale).

Pour les appréciations relatives aux conditions de travail, les échanges ont permis d'affiner le propos à tenir lors des analyses. Par exemple à propos des congés et des primes accordés, les participant(e)s aux focus groupes ont insisté sur un point important : il ne suffit pas que les employeurs accordent de temps en temps des primes, pour considérer que c'est un indicateur de qualité d'emploi (voir le rapport global fourni et l'indice composite de qualité de l'emploi que nous avons construit). Il importe que ces « reconnaissances » soient basées sur des accords bien définis (selon la productivité par exemple ou encore la rentabilité de l'entreprise) et non pas relever de décision de l'employeur, ce qui leur confère un caractère aléatoire et subjectif.

II.2 Les profils des interviewés à considérer lors des enquêtes quantitatives

Les focus groupes organisés en amont des enquêtes quantitatives nous ont aussi conduits à élargir le profil des interviewés à considérer. Au départ, il a été question d'enquêter auprès des salariés travaillant dans des unités de production informelles (UPI) et des Unités de Production Formelles (UPF) ainsi qu'auprès des entrepreneurs indépendants du secteur informel et aussi de membres de ménages. A l'issue des premiers focus groupes, nous avons réalisé qu'il était souhaitable d'intégrer également les indépendants du secteur formel et les entrepreneurs-employeurs des secteurs formel et informel, pour mieux comprendre les enjeux qui pèsent sur les caractéristiques des emplois (voir en annexe les divers questionnaires conçus).

Les profils à retenir par focus groupes

Au départ, nous sommes avons tenu compte des suggestions fournies au moment du lancement des travaux, en ayant des groupes mixtes et des groupes constitués de femmes seulement ... Et pour les invitations, nous avons pensé opportun d'avoir à chaque fois des profils de salariés, d'entrepreneurs indépendants et d'employeurs, pensant que les échanges permettraient des débats fructueux, avec des nuances, des compréhensions réciproques et puis des conclusions utiles. Il s'est avéré que les positions des un(e)s et des autres sont trop marquées par des intérêts divergents et de ce fait, la qualité de l'écoute et de l'avancement de la réflexion, dans une

dynamique de groupe positive, en pâti beaucoup. Nous avons donc opté pour la suite à des focus groupes constitués de profils socio-professionnels homogènes. Les salariées à part, ainsi que les indépendant(e)s, les employeurs ...

Section III Les enseignements globaux sur le vécu de la crise et sur la qualité de l'emploi

Nous relatons dans cette section, les leçons tirées des échanges durant les focus groupes, à propos des effets de la crise sanitaire, des mesures qui ont été prises telles que le confinement, mais aussi des modalités des aides octroyées.

III.1 Les effets de la crise et les modalités d'y faire face

La santé et l'éducation

Pendant le confinement décrété suite à la pandémie, l'accès aux soins de santé (des personnes ayant eu besoin de recourir à ces services) a été particulièrement impacté. Il ressort que les Femmes ont eu plus difficilement accès aux services de santé. En effet, étant donné que les unités hospitalières ont en pratique été réservées quasi-exclusivement aux soins du Covid, les autres soins ont été négligés. Or les femmes ont davantage recours à ces autres soins, notamment du fait des besoins des consultations prénatales et de leur prise en charge de la santé reproductive en général.

Les besoins des femmes en consultations ont été d'ailleurs accrus du fait du confinement, car elles ont davantage subi les pressions morales, du fait de la promiscuité et de l'alourdissement des tâches ménagères. Au sein des foyers, il s'agit des mères mais aussi des jeunes filles. Il est ressorti des discussions que leur suivi de l'enseignement à distance a été moins aisé que pour leurs camarades garçons. Les échanges révèlent que même si les jeunes filles manifestent plus d'intérêt aux études (quand elles ont la chance d'être inscrites), leur suivi de l'enseignement à distance a été moins facile à cause précisément des tâches ménagères qu'elles sont les seules à assumer. On nous a même expliqué que leur situation s'est dégradée après l'annonce du ministère de l'Education nationale de ne faire porter les examens que sur la partie des enseignements assurés en présentiel (cad avant le confinement décrété le 20 Mars 2020). En effet leurs parents leur ont alors laissé encore moins de temps pour le suivi de l'enseignement à distance.

L'emploi, les revenus : la précarité

Comparées aux hommes, la proportion des femmes actives dans le secteur informel (commerce de détail, plats cuisinés, coiffure, couture, etc.) mais également dans celui des services formels (hôtellerie, restauration et tourisme) est plus forte. Or ce sont les secteurs qui ont été les plus touchés par les restrictions inhérentes à la crise du Covid-19. Du côté de l'offre, beaucoup d'unités de production ont été interdites dans le cadre du confinement et du côté de la demande, même à la sortie de celui-ci, l'activité a été bloquée car les voyages ont été interdits pendant plus longtemps. Ainsi les femmes ont été proportionnellement plus nombreuses à perdre leur emploi et ont aussi eu plus de difficultés à reprendre leur activité après le confinement.

Les contraintes financières.

En conséquence de ce qui précède, les femmes ont eu plus de contraintes financières du fait de la perte de revenu. Elles ont dû puiser dans leur épargne et leur précarité les contraintes à recourir davantage que les hommes aux aides familiales.

III.2 Les aides publiques de solidarité perçues et leurs effets

Face aux pertes d'emploi et de revenus et aux contraintes financières et face aux risques sociaux qu'ils entraînent, des dispositifs d'aide ont été implémentés par les pouvoirs publics pendant le confinement. En fait la nature des aides transférées aux ménages et les modalités de leur fixation ont comporté un biais genre, au détriment des femmes. En effet il a été décidé d'accorder une aide de 2000 MAD (187 euros) aux employés affiliés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS il s'agit donc des salariés déclarés, du secteur formel). D'autres aides particulières, variant entre 800 MAD et 1200 MAD (75 à 110 euros), ont été allouées aux individus exerçant des métiers dans le secteur non structuré ou informel et aux indépendants ne disposant pas de couverture sociale (de n° CNSS). Le ciblage de ces individus a été fondé sur l'affiliation au Régime d'Assistance Médicale pour les Économiquement Démunis (RAMED). Or comme les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à exercer des activités informelles, elles ont perçu les montants d'aides les plus faibles.

Aussi leur accès plus restreint aux aides publiques octroyées pour pallier la perte d'activité et de revenus, a eu comme conséquences qu'elles ont davantage compté sur les transferts familiaux, qui sont plus aléatoires ; ce qui traduit un autre aspect de leur plus forte précarité.

De ces diverses observations, on peut conclure que les aides ont été non seulement inégalement réparties (tous les profils n'ont pas perçu des sommes équivalentes) mais elles ont accentué les inégalités, car les moins démunis ont reçu des aides relativement plus consistante.

Section IV Les enseignements pour l'encouragement à la formalisation des activités informelles

Dans cette section, nous résumons les idées et suggestions, qui pourraient inciter les UPI et les UPsF) à formaliser leurs activités en vue d'améliorer in fine la qualité des emplois. De tous les échanges, il est ressorti que le facteur déterminant de celle-ci passe par l'adhésion aux systèmes de protection sociale qui constitue la phase ultime de la formalisation.

Comme mentionné dans le résumé exécutif du premier rapport soumis (avec les résultats des enquêtes quantitatives), les études qualitatives sous forme de focus groupes nous ont conduits à comprendre que les unités de productions exerçant dans le secteur informel sont hétérogènes (voir le schéma que nous reproduisons ci-après). Et de ce fait, les stratégies à mettre en place pour encourager la formalisation doivent cibler en premier lieu les unités de production les moins informelles (dans le schéma, il s'agit du niveau 1 d'informalité). Pour ces unités, il ne reste qu'un pas à franchir : celui de l'inscription de tous les salariés aux régimes de couverture sociale. Lors des entretiens, il nous a été expliqué que certaines entreprises, considérées comme formelles¹³, ne déclarent qu'une partie de leurs salariés. Cela leur permet de souscrire à des marchés publics, et chaque qu'elles présentent un dossier en réponse à un appel d'offre, elles fournissent les mêmes noms, ceux des salariés enregistrés. Mais en pratique elles emploient bien plus de personnes, non déclarées.

Pour l'incitation à la formalisation, plusieurs idées et suggestions ont émergé des échanges avec les participants aux focus groupes. Nous les récapitulons ci-après, avec une analyse qui permet de les rendre opérationnelles :

1. les soutiens par un accompagnement **approprié**,
2. les aspects relatifs à la fiscalité
3. les charges sociales
4. les facilités d'accès au financement

IV.1 Au niveau de l'accompagnement

Il est apparu que l'intégration du secteur formel nécessite un **accompagnement adéquat** des gestionnaires des UPI, avec des actions de coaching pour la constitution des dossiers de formalisation (l'accomplissement des démarches administratives ...). Il devra en outre intégrer en amont des campagnes de sensibilisation et d'information à donner aux gestionnaires des UPI, pour qu'ils perçoivent mieux les avantages de la formalisation de leurs activités. Les participants ont fait état de leurs craintes ou appréhensions qu'ils ont vis-à-vis de l'administration. Nous pensons qu'il serait judicieux de mettre en place des Unités de Mise en

¹³ Cette nuance, nous a conduit à isoler (voir le rapport global fourni et les tableaux des résultats des enquêtes quantitatives) le cas des entreprises semi-formelles (UPsF), à côté des UPI (Unités de Production Informelles) et des UPF (Unités de Production Formelles).

Ouvre (UMO) pour le programme de formalisation. Ces UMO pourraient être placées auprès des CRI (Centres Régionaux d'Investissement¹⁴) ou auprès des bureaux régionaux de l'ANPME (l'agence nationale des petites et moyennes entreprises) qui opère déjà dans l'appui au développement des Petites Unités de Production. Nous pensons fortement qu'un partenariat avec l'ADS (l'Agence de Développement Social) peut constituer une solution efficace, étant donné l'expérience de cette agence en matière de développement communautaire et son savoir-faire en matière d'approche des populations défavorisées (voir le chapitre IV de la partie relative au Maroc préparée par F. Mourji, J-F Brun et G. Chambas dans : « Fiscal Space » Roy et Heuty (2009) – publication du PNUD.

Les communes pourraient jouer le rôle de facilitateur du travail d'une agence comme l'ADS. Leur connaissance approfondie des populations dans les quartiers sera utile à mettre à profit pour le ciblage des UPI à encourager pour la formalisation.

Pour réussir leur mission d'information, ces UMO devront disposer d'une réelle force de frappe avec une philosophie de **proximité**. Ainsi, à l'image des agents de crédit travaillant dans les Associations de Microcrédit, les jeunes qui exerceront dans les UMO devront donc travailler essentiellement sur le terrain, pour assurer cette proximité. Leur rémunération sera en partie basée sur leur performance (par exemple : le nombre de gestionnaires d'UPI convaincus de procéder à la formalisation et qui l'entament).

Mais à court terme, les UPI ont besoin d'accompagnement pour saisir **l'opportunité de la formalisation** et les **modalités d'accès aux avantages** qu'elle permet et ensuite **pour sa réalisation** (suivi dans les procédures de formalisation, et y compris pour bénéficier les dispositions fiscales favorables ou encore des mécanismes de financement privilégié...).

IV.2 Au niveau de la fiscalité

Pour éviter de nouvelles niches d'exonération¹⁵, il s'agirait seulement d'élargir aux UPI qui désirent formaliser leur activité : i) les dispositions générales, ii) les dispositifs en place pour encourager les nouveaux investisseurs / créateurs d'emplois et iii) les avantages accordés aux entreprises qui créent des emplois nouveaux ou qui opèrent dans des secteurs fragiles (comme

¹⁴ Créés à l'origine pour simplifier les procédures de création d'entreprises, ces CRI opèrent sous forme de « Guichet Unique ». Leur activité a sensiblement été élargie, notamment dans l'optique de conseils et orientation des créateurs et investisseurs. Mais jusqu'à présent, ils ne ciblent pas prioritairement les UPI.

¹⁵ Pour faciliter l'acceptation par le Ministère des Finances des dérogations à accorder aux UPI qui acceptent de se formaliser, il convient que ces avantages ne créent pas de nouvelles niches d'exonération (sachant que les bailleurs internationaux tels que la Banque Mondiale incitent les Etats à ne pas accroître leurs « dépenses fiscales »).

l'artisanat à préserver : à la fois comme pourvoyeur d'emplois et comme secteur d'appui au tourisme).

Dans cet esprit :

a) Il semble opportun de faire bénéficier les UPI qui formalisent leur activité des avantages du droit commun : exonération de la patente pendant cinq années, à compter de la date de la formalisation de leur activité.

b) Au niveau **de l'IR et IS** :

Permettre aux UPI de bénéficier des mesures prévues pour l'encouragement aux « contrats premier emploi » : exonération de l'impôt sur le revenu pendant les 24 mois qui suivent la formalisation, application d'un taux réduit aux titres de l'IS et de l'IR, pendant les cinq années consécutives à l'accomplissement des procédures de formalisation de l'activité.

Et, comme beaucoup d'UPI sont artisanales ou font de la « réparation », il convient d'innover pour mieux s'adapter à leurs réalités (capacités matérielles et compétences organisationnelles). Par exemple, le paiement de **l'impôt pourra être mensualisé**. A l'image du fonctionnement du microcrédit, les paiements par petites tranches sont plus faciles à supporter par ces catégories d'opérateurs. Car les montants annuels sont dissuasifs pour eux. Pour éviter une complication du suivi par les services de recouvrement qui risquent d'être surchargés et dans un souci de facilité et proximité pour les UPI, on pourrait concevoir que le recouvrement soit délégué à des partenaires tels que les banques (par dépôt à l'agence du quartier), ou encore aux sociétés de distribution d'eau et d'électricité. La mensualité du dû fiscal figurera alors sur la facture d'électricité. D'autres mécanismes ou canaux peuvent être envisagés, à l'image des procédés des opérateurs de téléphonie qui recourent à des commerçants agréés... Le principe étant la **proximité** des usagers et la **simplicité**.

Comme autre mesure : **Elargir et généraliser** l'accès aux services des **Centres de gestion et de comptabilité agréés**, pour la catégorie élevée des UPI qui ont avantage à être imposées en fonction des résultats du bilan. Localisés actuellement dans les chambres de commerce, ces centres, dont l'existence est peu connue par beaucoup d'opérateurs, ne touchent que peu de sociétés. Il importe de concevoir les mécanismes qu'il faudrait mettre en place pour augmenter leur nombre, accroître leur attractivité (information et mode de fonctionnement) et faire ainsi bénéficier de leurs services le plus grand nombre possible d'UPI. Cette mesure pourra encourager les gestionnaires de UPI à formaliser leur activité, car elle leur simplifiera les

procédures et aussi puisqu'elle comporte un abattement fiscal de 15 % (disposition déjà existante)¹⁶.

Enfin, certains participants souhaitent **une « prescription » / « amnistie » au profit de leurs UPI**, au moment de la formalisation. On nous a relaté l'exemple d'UPI qui s'adressent aux services des CRI, pour créer une société (dans l'objectif d'établir un contrat ou de constituer un dossier de crédit par exemple...), ce qui revient dans leur cas à formaliser l'activité. Mais comme elles étaient déjà enregistrées (du fait de la patente par exemple), on leur a dit qu'elles étaient tenues d'abord de payer des amendes et pénalités, faute d'avoir effectué les déclarations fiscales légales dans les délais.

- c) Simplifier l'imposition des UPI dont le bilan est inférieur à un seuil donné. La simplification consisterait par exemple en l'instauration d'un **impôt forfaitaire et libératoire** dont le montant devra être fixé de manière administrative, et porté à la connaissance de toutes les UPI concernées (cf. les campagnes d'information mentionnées ci-dessus et le travail du personnel des UMO), pour éviter toute exigence de corruption.

Comme il s'agit d'un « gain » net pour le budget, puisque ces unités ne sont actuellement pas du tout fiscalisées, le montant devra être faible, pour constituer une incitation. Par exemple, il ne devra pas excéder le minimum que paient des très petites unités déjà fiscalisées et qui serviraient de référence. Si ce montant est fixé par exemple à 3600 DH par an (360 Euros, montant proche de l'actuelle « contribution minimale), ces unités paieront 300 Dh par mois (selon les canaux proposés plus haut).

- d) Exonération de la TVA, à l'image des pratiques en vigueur dans d'autres pays, pour les UPI.
- e) Trouver le moyen de tenir compte de la nature souvent saisonnière, de l'activité des UPI. Le montant libératoire forfaitaire mentionné sera établi sur la base d'une moyenne mensuelle par exemple.

¹⁶ Une manière de mieux couvrir la demande potentielle, est d'étendre à d'autres prestataires de services, la possibilité d'établir les bilans des UPI dans les mêmes conditions que les centres agréés. En France, devant la même difficulté des chambres de commerce à suivre la forte demande, la permission a été donnée à d'autres organismes pour assurer la prestation. Le corps des comptables agréés a créé des centres propres qui outre la tenue des comptes, assurent un accompagnement. Les fiduciaires conventionnées (comme c'est le cas des Centres de Gestion Comptable Agréés) pratiqueront des tarifs modestes qui ne décourageront pas les gestionnaires des UPI.

IV.3 Au niveau des charges sociales.

Les salariés des UPI nouvellement formalisées pourraient bénéficier des avantages accordés pour promouvoir la création d'emplois. Il nous semble que sur certains aspects, il faudra « adapter » la mesure pour qu'elle soit réellement incitative. Une simple exonération pendant une période donnée risque dans la réalité de ne pas donner lieu à l'effet incitatif recherché (formalisation qui se traduit ici par une déclaration des salariés au régime de la CNSS). En effet, dans le cas présent, l'unité de production est déjà en activité ainsi que ses employés (à la différence des créations d'emplois). Le gestionnaire sait que la déclaration des salariés va constituer un coût supplémentaire à l'issue de la période d'exonération.

Donc pour tirer le bénéfice de la déclaration / affiliation (bénéficiaire d'une amélioration de « l'adhésion » des salariés et un accroissement de leur productivité (cf. les résultats des enquêtes quantitatives dans le rapport soumis), il faudrait que les **charges sociales soient payées pour les salariés**, sur le budget de l'Etat (un fonds pourrait être mis en place). Ainsi les salariés percevront mieux les retombées de la déclaration : sécurité emploi, couverture sociale effective, allocations familiales...(sans que leur salaire net soit amputé de leur contribution / charges salariales).

Cela constitue certes un coût pour le budget de l'Etat, mais à moyen terme, cela générera une source de recettes additionnelles¹⁷. A l'issue de la période d'exonération, l'UPI paiera elle-même les charges pour ses employés. Cette solution est plus souhaitable que le statut quo qui laissera des salariés travailler toujours sans couverture.

Il en sera de même pour l'exonération de la taxe professionnelle, qui devra par la suite être adaptée à la spécificité des UPI (profil des employés...).

IV. 4 Au niveau des facilités pour l'accès au financement

Les mesures conçues dans le cadre des programmes de garantie prêts par la Caisse Centrale de Garantie (CCG) pourraient également être généralisées aux UPI que l'on souhaite encourager à intégrer le secteur formel. Dans la mesure où ces UPI sont déjà en activité, qu'elles disposent déjà d'un local et surtout de l'expérience professionnelle de leur gestionnaire, elles auront moins de mal (moyennant accompagnement) à présenter des projets d'extension (et pas de création) attrayant pour les banques. La disposition d'un local leur évite d'avoir à financer un

¹⁷ Dans les pays où le chômage est indemnisé, les économistes font une analyse coût avantages des charges constituées par les subventions pour les revenus minima et celles relatives aux charges sociales lors de la création d'emploi. Ces dernières subventions se révèlent avoir des avantages plus significatifs (bénéfices supérieurs aux coûts).

fonds de commerce (qui dissuade souvent les banquiers). Le financement servira seulement pour leur fonds de roulement ou l'achat d'équipement complémentaire ou d'extension. La banque pourra facilement, à l'aide d'experts, évaluer le capital existant dans ces UPI candidates. Cette mesure devant aider **l'accès au financement bancaire peut constituer un facteur incitatif déterminant** pour beaucoup d'UPI dont la croissance est bloquée du fait du manque de financement.

A côté de ce dispositif, et étant donné les difficultés de trésorerie que peuvent rencontrer les UPI qui accèdent à des marchés publics, on propose la mise en place également d'**un fonds pour assurer le paiement des avances** sur travaux faits et réceptionnés. L'UPI pourrait avec l'attestation de réception à 30 % des travaux par exemple, accéder à l'avance correspondant à 30 % de la valeur du marché. Ce fonds pourrait être géré par la CCG (caisse centrale de garantie) qui recouvrerait la somme due directement auprès des administrations débitrices. Ce fonds pourrait servir aussi de garantie pour les nantissements bancaires, ainsi que pour les cautions exigées dans les marchés publics. Actuellement, les banques demandent l'hypothèque (souvent non disponible pour les UPI) et chargent des intérêts élevés. La levée des problèmes de financement réduirait significativement les barrières à l'entrée sur les marchés, que rencontrent les petites unités de production, et par la même occasion, encouragerait les UPI à se formaliser.

Bibliographie

- Alain, K. K. (2016). *Migration interne et participation au marché du travail en République Démocratique du Congo*. Université de Dschang: Thèse de doctorat non publiée.
- Assaad, R., Roushdy, R., & Rashed, A. (2009). Measuring and Operationalizing Job Quality in Egypt. *Gender and Work in The MENA Region*.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands- resources model to predict burnout and performance.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The Economic Journal*. doi:10.2307/2228949
- Becker, G. S. (2007). Health as human capital: synthesis and extensions. *Oxford Economic Papers*. doi:10.1093/oenp/gpm020
- BIT. (1999). *Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail*. Genève.
- Commission européenne . (2001). *L'emploi en Europe 2001, évolution récente*. Luxembourg.
- Grossman, M. (1972). On the Concept of Health Capital and the Demand for Health. *Journal of Political Economy*.
- Hallock, K. F. (2009). *Job Loss and the Fraying of the Implicit Employment Contract*. Journal of Economic Perspectives.
- Kaghoma, K. C., Miki , B., Dhera, M., & Lubula, M. E. (2021). *Qualité de l'emploi en République Démocratique du Congo (RDC)*.
- Kamga, B. F., Mboutchouang, V., & Ngoa, N. (2016). *Emplois atypiques et résultats sur le marché de travail au cameroun, en république démocratique du congo et au tchad*. Genève: Bureau International de Travail.
- Kaufman, B. E. (2006). The institutional economics of John R. Commons: complementand substitute for neoclassical economic theory. *Socio-Economic Review*. doi:10.1093/ser/mwl016
- Kponou, K., & Kamga, B. F. (2019). Job quality dynamic in Benin. *Employee Relations*.
- Leibenstein, H. (1957). Microéconomie de l'emploi, Théories et applications. Dans D. Boeck (Éd.), *Economic backwardness and economic growth*. New York: Ouvertures Economiques.
- Levionnois, C. (2015). *Une lecture institutionnelle des différences de qualité du travail et de l'emploi entre la france et les etats-unis*. Travail et emploi.

- Moisseron, J.-Y., Chabbert, P., De la Cruz, P., Gillot, G., De Facci, D., Kateb, K., . . . Guerin, F. (2017). *L'accès et le maintien des femmes à l'emploi de qualité au Maroc, en Tunisie et en Turquie*. AFD.
- Mourji, F., Bettah , M., & EZ-RARI, A. (2022). Impact of VAT reforms on Moroccan Household's Food Consumption : Microsimulation Analyses Trough the QUAIDS model (2001 – 2014). *Journal of Development and Economic Policies*, 24, 5 – 43.
- Mourji, F., Garni , A., & Montmarquette, C. (1996). L'insertion des diplômés de la formation professionnelle dans le marché du travail marocain: une application des modèles de durée. *Revue Région et Développement* , n° 3.
- N'Gratier, A. (2022). Quality of Employment in the Private Sector in Côte d'Ivoire. *African Economic Research Consortium*.
- OCEMO . (2013). *Survey on young people's expectations*. Office of Economic Cooperation for Mediterranean and Middle East.
- Oudmane, M., & Mourji, F. (2022). La couverture médicale au Maroc : les enjeux de l'inclusion des indépendants. *Réflexions Economiques*.
- Ralle, P. (2006). Introduction. Dans C. Bessy, L. Davoine, R. Duhautois, C. Erhel, F. Fremigacci, & L. découverte (Éd.), *La qualité de l'emploi*. Centre d'études de l'emploi.
- Tamsamani, Y. Y., Brunet-Jaill, J., Komat, A., & Mourji, F. (2019). *Pour un modèle alternatif de développement du Maroc*. RéfEco.
- Touhami, A., Ajbilou, A., & Benkassmi, M. (2009). *Mesures de la qualité de l'emploi au Maroc : Vers la construction d'un indicateur composite*. Population Council.

Annexes

Annexe 1 : Questionnaire conçu pour interviewer la catégorie des salariés formels

Questionnaire Secteur Formel côté Salarié

Nom de l'enquêteur Code de l'enquêteur : Quartier :
Numéro de l'entreprise /__//__//__//__ Date interview
Observations :

Section 1 : Identification du salarié

1. Enquêteur : indiquer le type de strate où l'entreprise dans laquelle exerce le salarié se trouve : /__/
0. Douar urbain et bidonville 1. Ancienne médina 2. Nouvelle médina (ex.Habous) 3. Derb Ghallef / Koréâ 4. Quartier industriel 5. Luxe et moderne 6. Autres à préciser
2. Type d'activité actuelle : 1. Salarié dans le public 2. Salarié dans le semi-public 3. Salarié dans le privé 4. Autre (aide familial, apprenti) /__/
3- Sexe : 0. Masculin 1. Féminin /__/
4. Date du début d'activité de l'entreprise dans laquelle vous exercez : Année.....
5. Quelle est la date de la formalisation de l'entreprise où vous exercez si elle était informelle ? /__//__//__
6. Année de naissance/âge
7. Niveau d'instruction et qualification / Nombre d'années d'études réussies.....
8. Avez-vous appris ce métier ? /__/
0. Non 1. Oui, apprenti dans une ME 2. Oui, Apprenti dans une UPF 3. Oui, lycée technique 4. Oui, centre de formations professionnelles et assimilés 4. Autre.....
9. Nombre d'années d'expérience dans ce métier.....
10. Type d'activité **avant le confinement**: /__//__/
0. Inactif 1. Chômeur 2. Salarié dans le public 3. Salarié dans le privé 4. Indépendant individuel (UPI) 5. Indépendant individuel (UPF)
6. Employeur (UPI) 7. Employeur (UPF) 8. Autre (aide familial, apprenti)
11- Secteur d'activités principal de l'entreprise : (Ne pas lister les modalités) /__//__/
1. Commerce de produits alimentaires 2. Commerce de vêtements 3. Commerce de produits électroniques et accessoires 4. Autre commerce.....
5. Artisanat 6. Activités de réparation 7. Production des biens manufacturés 8. Restauration/Plats préparés
9. Hébergement 10. Services 11. Evénementiel 12. Transport 13. Autres.....

Section 2 : Caractéristiques de l'emploi, couverture sociale, accès aux soins

- 12- Avez-vous un contrat de travail ? 0. Non 1. Oui /__/
13- Si oui, quel type de contrat Svp ?.....
14- Combien d'heures travaillez-vous par jour ?
15- Combien de jours travaillez-vous par semaine ?
16- Êtes-vous payés ? /__/
0. À la tâche 1. À l'heure 2. À la journée 3. À la semaine 4. À la quinzaine 5. Au mois 6. Autre mode de rémunération, à préciser SVP...
17- Avez-vous des commissions ? /__/
0. Pas du tout. 1. Proportionnelles au CA 2. Proportionnelles au nombre de jours travaillés 3. Autre à préciser
18- Avez-vous des primes ou dons ? /__/
0. Non 1. A l'occasion de la fête du mouton 2. A l'occasion d'autres fêtes (dont le Ramadan) 3. A l'occasion de la rentrée scolaire 4. Selon ma productivité (récompense) 5. 13^{ème} mois 6. Autre à préciser SVP.....
19- Si oui à Q18, préciser SVP, en référence à l'équivalent du salaire mensuel (le ¼, la 1/2 ... %)
20- Si non à Q18, pourquoi ? 0. L'entreprise ne les accorde à personne 1. On a jugé que je ne mérite pas 2. Discrimination 3. Autre à préciser /__/
21- Quel type d'assurance avez-vous, en cas de maladie ? /__//__//__/
0. Aucun 1. AMO 2. CNSS 3. CNOPS 4. Une assurance privée 5. Autre mécanisme à préciser SVP
22- Avez-vous un **congé** (y compris période fête du mouton) ? 0. Non 1. Oui mais non payé 2. Oui et payé /__/
23- Si oui à Q22, combien (durée en jours au cours d'une année)
24- La période de votre congé est décidée par : 1. Le patron seul 2. Le patron et moi 3. Moi seul /__/
25- Y- a-t-il des maladies provoquées ou qui risquent d'être provoquées par votre activité professionnelle ? /__/
0- Aucune 1. Si oui, listez SVP.....
26- Avez-vous souffert dans vos conditions de travail ? 0. Jamais 1. Rarement 2. Souvent
-Excès de travail, stress /__/
-Harcèlement moral /__/
-Harcèlement sexuel /__/
-Impossibilité d'organiser le travail comme je l'entends /__/
-Impossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches /__/
-Autres à préciser /__/

Annexe 2 : Questionnaire conçu pour interviewer la catégorie des Employeurs/Gestionnaires formels

Questionnaire Secteur Formel côté Employeur/Gestionnaire (UPF-Société)

de l'enquêteur Code de l'enquêteur : Quartier :
N° de l'entreprise /__//__//__/ Date interview
Observations :

Section 1 : Identification de l'Entreprise (UPF)

l'enquêteur : indiquer le type de strate où l'entreprise est repérée : /__/
Douar urbain et bidonville 1. Ancienne médina 2. Nouvelle Médina (ex. Habous) 3. Quartier industriel 4. Derb Ghallef / Koréâ 5. Luxe et moderne 6. Autres à préciser.....
Type d'entreprise gérée (statut interviewé): 1. Indépendant individuel (UPF individuelle) 2. Employeur/Gestionnaire d'UPF / Société
Sexe du gestionnaire ou du propriétaire de l'entreprise : 0. Masculin 1. Féminin /__/
Année de naissance/âge.....
Niveau d'instruction et qualification / Nombre d'années d'études réussies.....
Avez-vous appris ce métier ? /__/
Où ? 1. Oui, apprenti dans une ME 2. Oui, Apprenti dans une UPF 3. Oui, lycée technique 4. Oui, centre de formations professionnelles et similés 4. Autre.....
Nombre d'années d'expérience dans le métier.....
Date du début d'activité de votre entreprise ou de la société: Année.....
Type d'activité avant le confinement : /__//__/
Statut 1. Chômeur 2. Salarié dans le public 3. Salarié dans le privé 4. Indépendant individuel (UPI) 5. Indépendant individuel (UPF) 6. Employeur (UPI) 7. Employeur (UPF) 8. Propriétaire : gestionnaire de société 9. Retraité 10. Autre....
Secteur d'activités principal de l'entreprise : (Ne pas lister les modalités) /__//__/
1. Commerce de produits alimentaires 2. Commerce de vêtements 3. Commerce de produits électroniques et accessoires 4. Autre commerce..... 5. Artisanat 6. Activités de réparation 7. Production de biens manufacturés/produits industriels 8. Restauration/Plats préparés 9. Hébergement 10. Services 11. Evénementiel 12. Transport 13. Autres.....
Quel est le statut d'occupation du local ? 1. Propriétaire 2. Locataire 3. hypothèque /__/
Avez-vous créé votre entreprise ? /__/
Où ? 1. Oui, assisté par les membres de ma famille 2. Oui, moi-même 3. Autre à préciser
Qu'est-ce qui vous a le plus motivé pour créer votre entreprise ou du moins la prise en charge de sa gestion ? /__ /__ /__/
Rôle 1. Anciennes conditions de travail 2. Recherche d'indépendance 3. Meilleur gain 4. Goût du risque 5. Disponibilité d'un capital de financement 6. Soutien familial / amis 7. Une opportunité 8. Je n'avais pas d'autres choix 9. Autres à préciser
.....
Questions 11 à Q13, Expliquez SVP

Section 2 : Caractéristiques de l'emploi dans l'entreprise / société (couverture sociale, accès aux soins...).

Établissez-vous un Contrat de Travail à vos employés ? /__/
Où ? 1. Oui accord verbal 2. Contrat formalisé (y compris accord avec des Stagiaires) 3. Autre à préciser SVP
Combien d'heures travaillez-vous par jour ? et vos salariés en moyenne
Combien de jours travaillez-vous par semaine ? et vos salariés en moyenne

Avez-vous vos employés ? /__/
La tâche 1. À l'heure 2. À la journée 3. À la semaine 4. À la quinzaine 5. Au mois 6. Autre mode de rémunération, à préciser SVP...
Accordez-vous des commissions à vos employés ? /__/
Si oui, de tout 1. Proportionnelles au CA 2. Proportionnelles au nombre de jours travaillés 3. Autre à préciser

Accordez-vous des primes à vos employés et quand ? /__//__//__//__/
Où ? 1. A l'occasion de la fête du mouton 2. A l'occasion des autres fêtes (dont le Ramadan) 3. A l'occasion de la rentrée scolaire 4. Selon leur productivité 5. Autre à préciser SVP.....
Si oui, précisez SVP, le % que ces primes représentent dans votre masse salariale mensuelle

Assurez-vous à une assurance maladie pour vos salariés ? /__//__/
Où ? 1. AMO 2. CNSS 3. CNOPS 4. Assurance complémentaire 5. Autres à préciser SVP
Si non, pourquoi ?.....

Accordez-vous des congés à vos employés 0. Non 1. Oui mais non payés 2. Oui et payés /__/
Si oui, Combien ? (Durée en jours au cours d'une année)

La période de votre congé est décidée par : 1. Moi seul (le patron) 2. Moi et le salarié 3. Le salarié seul /__/
A-t-il éventuellement des risques de maladies ou accidents liés à votre activité professionnelle ? /__/

ouscrivez-vous à une assurance d'accident de travail ?
 n 1. Oui je prends en charge les accidents 2. Oui, assurance formelle /__/
 ous arrive-t-il que vos salariés fassent part de difficultés dans leurs conditions de travail ? 0. Jamais 1. Rarement 2. Souvent
 s de travail, stress /__/
 èlement moral /__/
 èlement sexuel /__/
 ossibilité d'organiser le travail comme je l'entends /__/
 ossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches /__/
 es à préciser/__/

Section 3 : La fiscalité et conditions de développement de votre entreprise

otre Entreprise est-elle membre d'un groupement professionnel ? 0. Non 1. Oui /__/
 ourquoi et dans quel but?.....
 -a-t-il un comité d'entreprise où se réunissent les patrons et les salariés ? 0. Non 1. Oui 2. je ne sais pas /__/
 -a-t-il des réunions entre salariés pour discuter les conditions de travail ? 0. Non jamais 1. Oui parfois 2. Oui souvent /__/
 ui décide des tâches à réaliser ? 1. Vous seul 2. En concertation avec les salariés /__/
 -a-t-il un syndicat dans votre entreprise ? 0. Non 1. Oui /__/
 i 0, pourquoi ?.....
 -a-t-il un représentant du personnel ? 0. Non 1. Oui /__/
 i 0, pourquoi ?.....
 ayez-vous les impôts suivants ?
 n, jamais 1. Non concerné 2. Oui, rarement 3. Oui, souvent
 nte /__/
 tribution minimale /__/
 our vos salariés /__/ IR pour vous-même /__/
 nte /__/
 s des services municipaux /__/
 res /__/
 es problèmes suivant freinent-ils le développement de votre entreprise (UPF) **en général**?
 s du tout (pas un obstacle) 1. Si constitue un obstacle mineur 2. Si constitue un obstacle majeur /__/
 alité et taxation. /__/
 ude de l'admin (ex. quand vous aurez besoin d'un papier administratif) /__/
 ularité de la demande /__/
 sponibilité du personnel qualifié /__/
 urrence /__/
 s au financement /__/
 s d'électricité /__/
 s téléphone /__/
 s des matières premières /__/
 s aux matières premières de qualité /__/
 sssité d'effectuer des paiements occultes /__/
 es à préciser.....
 our bien dépasser la crise sanitaire (en profiter pour améliorer les conditions de travail et la vie **en général**) les mesures suivantes
 ettraient-elles **l'amélioration des conditions de travail** ? (Notamment pour une meilleure croissance de votre activité)
 on utile 1. Si oui peut aider 2. Si oui, soutien très utile, déterminant
 liter l'accès à la couverture sociale /__/
 il à loyer modéré /__/
 ération partielle ou temporaire des impôts /__/
 stance administrative et juridique /__/
 stance technique, formation /__/
 s au crédit bancaire et assimilé /__/
 e soutien à suggérer SVP /__/

Section 4 : Dynamique de sortie positive de la crise sanitaire

Prenez-vous en arrêt d'activité à cause du Covid-19 ? 0. Non 1. Oui partiellement 2. Oui totalement

/__/

Si oui à Q42, quelle a été la durée.....

Raisons de l'arrêt (partiel ou total) de l'activité s'il y en a eu ? /__/ /__/ /__/

1- Réduction de l'activité 2- Nécessité de réduire l'effectif (éviter promiscuité) 3- Personnel non disponible (garde enfants...)

4- Indisponibilité des matières premières 5-Réduction de la demande 6- Contaminé/contamination par le covid 19 7-Autre à préciser

.....

Par rapport à 2019 et à fin 2021, votre revenu (les gains) a ? /__/

1. Beaucoup diminué 2. Diminué 3. Resté le même 4. Augmenté 5. Fortement augmenté

Pendant la crise, étiez-vous au courant des aides octroyées par l'Etat ? 0. Non 1. Oui /__/

Si oui ; par quel moyen ? 1. radio 2. Télévision 3. Publicité 4. Bouche à oreille 5. Réseaux sociaux

Autres moyens à préciser.....

Avez-vous demandé de l'aide publique ? 0. Non 1. Oui /__/

Si oui à Q48, pourquoi ?.....

Avez-vous bénéficié de l'aide ? /__/ /__/ /__/

Si oui 1. Oui, Etat CNSS 2. Oui Solidarité nationale covid 3. Oui Autres à préciser

Si oui à Q50, de combien l'aide reçue a-t-elle compensé la perte de votre revenu (%)? /__/

Est-ce que les procédures étaient simples pour l'accès à cette aide ? 0. Non 1. Oui ; si 0 expliquez SVP /__/

Si non à Q50, pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide ? /__/

Si n'étais pas au courant (défaut d'information) 1. Je ne savais pas comment procéder (ou procédures lourdes) 2. Je ne pensais pas

avoir droit 3. Non mon entreprise n'était pas déclarée à la CNSS avant la pandémie 4. Demandée mais refusée 5. Autre à préciser....

Avez-vous bénéficié du programme Damane-oxygène (pour les employeurs & les indépendants) ? /__/

Si n'étais pas au courant (défaut d'information) 1. Non, je n'ai pas demandé 2. Oui, j'ai demandé mais ma demande a été refusée

Si j'ai demandé et ma demande a été acceptée

Si oui à Q54, SVP, le montant du crédit que vous avez obtenu représente% du montant demandé

En fonction de vous, la stratégie de l'État en matière d'organisation de la vaccination était-elle ? /__/

Très mauvaise	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonne
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

Quelles mesures prises par votre entreprise pour éviter la propagation du Covid-19 ? /__//__//__/

1. Aucune mesure 2. Mise à disposition de masques 3. Mise à disposition du gel désinfectant et savon 4. Prise de température

5. Désinfection régulière 6. Mise à disposition, pendant cette période, d'un transport de personnel 7. Travail alterné

8. Option du télétravail 9. Fermeture des lieux de rassemblements dans l'entreprise 10. Autres

Connaissez-vous les aides que l'État a déjà accordé pour mieux sortir de la crise ? 0. Non 1. Oui /__/

Si oui à Q58 lesquelles ?

Si non à Q58 (ou 59 incomplet), connaissez-vous les aides suivantes ? 0. Non 1. Oui

Programme Awarach /__/

Programme Forsa /__/

Programme Damane-relance /__/

Connaissez-vous les aides suivantes (En référence à Q60) ?

1. Non demandée 2. Demandée mais refusée 3. Oui, j'en ai bénéficiée /__/

En fonction de vous, est-ce que les mesures déjà prises par l'État facilitent la sortie de la crise sanitaire avec une incitation à l'amélioration

des conditions de travail dans votre entreprise /__/ /__/ /__/

Si non 1. Mesures inefficaces 2. Employer nos salariés en continu 3. Accorder des allocations familiales 4. Inscrive nos salariés à l'assurance

vieilles 5. Inscrive nos salariés dans un régime de retraite 6. Aucune idée 7. Autres à préciser.....

En fonction de vous quels sens donner à « bonnes conditions » de travail des employés dans une entreprise (en général) ?

.....

.....

En fonction de vous quelles mesures des pouvoirs publics pourraient vous aider à améliorer les conditions de travail des employés dans votre entreprise ?

.....

.....

.....

Source : base LASAARE 2022

Annexe 3 : Questionnaire conçu pour interviewer les Unités de Production Informelles

Questionnaire Secteur Informel et semi formel

Nom de l'enquêteur Code de l'enquêteur : Quartier :
Numéro de l'entreprise /__/_/___ Date interview
Observations :

Section 1 : Identification de la Microentreprise « ME »

- 1- Vous êtes ? 1. **Entrepreneur indépendant (individuel)** 2. **Entrepreneur employeur** 3. **Employé (salarié)** /__/_/
- 2- Enquêteur : indiquer le type de strate où la ME est repérée : /__/_/
0. Douar urbain et bidonville 1. Ancienne médina 2. Nouvelle médina (ex.Habous) 3. Quartier industriel 4. Luxe et moderne 5. Derb Ghallef / Koréâ 6. Autres à préciser.....
- 3- Sexe de l'interviewé(e): 0. Masculin 1. Féminin /__/_/
- 4- Année de naissance/âge (employeur ou employé) :
- 5- Niveau d'instruction et qualification / Nombre d'années d'études réussies.....
- 6- Avez-vous appris ce métier ? (Ne pas lister les modalités) /__/_/___/___/___/
0. Non 1. Oui, apprenti dans une ME 2. Oui, Apprenti dans une UPF 3. Oui, lycée technique 4. Oui, centre de formations professionnelles et assimilés 4. Autre.....
- 7- Nombre d'années d'expérience dans ce métier.....
- 8- Date du début d'activité de votre entreprise (ou dans laquelle vous exercez) : Année.....
- 9- **(Employeur/EI)** Avez-vous entrepris des démarches pour l'enregistrement de votre ME / **(Employé)** La ME où vous travaillez a-t-elle entrepris des démarches pour son enregistrement ? /__/_/___/___/
0. Aucune 1. Je ne sais pas 2. Inscription administrative 3. Patente 4. Registre de commerce 5. Autres.....
- 10- Type d'activité avant le confinement : /__/_/___/
0. Inactif 1. Chômeur 2. Indépendant individuel (UPI) 3. Employeur (UPI) 4. Salarié dans le privé 5. Indépendant individuel (UPF) 6. Employeur (UPF) 7. Autre (aide familial, apprenti)
- 11- Secteur d'activités principal de l'entreprise : (Ne pas lister les modalités) /__/_/___/
1. Commerce de produits alimentaires 2. Commerce de vêtements 3. Commerce de produits électroniques et accessoires 4. Autre commerce..... 5. Artisanat 6. Activités de réparation 7. Production de biens manufacturés ou produits industriels 8. Restauration/Plats préparés 9. Hébergement 10. Services 11. Evènementiel 12. Transport 13. Autres.....
- 12- Lieu d'exercice de l'activité principale : /__/_/___/
1. À domicile 2. Ambulant 3. Localisé dans la rue 4. Ambulant motorisé 5. Local pro fixe propriétaire 6. Local pro fixe locataire 7. Local pro fixe hypothèque 8. Autres à préciser SVP
- 13- **(Employeur/EI)** Avez-vous créé votre Micro entreprise ? /__/_/
0. Non, autre personne 1. Oui, assisté par membre de ma famille ou ami 2. Oui, moi-même
- 14- **(Employeur/EI)** Qu'est-ce qui vous a le plus motivé pour créer votre micro entreprise ou du moins la prise en charge de sa gestion ? /__/_/___/___/ (Ne pas lister les modalités)
0. Chômage 1. Anciennes conditions de travail 2. Recherche d'indépendance 3. Meilleur gain 4. Goût du risque 5. Disponibilité d'un moyen de financement 6. Soutien familial / amis 7. Une opportunité 8. Je n'avais pas d'autres choix 9. Autres à préciser SVP.....
- 15- **(Employeur/EI)** Si 1 à Q14, Expliquez s'il vous plaît.....

Section 2 : Caractéristiques de l'emploi, couverture sociale, accès aux soins

- 16- **(employé)** Avez-vous un contrat de travail ? **(employeur)** établissez-vous un CT ? /__/_/
0. Non 1. Oui, accord verbal 2. Autre à préciser SVP
- 17- Combien d'heures travaillez-vous par jour ?et vos employés en moyenne
- 18- Combien de jours travaillez-vous par semaine ?et vos employés en moyenne
- 19- **(employé)** Êtes-vous payé ? **(employeur)** payez-vous vos employés ? /__/_/
0. À la tâche 1. À l'heure 2. À la journée 3. À la semaine 4. À la quinzaine 5. Au mois 6. Autre mode de rémunération, à préciser SVP.....
- 20- **(employés)** Avez-vous des commissions ? **(employeurs)** Accordez-vous des commissions ? /__/_/
0. Pas du tout 1. Proportionnelles au CA 2. Proportionnelles au nombre de jours travaillés 3. Autre à préciser
- 21- **(employés)** Recevez-vous des primes ? **(Employeurs)** Accordez-vous des primes ? /__/_/
0. Jamais 1. A l'occasion de la fête du mouton 2. A l'occasion des autres fêtes (dont le Ramadan) 3. A l'occasion de la rentrée scolaire 4. Autre à préciser SVP.....
- 22- Si oui, précisez SVP, en référence à l'équivalent du salaire mensuel (le ¼, la 1/2 ...ou le %)
- 23- Avez-vous une assurance maladie /__/_/
0. Non 1. Oui le RAMed 2. AMO 3. Oui autre mécanisme à préciser SVP
- 24- Si non, pourquoi ?
- 25- **(employés)** Avez-vous un congé ? **(Employeurs)** Accordez-vous des congés ? 0. Non 1. Oui mais non payés et 2. Oui payés /__/_/

26-Si Oui, Combien (Durée en jours au cours d'une année)

27-(Employé) La période de votre congé est décidée par : 1.Le patron seul 2.Le patron et moi 3.Moi seul /_/

28- Y- a-t-il des maladies provoquées ou qui risque d'être provoquées par votre activité professionnelle ? /_/

0- Aucune 1. Si oui, listez SVP.....

29-(Employé) Avez-vous souffert dans vos conditions de travail ? 0. Jamais 1. Rarement 2.Souvent

-Excès de travail, stress /_/

-Harcèlement moral /_/

-Harcèlement sexuel /_/

-Impossibilité d'organiser le travail comme je l'entends /_/

-Impossibilité de disposer des moyens nécessaires pour réaliser mes tâches /_/

-Autres à préciser

30- (employés) Êtes-vous couvert par une assurance en cas d'accident de travail ? (employeurs) Souscrivez-vous...../_/

0.Non 1. Oui couvert par le patron / pris en charge par moi 2. Oui assurance formelle

31- (Employé) Comment qualifiez-vous vos conditions de travail avant la crise 2019, SVP notez de 1 à 10 ?

Très mauvaises	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonnes
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------

32- (Employé) Comment qualifiez-vous vos conditions de travail pendant la crise sanitaire, SVP notez de 1 à 10 ?

Très mauvaises	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonnes
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------

33- (Employé) Comment qualifiez-vous vos conditions de travail actuellement SVP notez de 1 à 10 ?

Très mauvaises	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonnes
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------

34-Que signifie pour disposer de conditions favorables de travail (que faudrait-il avoir) ?.....

Section 3 : La fiscalité et conditions de développement de l'activité

35- (Employeur/EI) Votre ME est-elle membre d'un groupement professionnel ? 0. Non 1. Oui 2. Je ne sais pas /_/

36- Pourquoi et dans quel but?.....

37- (employeur/employé) Y-a-t-il un comité d'entreprise où se réunissent les patrons et les salariés ?

0. Non 1. Oui 2. je ne sais pas /_/

38- (employeur/employé) Y-a-t-il des réunions entre salariés pour discuter les conditions de travail?

0. Non jamais 1.Oui parfois 2.Oui souvent /_/

39-(employeur/employé) Qui décide des tâches à réaliser ? 1. L'employeur seul 2. L'employeur et vous 3. L'employé seul /_/

40- (Employeur/EI) Payez-vous les impôts/taxes suivants ? (employés) la ME où vous travaillez, paie-t-elle les impôts/taxes ?

0. Non, jamais 1. Non concerné 2. Oui, rarement 3. Oui, souvent 4. Je ne sais pas

-Taxes municipales (préciser : emplacement marché par exemple) /_/

- IR /_/

- Patente /_/

- Autres /_/

41- (Employeur, EI et employé) Les problèmes suivants sont-ils un frein pour le développement de votre ME en général?

0. pas un obstacle 1. Si constitue un obstacle mineur 2. Si majeur 3. Je ne sais pas

-Fiscalité et taxation /_/

-Attitude de l'administration (ex. quand vous aurez besoin d'un papier administratif) /_/

-Irrégularité de la demande /_/

-Indisponibilité du personnel qualifié /_/

-Concurrence /_/

-Accès au financement /_/

-Frais d'électricité /_/

-Frais de téléphone /_/

-Coûts des matières premières /_/

-Accès aux matières premières de qualité /_/

-Nécessité d'effectuer des paiements occultes /_/

-Autres freins majeurs, à préciser svp

42- Pour bien dépasser la crise sanitaire (en profiter pour améliorer les conditions de travail et la vie en général) les mesures suivantes permettraient-elles l'amélioration des conditions de travail ? (Notamment pour une meilleure croissance de votre activité)

0. Non utile 1. Oui ça peut aider 2. Oui, soutien très utile, déterminant

- (Employeurs/EI) Faciliter l'accès à la couverture sociale / (Employés) Rendre Obligatoire la couverture sociale /_/

- (Employeurs/EI) Prise en charge par l'Etat (ou CL) d'une partie des charges (cotisations) sociales /_/

- (Employeurs/EI) Rééchelonnement des crédits bancaires /_/

- (Employeurs/EI)** Accès au crédit bancaire et assimilé / _ /
- (Employeurs/EI)** Local à loyer modéré / _ /
- (Employeurs/EI)** Exonération partielle ou temporaire des impôts / _ /
- (Employeurs/EI)** Assistance administrative, juridique / _ /
- (Employeur, EI et employé)** Assistance technique, formation / _ /
- Autre soutien à suggérer SVP:..... / _ /

Section 4 : Dynamique de sortie positive de la crise sanitaire

- 43-** Étiez-vous en arrêt d'activité à cause de la Covid-19 ? / _ /
 0. Non 1. Oui partiellement 2. Oui totalement
- 44-** Si 1 ou 2 précisez la durée / _ /
- 45-** Raisons d'arrêt de l'activité pendant la crise, s'il y en a eu ? / _ / / _ / / _ /
 1- Fermeture de la micro entreprise 2-réduction de son effectif 3- Arrêt d'une activité indépendante à cause du confinement
 4- Garde des enfants /contraintes familiales 5- Crainte d'être contaminé 6- Interdiction de l'activité 7-Non disponibilité des matières premières 8- Autre à préciser SVP
- 46-** Par rapport à 2019 et à fin 2021, votre revenu a : / _ /
 0. beaucoup diminué 1. diminué 2. resté le même 4. augmenté 5. fortement augmenté
- 47-** Pendant la crise, étiez-vous au courant des aides octroyés par les autorités publiques ? 0. Non 1. Oui / _ /
- 48-** Si oui ; par quel moyen ? 1. Radio 2.Télévision 3. Publicité 4. Bouche à oreille 5. Réseaux sociaux 6. Autres à préciser / _ / / _ /
- 49-** Avez-vous demandé de l'aide publique ? 0. Non 1. Oui / _ /
- 50-** Si non à Q49, Pourquoi ?
 0. Je n'étais pas au courant 1. Je ne savais pas comment procéder (ou procédures lourdes) 2. Je ne pensais pas l'obtenir
- 51-** Si oui à Q49, avez-vous bénéficié de l'aide ? / _ / / _ / / _ /
 0. Non 1. Oui, Etat (RAMED) et (Tadamon Covid) 2. Autres à préciser SVP.....
- 52-** Si oui à Q51, de combien l'aide reçu a-t-il compensé la perte du revenu (%)? / _ /
- 53-** Si non à Q51, pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide ? / _ /
 1. Ne sait pas comment procéder ou procédure lourde 2. Demande refusée 3. Autre à préciser
- 54-** La stratégie en matière d'organisation de la vaccination était-elle ? / _ /

Très mauvaise	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Très bonne
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------------

- 55-** Mesures prises dans votre lieu de travail pour être protégé contre le Covid-19 ? / _ / / _ / / _ /
 0. Aucune mesure 1. Mise à disposition de masques 2. Mise à disposition du gel désinfectant et savon 3. Prise de température
 4. Désinfection régulière du lieu de travail 5. Mise à disposition, pendant cette période, d'un transport de personnel 6. Travail alterné
 7. Adoption du télétravail 8. Fermeture des lieux de rassemblements dans l'établissement du travail 9. Autres
- 56-** Connaissez-vous les aides de l'État pour mieux sortir de la crise (après la crise sanitaire) ? 0. Non 1. Oui / _ /
- 57-** Si oui ; Lesquels ? listez svp
- 58-** Si 0 à Q57, connaissez-vous ? 0. Non 1. Oui / _ / / _ / / _ /
 1. Programme Awrach / _ /
 2. Programme Forsa / _ /
 3. Damane relance / _ /
 4. Autres..... / _ /
- 59-** En avez-vous bénéficié ? 1. Non demandée 2. Demandée mais refusée 3. Oui, j'en ai bénéficié / _ /
- 60-** Est-ce que les mesures déjà prises par l'État facilitent la sortie de la crise sanitaire et améliorent les conditions de travail ? / _ / / _ / / _ /
 / _ /
 0. inutiles 1. Régularité du travail 2. Accès à l'allocation familiale 3. Accès à l'assurance maladie 4. Accès à la retraite 5. Aucune idée 6. Autres avantages à préciser.....
- 61- (employeur/EI)** À votre avis, quelles mesures publiques pourraient vous aider à améliorer les conditions de travail dans votre ME ?

- 62- (employés)** Quelles mesures publiques devraient améliorer encore plus les conditions de travail

Source : base LASAARE 2022

- 2- Oui, mais en quantité insuffisante
- 3- Non

Q7. Pourquoi votre ménage ne dispose-t-il pas de ces produits en quantité suffisante / n'en dispose pas du tout ?

- 1. Thermomètre
- 2. Masques/ Bavettes
- 3. Gants
- 4. Savon
- 5. Gel désinfectant
- 6. Détergents et produits sanitaires
- 7. Médicaments

- 1- Faible offre
- 2- Forte demande
- 3- Prix trop chers
- 4- Manque d'argent pour acheter ce type de produits
- 5- Je n'ai pas cherché à en acheter

Revenu et protection sociale

Q8. Actuellement, quelle est la principale source du revenu de votre ménage?

- 0. Sans revenu pour perte d'emploi/arrêt d'activité
- 1. Salaire
- 2. Revenu de l'activité de l'entreprise en tant qu'employeur ou indépendant hors agriculture
- 3. Revenu de l'activité agricole
- 4. Revenu de propriétés non financières (loyer de terrains ou logement, contrepartie sur des immobilisations non-corporelles) ou les propriétés non financières (Intérêts et bénéfices)
- 5. Retraite et pension
- 6. Transferts, entraides sociales,
- 7. Autres transferts, bourses reçues pour les études
- 8. Autres revenus fixes

Q9. Laquelle des affirmations suivantes vous semble décrire le mieux la situation financière actuelle de votre ménage ?

- 1. Vous arrivez à épargner
- 2. Vous bouclez juste votre budget
- 3. Vous tirez un peu sur vos épargnes
- 4. Vous êtes en train de vous endetter
- 5. Vous comptez sur les aides de l'Etat
- 6. Vous comptez sur les aides des ONG
- 7. Vous comptez sur les aides des autres ménages (famille, voisins, amis ou autres)
- 8. Autres à préciser

Q10. Etes-vous au courant des aides monétaires décidées par le gouvernement au profit des personnes en activité dans le secteur privé (les salariés et indépendants) ayant arrêté de travailler à cause du COVID-19 ?

- 1. Oui

Q20. Depuis la déclaration de l'état d'urgence sanitaire au Maroc, est-ce que vous ou un membre de votre ménage avez reçu un transfert, pour faire face aux effets négatifs de cette pandémie, de? (réponse à choix multiples)

1. Oui
2. Non

- 1- Ménages au Maroc (Famille, voisins, amis, autres ménages)
- 2- Ménages à l'étranger
- 3- Gouvernement dans le cadre d'appui aux ménages nécessiteux adhérents du RAMED
- 4- Gouvernement dans le cadre d'appui aux ménages nécessiteux non adhérents au RAMED ou à la CNSS
- 5- ONG/organisation caritative
- 6- Institutions publiques/semi-publiques
- 7- Institutions privées

Q21. Par rapport à chaque source de transfert, quelle est la fréquence de réception de ces transferts ?

- 1- Mensuelle tout au long des trois prochains mois
- 2- Régulière
- 3- Occasionnelle (De temps en temps)
- 4- Autre

Accès aux services de santé

Q22- Depuis le confinement, est-ce que vous continuez à avoir un accès normal aux services ou soins de santé suivants? 1- Oui 2- Non 3- non concerné

- 1- Les services globaux de santé en cas de maladies chroniques
- 2- Les services globaux de santé en cas de maladies passagères
- 3- Vaccination des enfants
- 4- Consultations prénatales et postnatales
- 5- Services de santé reproductive

Q23- Quelle est la raison pour laquelle la personne concernée n'a pas pu obtenir le soin médical souhaité?

- 1- La crainte d'être infecté par coronavirus
- 2- Personnel médical indisponible
- 3- Le centre de santé/ hôpital est rempli de patients
- 4- L'accès au centre de santé/ hôpital est refusé
- 5- Manque d'argent
- 6- Autres raisons, à préciser

Formation à distance

Q24- Y a-t-il des membres de votre ménage qui sont scolarisés ou qui fréquentent un établissement d'enseignement (primaire, secondaire ou supérieur) au titre de l'année scolaire 2019-2020 ? (Question à choix multiple destinée à l'enquêteur)

Q30- Quelle est la principale raison d'être moyennement ou pas du tout satisfait? (Question par niveau scolaire: primaire, collège, secondaire et supérieur)

- 1- Manque de communication directe et d'interactivité
- 2- Inadéquation de la pédagogie adoptée (manque de pratique, manque de moyens pour le corps pédagogique, ...)
- 3- Manque ou Insuffisance du contenu des cours
- 4- Manque ou insuffisance des moyens TIC appropriés (matériels, connexion...)
- 5- Manque de suivi et d'évaluation des élèves par le corps pédagogique
- 6- Manque d'expérience dans la formation à distance
- 7- Difficulté pour les parents d'assister leurs enfants
- 8- Autres à préciser

Q31- Les jeunes élèves de votre ménage sont-ils aidés par leurs parents ou leurs aînés pour suivre ces cours à distance?

1. Oui, tout le temps
2. Oui, de temps en temps
3. Non
4. Non concerné

Q32- Quelles sont les réactions des membres scolarisés vis à vis de l'enseignement à distance ?

1. Motivés et intéressés
2. Perturbés ou gênés
3. Soucieux de l'avenir de leurs études
4. Désintéressés
5. Autre à préciser

Comportement vis à vis du confinement sanitaire et vie sociale

Comme vous le savez, le Maroc a adopté le confinement sanitaire à l'instar des autres pays pour lutter contre le coronavirus:

Q33. Depuis quand avez vous commencé le confinement sanitaire?

1. Avant la date de fermeture des écoles
2. Depuis la date de fermeture des écoles
3. Depuis l'adoption de l'état d'urgence sanitaire
4. Depuis la promulgation des sanctions (la publication du décret-loi n° 2.20.292 portant sur les dispositions relatives à l'état d'urgence sanitaire et aux procédures de sa déclaration)
5. N'applique pas les règles du confinement

Q34. A quel degré les membres de votre ménage ont-ils respecté le confinement sanitaire ?

1. Totalement
2. Partiellement
3. Pas du tout

Q35. Parmi les catégories suivantes, quelles sont celles qui sortent pendant cette période de confinement? (Choix multiple) pour chaque catégorie, demander la raison

0. Personne
1. Le chef du ménage
2. L'époux (se) du chef de ménage
3. Les enfants (moins de 18 ans)
4. Les jeunes de 18 à 24 ans
5. Les personnes âgées de 25 à 59 ans
6. Les personnes âgées de 60 ans et plus
7. Autres

Q36 . Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à sortir ? (Choix multiple)

1. Travailler pour subvenir aux besoins quotidiens de son ménage
2. S'approvisionner fréquemment en produits de consommation
3. Prêter assistance à ses parents ou à ses proches
4. Aller à l'hôpital /recevoir un traitement médical
5. Régler des affaires personnelles (aller à la banque, affaires administratives...)
6. Forte densité dans le logement
7. Sentiment d'ennui (lassitude morale/mélancolie/monotonie...)
8. Pratiquer une activité physique (marche, footing....)
9. Sortir pour jouer

Q37. Comment ce confinement a-t-il impacté les conditions de vie de votre ménage ? (réponse spontanée à choix multiple)?

0. Aucun impact
1. Perte d'emploi ou arrêt d'activité économique
2. Baisse du revenu du ménage
3. Plus de violence domestique
4. Perturbation du comportement des enfants
5. Difficulté à suivre l'enseignement des enfants
6. Problèmes d'approvisionnement en produits de première nécessité
7. Difficulté du suivi des soins de santé (manque de médicaments, absence ou indisponibilité du médecin traitant...)
8. Rupture des visites familiales
9. Faillir à ses engagements sociaux (prendre soin des proches malades, assister aux funérailles...)
10. Perturbation du mode de vie (horaire du sommeil, prise des repas...)
11. Privation de la pratique de la prière à la mosquée
12. Privation des activités de loisirs (cafés, salles de sport, clubs, etc.)
13. Autres à préciser

Q38. Parmi ces impacts, qu'est ce qui vous dérange le plus?

Q39. Quels sont les symptômes du covid-19 que vous connaissez? (réponse spontanée à choix multiples)

1. Fièvre (fréquent)
2. Fatigue (fréquent)
3. Toux sèche (fréquent)
4. Dyspnée (dans certains cas)
5. Ecoulement/congestion nasale (dans certains cas)

6. Anosmie (dans certains cas)
7. Agueusie (dans certains cas)
8. Douleurs musculaires (dans certains cas)
9. Diarrhée (dans certains cas)
10. Je ne sais pas

Q40. Quelles sont les mesures prises par votre ménage pour vous protéger contre le Covid 19? (choix multiple)

0. Aucune mesure
1. Se laver les mains avec du savon régulièrement
2. Désinfecter les mains régulièrement
3. Désinfecter régulièrement les surfaces et les choses susceptibles d'être infectées
4. Éviter les poignées de main et les salutations physiques
5. Porter des masques ou bavettes
6. Mettre des gants
7. Sortir moins fréquemment
8. Éviter les points de vente (marché, souk ...)
9. Une fois dehors, garder une distance d'au moins un mètre entre vous et les autres
10. Travailler moins hors de chez vous ou opter pour le télétravail

Q41-Êtes-vous au courant des différents numéros verts mis à la disposition de la population (Allo 300 ; SAMU 141 ; Allo veille épidémiologique 080 100 47 47 ; etc) en cas de suspicion de symptômes de covid19?

1. Oui
2. Non

Q42. Que feriez-vous en cas d'apparition des signes suspects du coronavirus sur vous ?

1. Mesurer régulièrement la température corporelle
2. Rester chez soi et appeler les numéros d'urgence communiqués par les autorités
3. Se rendre à l'hôpital ou au centre de santé
4. Consulter un pharmacien
5. Pratiquer l'automédication
6. Recourir à la médecine traditionnelle
7. Demander l'assistance à mes proches
8. Autres à préciser

Q43. Qu'est ce qu'il faut faire pour freiner la propagation de Coronavirus?

1. Rigueur dans l'application du confinement dans certains milieux
2. Disponibilité des moyens de protection contre le virus Covid 19 (masque...)
3. Distribution des savons, détergents, désinfectants et masques
4. Faciliter l'approvisionnement de proximité
5. Dépistage de masse
6. Infrastructure hospitalière adaptée à cette maladie
7. Autre à préciser

Q44. Quelle est votre source d'information principale sur le coronavirus ?

- 0- Ne sait pas
- 1- Spots et informations diffusés par la Radio/ TV
- 2- Presse électronique
- 3- Site du Ministère de la santé
- 4- Professionnels de la santé (médecins, infirmiers, pharmaciens)

- 1- La crainte de me voir et/ou de voir ma famille infectée par le coronavirus
- 2- La crainte de mon propre décès et/ou de celui d'un membre de ma famille à cause du coronavirus
- 3- La crainte de ne pas pouvoir nourrir /ou ne pas avoir de nourriture suffisante pour ma famille
- 4- La crainte sur la scolarité de mes enfants
- 5- La crainte de la prolongation de la période du confinement
- 6- La crainte de ne pas pouvoir accéder aux services de santé
- 7- Autres

Q50. A votre avis, est ce que la durée du confinement sera prolongée ?

1. Oui, certainement
2. Oui, probablement
3. Non
4. Ne sait pas

Q51. Seriez-vous prêts à supporter la prolongation de la période de confinement en cas de force majeure ?

1. Oui, avec difficulté
2. Oui, sans difficulté
3. Non
4. Ne sait pas

Q52. En cas de prolongation du confinement, quel est le nombre maximal de jours que vous ou les autres membres de votre ménage pourriez supporter? (indiquer le nombre de jours)

Q53. A votre avis, quelles sont les mesures nécessaires qui devraient être prises pour bien réussir le confinement ? (choix multiple)

1. Indemnité de perte d'emploi
2. Appui matériel pour les ménages nécessiteux
3. Faciliter l'approvisionnement de proximité
4. Aide en TIC pour réussir la formation à distance (tablettes , connexion...)
5. Assistance à domicile des personnes vulnérables (personnes âgées, malades, handicapés...)
6. Trouver les moyens pour isoler les personnes contaminées qui ne nécessitent pas une hospitalisation (centres d'accueil...)
7. Autres à préciser
8. Je ne sais pas

Appréciation de l'interview

Q54 : Quelle est l'issue de l'interview :

- Questionnaire rempli.....1
- Questionnaire partiellement rempli.....2
- Refus.....3
- Ménage injoignable.....4

Source : HCP, 2020

**Enquête sur l'impact du coronavirus sur
la situation sociale et économique des ménages
- 2ème passage -**

Consommation alimentaire et engagements financiers : changements des dépenses dans le contexte du confinement et perceptions de l'évolution au lendemain du confinement

Q1- Depuis le début du confinement, vos dépenses pour l'achat de sont-elles restées normales?

1. Oui, elles sont restées normales >>>>>>>>> Q4
2. Non, elles ont augmenté >>>>>>>>> Q4
3. Non, elles ont diminué
4. je n'ai pas cherché à en acheter >>>>>>>>> Q4
à ordonner pour le traitement et analyses

1. **Farines/ céréales**
2. **Légumes**
3. **Fruits**
4. **Légumineuses**
5. **Viandes rouges**
6. **Viandes blanches**
7. **Poissons**
8. **Produits laitiers**
9. **Sucre**
10. **Huile**

Q2- Pour quelle raison vos dépenses en ont-elles diminué?

1. Manque d'argent
2. Prix ont augmenté
3. Problème de proximité
4. Offre insuffisante
5. Transfert/don
6. Je l'ai en stock
7. C'est un choix

Q3- Pensez vous que cette baisse de dépenses va durer le prochain mois? (pour chaque produit)

1. Oui, sûrement
2. Oui, probablement
3. Non
4. Je ne sais pas

u et protection sociale : ciblage de l'aide publique et conditions de la reprise de l'activité économique au lendemain du confinement

Q0. Num d'ordre genre possible !

Q00. Type d'activité avant le confinement

- 1- Salarié dans le public ---->Q1
- 2- Salarié dans le privé
- 3- Indépendant
- 4- Employeur
- 5- Autre AO (aide familial, apprenti)
- 6- Chômeur ---->Q1
- 7- Inactif ---->Q1

Q000. Etiez-vous en arrêt d'activité à cause de la Covid-19?

- 1- oui
- 2- non

Q1. Type d'activité actuelle

- 1- Salarié dans le public ----->Q3
- 2- Salarié dans le privé ----->Q3
- 3- Indépendant ----->Q3
- 4- Employeur ----->Q3
- 5- Autre AO (aide familial, apprenti) ----->Q3
- 6- Toujours en arrêt conjoncturel d'activité
- 7- Chômeur -----> Q5
- 8- Inactif -----> Q5

Q2. Raisons d'arrêt de l'activité (Q1=6 ou Q00=1)

- 1- Fermeture de l'entreprise/réduction de son effectif
- 2- Arrêt d'une activité indépendante
- 3- Garde des enfants /contraintes familiales
- 4- Crainte d'être contaminé
- 5- Autre

Aller à la Q5

Q3. Mode d'emploi pendant cette période

- 1- Télétravail,
- 2- dans le lieu habituel
- 3- Les deux à la fois

Q4.1. Votre revenu a-t-il varié (tous les actifs occupés)

- 1- Oui, a augmenté
- 2- Oui, a diminué
- 3- Non -----> Q5

Q4.2. Pourcentage de variation

Q5. Avez-vous demandé de l'aide ?

- 1- Oui, individuellement >>>>>> Q7
- 2- Oui, à travers l'entreprise >>>>>> Q7
- 3- Non

Q6. Pourquoi vous n'avez pas demandé de l'aide ?

- 1- Non concerné par ces programmes
- 2- Pas besoin d'aide
- 3- Méconnaissance de l'existence des programmes d'aide
- 4- Inaptitude à formuler la demande de l'aide
- 5- Autre

Allez à la Q10

Q7. Avez-vous bénéficié de l'aide ?

- 1- Oui, Etat CNSS
- 2- Oui, Etat (RAMED)
- 3- Oui Etat (Tadamon Covid)
- 4- Oui, Employeur
- 5- Oui, Etat CNSS & Employeur
- 6- Oui, Etat (RAMED) & Employeur
- 7- Oui, Etat (Tadamon Covid) & Employeur
- 5- Non----->Q9

Q8. Le montant de l'aide a-t-il compensé la perte du revenu

- 1- Oui
- 2- Non
- 3- Non concerné (chômeur & inactif & aide familiale)

Q9. Pourquoi vous n'avez pas bénéficié de l'aide

- 1- Non déclaré à la CNSS avant la pandémie
- 2- Demande refusée
- 3- Autre

Q9-a. Êtes-vous au courant de la mise en place d'une plateforme de réception des réclamations des ménages en cas de refus de votre demande ?

- 1- Oui
- 2- Non >>>>>> Q10

Q9-b. Avez-vous fait une réclamation ?

- 1- Oui, j'ai reçu une réponse positive
- 2- Oui, j'ai reçu une réponse négative
- 3- Oui, je n'ai pas encore reçu de réponse
- 4- Non je n'ai pas fait de réclamation

Q10. Approximativement, Quel est le revenu mensuel moyen tiré de l'activité avant le confinement (en DH) ? (si Q0 != 5, 6 et 7)

Q11. Approximativement, Quel est le revenu mensuel moyen tiré de l'activité durant le dernier mois (en DH) ? (Q1 != 5, 6, 7 et 8)

Q12. Avez-vous bénéficié des programmes Damane-oxygène (pour les employeurs & les indépendants) ?

- 1- Oui
- 2- Demande en cours
- 3- Non, je n'en ai pas bénéficié
- 4- Non, je n'ai pas demandé

Q13. Comment la tendance de l'activité de votre entreprise évoluera-t-elle au cours des trois prochains mois (employeurs et indépendants)?

- 1- Augmentation
- 2- Stagnation
- 3- Diminution
- 4- Je ne sais pas

Q14. Que pensez-vous de l'évolution de la demande pour votre activité au cours des trois prochains mois (employeurs et indépendants)?

- 1- Forte.
- 2- Normale
- 3- Faible
- 4- Je ne sais pas

Q15. Mesures prises dans votre lieu du travail pour se protéger contre la Covid-19 (Q1<=5) (Réponses à choix multiples)

- 0- Aucune mesure
- 1- Mise à disposition des masques
- 2- Mise à disposition du gel desinfectant et savon
- 3- Prise de température
- 4- Désinfection régulière du lieu de travail
- 5- Mise à disposition, pendant cette période, d'un transport de personnel
- 6- Travail alterné
- 7- Adoption du télétravail
- 9- Fermeture des lieux de rassemblements dans l'établissement du travail
- 10- Autres

Q16. Pour les employeurs/indépendants en arrêt d'activité, comptez-vous reprendre votre activité (Q0=3 ou 4 & Q1=6) ?

- 1- Oui, sans difficulté -----> Q18
- 2- Oui, avec difficulté
- 3- Non
- 4- Pas encore autorisé -----> Q18

Q17. si non ou si oui avec difficulté, pourquoi ? problèmes que vous allez rencontrer

- 1- Manque de fonds de roulement
- 2- Marge du bénéfice faible voire négative

- 3- Manque de clientèle
- 4- Indisponibilité de la matière première et des consommables
- 5- Absence de la main d'oeuvre
- 6- Manque de moyens pour payer les charges fixes (Salaires, EE)
- 7- Autre

Q18. en cas de reprise, votre entité est-elle en mesure de supporter les charges engendrées par la mise en place des mesures sanitaires requises par les autorités ?

- 1- Oui
- 2- Non

Q19- A votre avis, quelle est la principale mesure qui devrait être prise pour reprendre votre activité ?

- 1- Exonération des charges sociales pour une durée déterminée
- 2- Exonération des impôts, taxes (patente, TVA)
- 3- Elargir la cible du programme Damane-Oxygène aux indépendants informels
- 4- Aide financière pour payer les charges fixes (loyer ...)
- 5- Rééchelonnement des crédits financiers
- 6- Autre

Q20. Dans le contexte du confinement, à quel degré avez-vous pu concilier entre le travail domestique et le travail professionnel (Si Femme et Q1<=5)

- 1- Très difficilement
- 2- Difficilement
- 3- Sans difficulté

**Q21. Que comptez-vous faire pour pouvoir concilier entre le travail domestique et le travail professionnel au temps du déconfinement (Si Femme et Q1<=6) ?
? parle au futur de questions relatives au passé (pendant l'enquête le confinement sera levé ou au présent si continue)**

- 1- Engager une aide domestique
- 2- Faire appel aux proches pour accompagner ou garder les enfants
- 3- Continuer en mode du télétravail
- 4- Travailler à mi-temps/temps partiel
- 5- Demander un congé
- 6- Autre
- 7- Ne pas reprendre le travail
- 8- Ne rien faire

Q22- Depuis la déclaration de l'état d'urgence sanitaire au Maroc, est-ce que vous avez reçu un transfert, pour faire face aux effets négatifs de cette pandémie, de? (réponse à choix multiples & CM)

- 1- Oui
- 2- Non

- 1- Ménages au Maroc (Famille, voisins, amis, autres ménages)
- 2- Ménages à l'étranger
- 3- ONG/organisation caritative

- 4- Institutions publiques/semi-publiques
- 5- Institutions privées.

Santé et comportement en matière de respect des gestes barrières en période post-confinement

Q1- Durant le confinement, [...] a-t-il (elle) eu besoin et pu bénéficier de l'un des services de santé suivants ?

- 1- Oui, il a eu besoin et il a pu bénéficier de ce service
- 2- Oui, il a eu besoin mais il n'a pas pu bénéficier de ce service → Q5
- 3- Non, il n'en a pas eu besoin → Service de santé suivant
- 4- Non concerné → Service de santé suivant

1. Services de santé dans le cas de maladies chroniques (hypertension, diabète, cancer, etc..)
2. Services de santé dans le cas des maladies passagères ou d'urgence
3. Services de santé maternelle
4. Services de santé reproductive
5. Services de vaccination pour enfants de moins de 5 ans

Q2- Pour quelle raison [...] n'a-t-il (elle) pas pu obtenir/bénéficier du soin/suivi/examen ?

1. Crainte de contamination à la Covid-19
2. Indisponibilité du personnel soignant
3. Difficulté d'accès (Indisponibilité des moyens de transport, éloignement)
4. Établissement de santé fermé/ accès refusé / restriction des déplacements
5. Manque d'argent
6. Cherté du service
7. Rendez-vous tardif
8. Autres

Passer au Service suivant/individu suivant

Q3-Accepteriez vous que les membres de votre ménage bénéficient du test de dépistage du Coronavirus? (CM)

- 1.Oui
- 2.Non
- 3.Déjà testé(e)

Q4- Accepteriez-vous que les membres de votre ménage bénéficient du vaccin contre la Covid-19 ? (CM)

1. Oui, certainement
2. Oui, probablement
3. Non

Q5-En cas de déconfinement total, quels sont les gestes barrières que vous allez continuer à appliquer? (Choix multiple) (CM)

0. Aucune mesure
1. Laver les mains avec du savon /désinfecter les mains
2. Porter des masques ou bavettes / couvrir le visage
3. Désinfecter régulièrement les surfaces et les choses susceptibles d'être infectées
4. Eviter les poignées de main et les salutations physiques
5. Eviter de toucher les objets et les surfaces dans les lieux publics
6. Sortir moins fréquemment
7. Eviter les points de vente (marché, souk ...) à forte densité
8. Une fois dehors, garder une distance d'au moins un mètre entre vous et les autres
9. Autre

Q6-A quel degré êtes-vous inquiet de l'apparition d'une nouvelle vague de la pandémie? (CM)

1. Très inquiet
2. Moyennement inquiet
3. Pas inquiet

Q7- Dans votre entourage, y a-t-il quelqu'un qui a été confirmé positif à la COVID-19? (CM)

1. Oui, dans mon ménage
2. Oui, famille
3. Oui, voisinage immédiat (Quartier/Douar/Commune)
4. Connaissances (Amis, collègues, etc.)
5. Non, personne

Q8-Disposez vous de..... ? (CM)

1. **Masques/ bavettes**
2. **Gel désinfectant**
 - 1- Oui, en quantité suffisante
 - 2- Oui, mais en quantité insuffisante
 - 3- Non

[Enseignement à distance: Impacts comparés avant et après la décision du report et de l'annulation des examens](#)

Q0-1 DI: Ménages concernés

Q0-2 Etat de scolarisation et niveau scolaire

Q6. Pensez-vous que les cours à distance ont permis de couvrir le programme pédagogique annuel ?

1. Oui, en totalité >>>>>> Q8
2. Oui, en partie
3. Non
4. Je ne sais pas >>>>>> Q8

Q7. Quelle est la principale mesure prise ou que vous comptez entreprendre pour remédier à cette insuffisance ?

1. Soutien des parents, leurs aînés, leurs voisins, leurs proches, ou autre personne
2. Cours de soutien à distance
3. Cours de soutien extérieurs après déconfinement
4. Autre
5. Aucune mesure/ Ne rien faire

Q8. Depuis la fermeture des classes, quel est l'impact principal de la formation à distance sur ce membre (.....) ?

1. Retard d'apprentissage
2. Comportements de stress, de troubles de concentration
3. Problèmes de vue
4. Manque d'activités physiques
5. Addiction aux outils électroniques
6. Usage des outils électroniques non contrôlé par les parents
7. Victime de violence en ligne
8. Autre

9. Pas d'impact

>>>>>>>> **MEMBRE SUIVANT**

Si un membre est au préscolaire

Q9. Votre enfant (...) suit-il des cours à distance pendant le confinement?

- 1- Oui, régulièrement >>>>>>>> Q11
- 2- Oui, irrégulièrement
- 3- Non

Q10. Pour quelle raison votre enfant ne suit-il pas ou suit-il irrégulièrement les cours à distance?

1. Méconnaissance de l'existence des canaux dédiés
2. Manque ou insuffisance d'outils ou de supports nécessaires (PC, smartphone, imprimantes,...)
3. Connexion internet inexistante

1. Débit faible de la connexion internet
2. Manque d'une assistance d'un parent ou d'un autre adulte pour accéder au cours
3. Difficulté à suivre en raison du bas âge
4. Manque ou insuffisance des compétences des parents
5. Autre

Q11. Votre enfant est-il aidé par ses parents ou par toute autre personne pour suivre ces cours à distance? (si Q9 = 1 ou 2)

1. Oui, tout le temps
2. Oui, de temps en temps
3. Non >>>>>>> Membre suivant ou Q13

Q12. Qui se charge principalement de cette assistance? (Q11=1 ou 2)

1. Le père
2. La mère
3. Les frères
4. Les soeurs
5. Un autre membre du ménage
6. Autre personne hors du ménage

>>>>>>> Membre suivant ou Q13

Questions adressées aux chefs de ménage

Q13. Etes-vous d'accord avec la non reprise des cours présentiels et le report ou l'annulation des examens?

- 1- Tout à fait d'accord >>>> Q15
- 2- Moyennement d'accord
- 3- Pas du tout d'accord

Q14. Quelle est la principale raison pour laquelle êtes-vous moyennement ou pas du tout d'accord?

1. Choix inapproprié des dates des examens
2. Décision non consensuelle
3. Relâchement et désintérêt des élèves /étudiants aux cours à distance et à la préparation des examens
4. Pénalisation des enfants en prenant en compte seulement les notes des contrôles et des évaluations continues
5. Surcharge éventuelle du programme scolaire de l'année prochaine
6. Autre

Q15- Avez-vous acquis du matériel ou service pour assurer la formation à distance de vos enfants pendant le confinement?

- 1- Oui, acheté
- 2- Oui, reçu
- 3-Non

- Ordinateur
- Tablette
- Smartphone
- Imprimante
- Connexion à l'internet

**Q16- Combien avez vous dépensé pour l'achat de ce matériel ou service? (Si Q15 = 1)
Montant en DH**

Etat des rapports sociaux intra-ménages

Q0. est ce que est la personne de référence ?

0. Non >>>>>>> individu suivant

1. Oui

Q1. Pendant la période du confinement, combien de temps consacrez-vous, en moyenne par jour aux activités suivantes? (en h-min)

1. Education /formation pour les élèves et étudiants
2. Travail ménager (cuisine, vaisselle, linge...) à l'intérieur du domicile
3. Accompagnement scolaire des enfants du ménage
4. S'occuper des enfants (besoins physiologiques des enfants, garde, jouer avec ...)
5. Communication/socialisation et loisirs via téléphone, tablettes, ordinateurs ou les réseaux sociaux (facebook, Instagram, Whatsapp...ou Jeux électroniques)

Q2.Par rapport à la période avant le confinement, consacriez-vous autant, plus ou moins de temps à cette activité ?

1. Plus du temps
2. Autant ou la même durée
3. Moins du temps

Q3. Quelle activité sociale comptez vous entreprendre en premier lieu juste après la levée du confinement sanitaire?

1. Visites familiales
2. Sport
3. Activités de loisirs en plein air (plages, parcs, forêts...) - n.c. sport-
4. Activités de loisirs dans des endroits clos (malls, clubs, piscines, ...) -n.c. sport-
5. Soins personnels (SPA, bain maure, salon de coiffure, salon de beauté,...)
6. Voyage au Maroc
7. Voyage à l'étranger
8. Prise des repas à l'extérieur (Restaurants, Fast-food, ...)
9. Aller au café

Prière à la mosquée

1. Activités associatives
2. Autre

Q4. Depuis que vous êtes confiné, vous arrive-t-il... ?

0. Non
 1. Oui souvent
 2. Oui de temps en temps
-
1. De souffrir des différences de rythmes de vie entre les personnes vivant sous le même toit
 2. De souffrir de la promiscuité ou d'un manque d'intimité
 3. D'avoir des difficultés à exercer vos activités quotidiennes en présence d'autres membres (travail, étude, travaux ménagers...)
 4. De souffrir des problèmes avec les voisins (bruit,)
 5. D'être surchargé de tâches qui concerne tout le ménage (travaux ménagers)

Q5. Avez-vous personnellement vécu des moments particulièrement difficiles sur le plan personnel ou des situations de conflit avec les personnes avec qui vous êtes confinés depuis la crise de la Covid-19 ?

1. Oui, avec mon conjoint
2. Oui, avec mes parents/beaux parents (membres du ménage)
3. Oui, avec les hommes membres du ménage
4. Oui, avec les femmes membres du ménage
5. Oui, avec mon conjoint et d'autres membres du ménage (parents ou autres)
6. Non
7. Ne veut pas répondre

Q6. Depuis que vous êtes confinée, vous arrive-t-il de vous disputer avec votre conjoint au sujet de plus, moins ou autant qu'auparavant ? (Femmes/hommes mariés)

1. Moins qu'auparavant
2. Autant qu'auparavant
3. Plus qu'auparavant
4. Non
5. Ne veut pas répondre

- 1. Accompagnement scolaire des enfants**
- 2. Education des enfants (temps passé par vos enfants devant les écrans, la manière d'éduquer vos enfants, temps à passer avec les enfants...)**
- 3. Partage des tâches ménagères**
- 4. Manque d'argent/problèmes matériels**
- 5. Activités de loisirs (TV,)**

Ont retenu juste qq idées !

Q7. Diriez-vous que cette phase de déconfinement doit être menée rapidement ou progressivement?

1. Rapidement >>>>>> Q9
2. Progressivement

Q8. Si progressivement, selon vous, comment faut il procéder ?

1. Le déconfinement doit être sélectif (autorisé pour certaines catégories de la population seulement)
2. Adapter les mesures de déconfinement à la situation de chaque secteur ou département
3. Adapter les mesures de déconfinement à la situation de chaque région
4. Isoler les zones encore infectées (limiter le voyage,...)
5. Garder les frontières du pays fermées

Q9. Vous personnellement, faites-vous confiance ou pas confiance aux pouvoirs publics pour déconfiner de manière satisfaisante le pays, en ce qui concerne... ?

1. Confiant 2. Peu confiant 3. Pas du tout confiant

1. le retour des travailleurs dans les entreprises/administrations
2. l'aide aux secteurs économiques ayant le plus souffert du confinement
3. le contrôle des mesures de protection dans les espaces publics (restaurants, café, marchés...)
4. les conditions de déroulement des examens
5. l'organisation dans les transports en commun

Q10. Avez-vous l'intention de voyager pendant les vacances d'été?

0. Non >>>>>> Q12
1. Oui, au Maroc
 2. Oui, à l'étranger >>>>>> Q13

Q11. Où comptez-vous passer votre séjour de vacances au Maroc?

1. Hôtel/ Résidence hôtelière
2. Auberge
3. Camping
4. Centre d'estivage
5. Résidence de location des particuliers
6. Chez la famille
7. Autre

Q12. Pourquoi n'avez-vous pas l'intention de voyager?

1. Crainte d'être contaminé
2. Manque d'argent dû à la crise sanitaire
3. N'a pas l'habitude de voyager en raison de manque de moyens
4. Pas de congés
5. Engagement scolaire avec les enfants(examens, dossiers scolaires)
6. Accumulation des charges financières (Aid al Adha, rentrée scolaire)
7. Autres priorités
8. Autre
9. N'a pas l'habitude de voyager

Q13. A votre avis, quelles sont les actions à entreprendre pour relancer le tourisme national? Réponses multiples

1. Désinfecter et aseptiser régulièrement les lieux touristiques/stations balnéaires
2. Renforcer les mesures de contrôle du personnel et des clients
3. Réduire le nombre de clients des établissements touristiques
4. Prévoir les masques et désinfectants pour les clients
5. Renforcer la communication pour rétablir la confiance en la sécurité sanitaire dans les lieux touristiques
6. Prévoir des offres promotionnelles
7. Contrôler l'application des mesures de protection dans les résidences de location des particuliers
8. Autre

Q14. Est ce que vous avez eu l'idée, durant cette crise sanitaire, de changer votre logement pour minimiser les risques de contamination ou pour mieux vivre les conditions d'une éventuelle crise ?

0. Non
1. Oui, pour un logement indépendant
2. Oui, un logement plus spacieux
3. Oui, une résidence avec un espace vert
4. Oui, un logement dans un espace éloigné du centre ville

Q15. En cas de déconfinement, quelle est la catégorie de la population qui devrait rester à domicile ou à laquelle il faudrait accorder le plus de précautions?

1. Personnes âgées
2. Personnes ayant des maladies chroniques ou respiratoires
3. Enfants
4. Femmes enceintes
5. Autres

Source : HCP, 2020

Annexe additionnelle : Synthèse des recommandations en vue de la formalisation des activités informelles.

Les enseignements pour l'encouragement à la formalisation des activités

Dans cette section, nous reprenons le résumé des idées et suggestions, qui pourraient inciter les UPI et les UPsF) à formaliser leurs activités en vue d'améliorer in fine la qualité des emplois. Il s'agit des résultats des enquêtes et des échanges lors des focus groupes. Il est ressorti que le facteur déterminant de celle-ci passe par l'adhésion aux systèmes de protection sociale qui constitue la phase ultime de la formalisation.

Comme mentionné dans le résumé exécutif, les études qualitatives sous forme de focus groupes nous ont conduits à comprendre que les unités de productions exerçant dans le secteur informel sont hétérogènes (voir le schéma fourni dans le résumé exécutif). Et de ce fait, les stratégies à mettre en place pour encourager la formalisation doivent cibler en premier lieu les unités de production les moins informelles (dans le schéma, il s'agit du niveau 1 d'informalité). Pour ces unités, il ne reste qu'un pas à franchir : celui de l'inscription de tous les salariés aux régimes de couverture sociale. Lors des entretiens, il nous a été expliqué que certaines entreprises, considérées comme formelles¹⁸, ne déclarent qu'une partie de leurs salariés. Cela leur permet de souscrire à des marchés publics, et chaque qu'elles présentent un dossier en réponse à un appel d'offre, elles fournissent les mêmes noms, ceux des salariés enregistrés. Mais en pratique elles emploient bien plus de personnes, non déclarées.

Pour l'incitation à la formalisation, plusieurs idées et suggestions ont émergé des échanges avec les participants aux focus groupes. Nous les récapitulons ci-après, avec une analyse qui permet de les rendre opérationnelles :

1. les soutiens par un accompagnement **approprié**,
2. les aspects relatifs à la fiscalité
3. les charges sociales
4. les facilités d'accès au financement

1. Au niveau de l'accompagnement

Il est apparu que l'intégration du secteur formel nécessite un **accompagnement adéquat** des gestionnaires des UPI, avec des actions de coaching pour la constitution des dossiers de formalisation (l'accomplissement des démarches administratives ...). Il devra en outre intégrer en amont des campagnes de sensibilisation et d'information à donner aux gestionnaires des

¹⁸ Cette nuance, nous a conduit à isoler (voir le rapport global fourni et les tableaux des résultats des enquêtes quantitatives) le cas des entreprises semi-formelles (UPsF), à côté des UPI (Unités de Production Informelles) et des UPF (Unités de Production Formelles).

UPI, pour qu'ils perçoivent mieux les avantages de la formalisation de leurs activités. Les participants ont fait état de leurs craintes ou appréhensions qu'ils ont vis-à-vis de l'administration. Nous pensons qu'il serait judicieux de mettre en place des Unités de Mise en Ouvre (UMO) pour le programme de formalisation. Ces UMO pourraient être placées auprès des CRI (Centres Régionaux d'Investissement¹⁹) ou auprès des bureaux régionaux de l'ANPME (l'agence nationale des petites et moyennes entreprises) qui opère déjà dans l'appui au développement des Petites Unités de Production. Nous pensons fortement qu'un partenariat avec l'ADS (l'Agence de Développement Social) peut constituer une solution efficace, étant donné l'expérience de cette agence en matière de développement communautaire et son savoir-faire en matière d'approche des populations défavorisées (voir le chapitre IV de la partie relative au Maroc préparée par F. Mourji, J-F Brun et G. Chambas dans : « Fiscal Space » Roy et Heuty (2009) – publication du PNUD.

Les communes pourraient jouer le rôle de facilitateur du travail d'une agence comme l'ADS. Leur connaissance approfondie des populations dans les quartiers sera utile à mettre à profit pour le ciblage des UPI à encourager pour la formalisation.

Pour réussir leur mission d'information, ces UMO devront disposer d'une réelle force de frappe avec une philosophie de **proximité**. Ainsi, à l'image des agents de crédit travaillant dans les Associations de Microcrédit, les jeunes qui exerceront dans les UMO devront donc travailler essentiellement sur le terrain, pour assurer cette proximité. Leur rémunération sera en partie basée sur leur performance (par exemple : le nombre de gestionnaires d'UPI convaincus de procéder à la formalisation et qui l'entament).

Mais à court terme, les UPI ont besoin d'accompagnement pour saisir **l'opportunité de la formalisation** et les **modalités d'accès aux avantages** qu'elle permet et ensuite **pour sa réalisation** (suivi dans les procédures de formalisation, et y compris pour bénéficier les dispositions fiscales favorables ou encore des mécanismes de financement privilégié...).

2 Au niveau de la fiscalité

Pour éviter de nouvelles niches d'exonération²⁰, il s'agirait seulement d'élargir aux UPI qui désirent formaliser leur activité : i) les dispositions générales, ii) les dispositifs en place pour encourager les nouveaux investisseurs / créateurs d'emplois et iii) les avantages accordés aux

¹⁹ Créés à l'origine pour simplifier les procédures de création d'entreprises, ces CRI opèrent sous forme de « Guichet Unique ». Leur activité a sensiblement été élargie, notamment dans l'optique de conseils et orientation des créateurs et investisseurs. Mais jusqu'à présent, ils ne ciblent pas prioritairement les UPI.

²⁰ Pour faciliter l'acceptation par le Ministère des Finances des dérogations à accorder aux UPI qui acceptent de se formaliser, il convient que ces avantages ne créent pas de nouvelles niches d'exonération (sachant que les bailleurs internationaux tels que la Banque Mondiale incitent les Etats à ne pas accroître leurs « dépenses fiscales »).

entreprises qui créent des emplois nouveaux ou qui opèrent dans des secteurs fragiles (comme l'artisanat à préserver : à la fois comme pourvoyeur d'emplois et comme secteur d'appui au tourisme).

Dans cet esprit :

a) Il semble opportun de faire bénéficier les UPI qui formalisent leur activité des avantages du droit commun : exonération de la patente pendant cinq années, à compter de la date de la formalisation de leur activité.

b) Au niveau **de l'IR et IS** :

Permettre aux UPI de bénéficier des mesures prévues pour l'encouragement aux « contrats premier emploi » : exonération de l'impôt sur le revenu pendant les 24 mois qui suivent la formalisation, application d'un taux réduit aux titres de l'IS et de l'IR, pendant les cinq années consécutives à l'accomplissement des procédures de formalisation de l'activité.

Et, comme beaucoup d'UPI sont artisanales ou font de la « réparation », il convient d'innover pour mieux s'adapter à leurs réalités (capacités matérielles et compétences organisationnelles).

Par exemple, le paiement de **l'impôt pourra être mensualisé**. A l'image du fonctionnement du microcrédit, les paiements par petites tranches sont plus faciles à supporter par ces catégories d'opérateurs. Car les montants annuels sont dissuasifs pour eux. Pour éviter une complication du suivi par les services de recouvrement qui risquent d'être surchargés et dans un souci de facilité et proximité pour les UPI, on pourrait concevoir que le recouvrement soit délégué à des partenaires tels que les banques (par dépôt à l'agence du quartier), ou encore aux sociétés de distribution d'eau et d'électricité. La mensualité du dû fiscal figurera alors sur la facture d'électricité. D'autres mécanismes ou canaux peuvent être envisagés, à l'image des procédés des opérateurs de téléphonie qui recourent à des commerçants agréés... Le principe étant la **proximité** des usagers et la **simplicité**.

Comme autre mesure : **Elargir et généraliser** l'accès aux services des **Centres de gestion et de comptabilité agréés**, pour la catégorie élevée des UPI qui ont avantage à être imposées en fonction des résultats du bilan. Localisés actuellement dans les chambres de commerce, ces centres dont l'existence est peu connue par beaucoup d'opérateurs, ne touchent que peu de sociétés. Il importe de concevoir les mécanismes qu'il faudrait mettre en place pour augmenter leur nombre, accroître leur attractivité (information et mode de fonctionnement) et faire ainsi bénéficier de leurs services le plus grand nombre possible d'UPI. Cette mesure pourra encourager les gestionnaires de UPI à formaliser leur activité, car elle leur simplifiera les

procédures et aussi puisqu'elle comporte un abattement fiscal de 15 % (disposition déjà existante)²¹.

Enfin, certains participants souhaitent **une « prescription » / « amnistie » au profit de leurs UPI**, au moment de la formalisation. On nous a relaté l'exemple d'UPI qui s'adressent aux services des CRI, pour créer une société (dans l'objectif d'établir un contrat ou de constituer un dossier de crédit par exemple...), ce qui revient dans leur cas à formaliser l'activité. Mais comme elles étaient déjà enregistrées (du fait de la patente par exemple), on leur a dit qu'elles étaient tenues d'abord de payer des amendes et pénalités, faute d'avoir effectué les déclarations fiscales légales dans les délais.

- c) Simplifier l'imposition des UPI dont le bilan est inférieur à un seuil donné. La simplification consisterait par exemple en l'instauration d'un **impôt forfaitaire et libératoire** dont le montant devra être fixé de manière administrative, et porté à la connaissance de toutes les UPI concernées (cf. les campagnes d'information mentionnées ci-dessus et le travail du personnel des UMO), pour éviter toute exigence de corruption.

Comme il s'agit d'un « gain » net pour le budget, puisque ces unités ne sont actuellement pas du tout fiscalisées, le montant devra être faible, pour constituer une incitation. Par exemple, il ne devra pas excéder le minimum que paient des très petites unités déjà fiscalisées et qui serviraient de référence. Si ce montant est fixé par exemple à 3600 DH par an (360 Euros, montant proche de l'actuelle « contribution minimale), ces unités paieront 300 Dh par mois (selon les canaux proposés plus haut).

- d) Exonération de la TVA, à l'image des pratiques en vigueur dans d'autres pays, pour les UPI.
- e) Trouver le moyen de tenir compte de la nature souvent saisonnière, de l'activité des UPI. Le montant libératoire forfaitaire mentionné sera établi sur la base d'une moyenne mensuelle par exemple.

3. Au niveau des charges sociales.

Les salariés des UPI nouvellement formalisées pourraient bénéficier des avantages accordés pour promouvoir la création d'emplois. Il nous semble que sur certains aspects, il faudra

²¹ Une manière de mieux couvrir la demande potentielle, est d'étendre à d'autres prestataires de services, la possibilité d'établir les bilans des UPI dans les mêmes conditions que les centres agréés. En France, devant la même difficulté des chambres de commerce à suivre la forte demande, la permission a été donnée à d'autres organismes pour assurer la prestation. Le corps des comptables agréés a créé des centres propres qui outre la tenue des comptes, assurent un accompagnement. Les fiduciaires conventionnées (comme c'est le cas des Centres de Gestion Comptable Agréés) pratiqueront des tarifs modestes qui ne décourageront pas les gestionnaires des UPI.

« adapter » la mesure pour qu'elle soit réellement incitative. Une simple exonération pendant une période donnée risque dans la réalité de ne pas donner lieu à l'effet incitatif recherché (formalisation qui se traduit ici par une déclaration des salariés au régime de la CNSS). En effet, dans le cas présent, l'unité de production est déjà en activité ainsi que ses employés (à la différence des créations d'emplois). Le gestionnaire sait que la déclaration des salariés va constituer un coût supplémentaire à l'issue de la période d'exonération.

Donc pour tirer le bénéfice de la déclaration / affiliation (bénéficiaire d'une amélioration de « l'adhésion » des salariés et un accroissement de leur productivité (cf. les résultats des enquêtes quantitatives dans le rapport soumis), il faudrait que les **charges sociales soient payées pour les salariés**, sur le budget de l'Etat (un fonds pourrait être mis en place). Ainsi les salariés percevront mieux les retombées de la déclaration : sécurité emploi, couverture sociale effective, allocations familiales...(sans que leur salaire net soit amputé de leur contribution / charges salariales).

Cela constitue certes un coût pour le budget de l'Etat, mais à moyen terme, cela générera une source de recettes additionnelles²². A l'issue de la période d'exonération, l'UPI paiera elle-même les charges pour ses employés. Cette solution est plus souhaitable que le statut quo qui laissera des salariés travailler toujours sans couverture.

Il en sera de même pour l'exonération de la taxe professionnelle, qui devra par la suite être adaptée à la spécificité des UPI (profil des employés...).

4. Au niveau des facilités pour l'accès au financement

Les mesures conçues dans le cadre des programmes de garantie prêts par la Caisse Centrale de Garantie (CCG) pourraient également être généralisées aux UPI que l'on souhaite encourager à intégrer le secteur formel. Dans la mesure où ces UPI sont déjà en activité, qu'elles disposent déjà d'un local et surtout de l'expérience professionnelle de leur gestionnaire, elles auront moins de mal (moyennant accompagnement) à présenter des projets d'extension (et pas de création) attrayant pour les banques. La disposition d'un local leur évite d'avoir à financer un fonds de commerce (qui dissuade souvent les banquiers). Le financement servira seulement pour leur fonds de roulement ou l'achat d'équipement complémentaire ou d'extension. La banque pourra facilement, à l'aide d'experts, évaluer le capital existant dans ces UPI candidates.

²² Dans les pays où le chômage est indemnisé, les économistes font une analyse coût avantages des charges constituées par les subventions pour les revenus minima et celles relatives aux charges sociales lors de la création d'emploi. Ces dernières subventions se révèlent avoir des avantages plus significatifs (bénéfices supérieurs aux coûts).

Cette mesure devant aider **l'accès au financement bancaire peut constituer un facteur incitatif déterminant** pour beaucoup d'UPI dont la croissance est bloquée du fait du manque de financement.

A côté de ce dispositif, et étant donné les difficultés de trésorerie que peuvent rencontrer les UPI qui accèdent à des marchés publics, on propose la mise en place également d'**un fonds pour assurer le paiement des avances** sur travaux faits et réceptionnés. L'UPI pourrait avec l'attestation de réception à 30 % des travaux par exemple, accéder à l'avance correspondant à 30 % de la valeur du marché. Ce fonds pourrait être géré par la CCG (caisse centrale de garantie) qui recouvrerait la somme due directement auprès des administrations débitrices. Ce fonds pourrait servir aussi de garantie pour les nantissements bancaires, ainsi que pour les cautions exigées dans les marchés publics. Actuellement, les banques demandent l'hypothèque (souvent non disponible pour les UPI) et chargent des intérêts élevés. La levée des problèmes de financement réduirait significativement les barrières à l'entrée sur les marchés, que rencontrent les petites unités de production, et par la même encouragerait les UPI à se formaliser.

