

Les pratiques de la GRH dans le secteur informel : Cas des salariés informels d'une usine

HRM practices in the informal sector: Case of informal employees of a factory

Jinane JAOUHAR

Doctorante en sciences économiques, FSJES, AGADIR

Laboratoire d'Etudes et de Recherches Appliquées en Sciences Economiques

Université IBN ZOHR, Agadir, Maroc

jinane.jaouhar92@gmail.com

Mohamed ADASKOU

Enseignant-chercheur, FSJES, AGADIR

Laboratoire d'Etudes et de Recherches Appliquées en Sciences Economiques,

Université IBN ZOHR, Agadir, Maroc

m.adaskou@uiz.ac.ma

Date de soumission : 15/03/2019

Date d'acceptation : 18/04/2019

Pour citer cet article :

JAOUHAR J. & ADASKOU M. (2019) « Les pratiques de la GRH dans le secteur informel : Cas des salariés informels d'une usine » Revue Internationale des Sciences de Gestion « Numéro 3 : Avril 2019 / Volume 2 : numéro 2 » p : 392- 412

Résumé :

Cette contribution s'inscrit dans une perspective de compréhension des pratiques de Gestion des Ressources Humaines dans le secteur informel. Il s'agit de montrer le respect des pratiques de la rémunération et des conditions de travail foncièrement la protection sociale et d'en faire ressortir leurs caractéristiques. L'entretien semi directif auprès de 100 ouvriers d'une grande usine au Maroc a été utilisé pour ce travail exploratoire. Cela nous a permis de poser des nouvelles questions concernant les salariés informels en termes de ces pratiques. La démonstration à laquelle s'attèle notre contribution confirme que ces pratiques sont carrément absentes, les salariés informels se trouvent dans la nécessité d'accepter un travail précaire sous des conditions pénibles.

Mots-clés : GRH, secteur informel, rémunération, protection sociale, conditions de travail

Abstract:

This contribution is part of a perspective of understanding of the practices of Human Resource Management in the informal sector. The aim is to underline the practices of remuneration and working conditions especially social protection and to highlight their characteristics. The semi-directive interview was used for this work which was meant to be exploratory and based on a case of a big factory in Morocco. This allowed us to ask new questions about the relationship between informal employees and their employer in terms of these practices. The demonstration of our contribution confirms that these practices are completely absent, informal employees find themselves in the need to accept precarious work under arduous conditions.

Keys-words: HRM, informal sector, remuneration, social protection, conditions of work

Introduction :

Les crises économiques et sociales ont favorisé un profond impact sur l'économie de la plupart des pays du monde qui semblent aujourd'hui incapables de faire face aux phénomènes liés à la montée du chômage, la persistance de la pauvreté, la dégradation de l'environnement.... Cette situation a favorisé, un peu partout à travers le monde, l'émergence de l'économie informelle qu'est aussi identifiée sous plusieurs appellations économie non-officielle, non-déclarée, marginale, illégale, non enregistrée, non-structurée, de survie... Autant de termes employés pour désigner l'activité échappant aux normes légales, aux réglementations et à la comptabilité.

Personne n'ignore la contribution du secteur informel à la création d'emplois et au PIB en Afrique en général et au Maroc en particulier. Les entreprises informelles, se multiplient et forment aujourd'hui la principale issue pour les populations exclues du marché de travail formel. Pourquoi non, après l'incapacité du secteur moderne d'absorber la main d'œuvre en chômage, donc les opportunités de revenus hors du formel devaient nécessairement être trouvées pour vivre ou pour survivre, un mode de subsistance des couches, en un mot marginales est le secteur informel. Certes la littérature est abondante mais nous avons peu d'information sur la situation des ressources humaines au sein dudit secteur. Comment sont-elles gérées ? Ce qui rend difficile l'identification des problèmes liés aux conditions du travail, la rémunération, les relations de travail des salariés, la protection sociale... En dehors de quelques études sur le sujet (Diouf, Tidjani, et Simen, 2010) il semble avoir peu de recherches scientifiques sur les pratiques de GRH dans le secteur informel ce manque rend ardue l'élaboration de normes générales de pratiques de gestion des RH adéquates au sein du secteur informel. De ce fait notre travail s'inscrit comme un bilan de l'état des connaissances des salariés informels comme un passage sur des questions qui ne semblent pas avoir été éclaircies il vise à faire décrire et découler les dimensions des pratiques de GRH dans l'informel.

Aborder le secteur informel en termes de gestion des ressources humaines s'avère opportun, voire fondamental car pouvant s'inscrire dans une perspective d'aide à une meilleure connaissance dudit secteur. Ainsi, notre préoccupation principale est de savoir comment sont gérés ces salariés « l'élément laisser-aller ». En d'autres termes, il s'agira de répondre à la

question suivante : Les pratiques de la GRH spécialement la rémunération et les conditions de travail sont elles respectées vis-à-vis de salariés informels ?

En particulier, notre propos consiste à analyser et évaluer les pratiques de Gestion des Ressources Humaines (GRH) précitées à travers l'entretien semi directif effectué auprès de 100 ouvriers d'une grande usine au Maroc. Pour ce travail exploratoire nous allons confirmer ou infirmer nos hypothèses :

H1: Une bonne partie du travail informel serait plus souvent réalisé dans des conditions malsaines et une absence totale de la protection sociale

H2 : Les rémunérations dans le secteur informel seraient précaires et ne respecteraient pas le SMIG

Dans cette visée, notre recherche va s'articuler essentiellement autour des notions de secteur informel, de GRH et le lien entre ces deux éléments, ainsi pour analyser les résultats de notre entretien semi directif nous allons suivre une démarche empirique qui commence par la présentation de la méthodologie de travail puis le recueil des données puis l'analyse et commentaires des résultats. Donc ce papier est structuré comme suit : la partie théorique, aborde le cadre théorique de la GRH et de l'économie informelle dans une perspective plus large. La partie empirique porte sur l'analyse des résultats de l'entretien semi directif puis une conclusion qui récapitule et suggère des pistes futures.

1 Revue de littérature :

1.1 La GRH une défense pour le capital humain au sein de l'entreprise :

Le capital immatériel présente un flou définitionnel et pose un problème complexe à la littérature. Malgré, la plupart des définitions semblent s'accorder sur le fait que les actifs immatériels présentent trois principales caractéristiques :

Ils sont considérés comme des sources d'avantages économiques futurs, ils n'ont pas de substance physique et dans une certaine mesure ils peuvent être conservés et commercialisés par une entreprise. (El brak, et al., 2019.)

Le capital humain¹ représente la source d'excellence qui revêt d'une importance stratégique au même titre que la taille de l'entreprise et la part de marché. Les organisations doivent avoir une stratégie de développement humain et social en harmonie avec leur stratégie économique. Garantir et protéger les ressources humaines est une évidence.

L'entreprise se complète par le capital humain, elle ne peut jamais exister qu'à la suite de l'association de ses personnels qui représentent le facteur travail dont sa contribution permet sa survie. Une entreprise : « *est avant tout un organe de coordination des activités humaines, coordination qu'elle réalise par une mise en œuvre combinée des facteurs de la production* » (Campion, 1961: 16). L'entreprise est donc une organisation qui gère des moyens humains.

Elton Mayo, Abraham Maslow, Douglas Mc Gregor et Frederick Herzberg les fondateurs de l'école des relations humaines ont orienté leurs travaux vers la compréhension des raisons pour lesquelles les gens sont plus actifs au sein de l'entreprise. Selon cette école le salarié cherche une compensation de son travail, un épanouissement personnel par la satisfaction de ses besoins. Généralement les entités économiques trop petites n'emploient pas des experts en GRH, et le dirigeant c'est lui qui est responsable de la GRH dans ces entreprises (Lacoursière, et al., 2000). Par contre la GRH est le pilier qui permet à l'entreprise de préserver sa pérennité.

1.1.1 Définition de la GRH :

La GRH peut être définie comme l'ensemble des pratiques de gestion relatives aux individus visant à valoriser et à développer leurs qualifications (Bernard, 2002) et à participer à la recherche de performance (Galambaud, 2002).

Dans ce sens « *la gestion des RH couvre un ensemble de concepts et modèles des stratégies des procédures et règlements que le gestionnaire doit maîtriser en vue de la performance de l'organisation* » (Nura, 2014 : 204). La mise en place d'une fonction de ressources humaines n'est pas anodine, or elle consiste en la mise à la disposition de l'entreprise des moyens humains nécessaires, sous la double contrainte, d'abord le fonctionnement efficace de l'ensemble humain, puis le respect des désirs de justice et de sécurité de chacun des membres.

¹ Le capital humain d'un individu se définit par les connaissances et compétences que ce dernier maîtrise.

Les pratiques de GRH bien qu'elles sont identifiées au sein d'organisations formelles, il n'en demeure pas moins que ces pratiques puissent être retrouvées dans le secteur informel. L'essentiel que ces pratiques pourraient stimuler les comportements qui constituent un avantage. Celles-ci ne sont avantageuses que lorsqu'elles sont assurément vérifiables. La pratique peut être mesurée en fonction de sa présence (effectivité), sa couverture (proportion de personnes concernées), son intensité (degré d'implantation). (Sarr, 2010).

Les politiques d'emploi dessinent un canapé ; des politiques de personnel (recrutement, l'évolution des qualifications, intégration..), des politiques de rémunération (niveau et de biais de rémunération, classification des hiérarchies, avantage sociaux..) et des politiques de sécurité et d'amélioration des conditions de travail (santé, bien-être...). Succinct, elles contribuent à l'assurance du capital humain, et à l'amélioration du climat social au sein de l'entreprise.

Tableau n 1: Bilan social

Emploi	11 Effectifs 12. Travailleurs extérieurs 13. Embauche 14. Départs 15. Promotion 16. Chômage 17. Handicapés 18. Absentéisme
Rémunération et charges accessoires	21. Montant des rémunérations 22. Hiérarchie des rémunérations 23. Mode de calcul 24. Charges accessoires 25. Charges salariales globales 26. Participation financière des salaires
Conditions d'hygiène et sécurité	31. Accidents du travail et de trajet 32. Répartition des accidents par élément matériel 33. Maladies professionnelles 34. CHS 35. Dépenses en matière de sécurité
Autres conditions de travail	41. Durée et aménagement du temps de travail 42. Organisation et contenu du temps de travail 43. Conditions physiques de travail 44. Transformation de l'organisation du travail 45. Dépenses d'ACT 46. Médecine du travail 47. Travailleurs inaptés
Formation	51. Formation professionnelle continue 52. Congés formation 53. Apprentissage
Relations professionnelles	61. Représentants du personnel et délégués syndicaux 62. Information et communication 63. Différences concernant l'application du droit du travail
Autres conditions de la vie relevant de l'entreprise	71. Œuvres sociales 72. Autres charges sociales

Source : IGALENS (J.) et PERETTI (J.-M.), Le Bilan social de l'entreprise, PUF, coll. « Que sais-je ? », Paris, 3e éd., 1997.



Le qualificatif d'informel donné à une entreprise, rend compte d'une certaine opposition à l'entreprise moderne qualifiée de formelle. Ainsi, il est difficile de définir le concept d'économie informelle car il relève d'un phénomène relativement vague.

1.2 Le secteur informel : un concept débattu :

L'économie informelle, un terme contesté. La définition et les critères de ce dernier prêtent à débat et peuvent varier d'un pays à l'autre d'une situation à l'autre. Il n'existe pas de définition clairement reconnue du secteur informel. Le concept peut changer d'un pays à un autre et même dans un seul pays, d'une enquête à une autre. Par ailleurs, les définitions ont évolué, selon les théories et le rôle que joue ce secteur.

1.2.1 Définition de Sethuraman (1976) :

Toujours dans l'esprit de la définition du BIT, Sethuraman propose une définition du secteur informel basée sur 9 critères, jugés plus simples et plus opérationnels. Il s'agit des critères suivants :

Nombre d'employés inférieur à dix ; emploi d'aides familiaux ; non-application des règles légales et administratives ; absence de recours aux crédits institutionnels ; destination de la production au consommateur final ; faible niveau de formation des travailleurs ; absence d'énergie mécanique et électrique ; caractère ambulante ou semi-permanent de l'activité.

Il apparaît que les critères utilisés pour caractériser le secteur informel peuvent être regroupés en 5 catégories :

-Les critères se rapportant à l'entreprise : la petite taille, propriété familiale de l'entreprise, faible intensité capitaliste... ;

-Les critères relatifs au marché : facilité d'accès, marché concurrentiel... ;

-Les critères se rapportant à la main d'œuvre : emploi d'aides familiaux, faible niveau de formation, prédominance des indépendants... ;

-Les critères se rapportant à la relation avec l'Etat : non-application des règles légales et administratives, non-recours aux crédits institutionnels... ;

-Les critères relatifs au lieu d'exercice de l'activité (activités ambulantes, travail à domicile...).

1.2.2 Définition du secteur informel selon les trois approches :



Une multiplicité des approches et des définitions de celui-ci n'est pas de nature à faciliter la compréhension du phénomène. Pour la définition de l'informel selon les 3 approches classiques existantes :

L'approche dualiste qui définit le secteur informel comme secteur marginal ou de subsistance. Selon cette approche : Le secteur informel est considéré comme une composante résiduelle de marché n'entretenant pas de lien avec l'économie formelle ; c'est une économie de subsistance qui n'existe que parce que l'économie formelle est incapable d'offrir des emplois en nombre suffisant (Lewis, 1954 & Harris-Todaro, 1970).

L'approche fonctionnaliste définit le secteur informel comme secteur soumis au système capitaliste. Cette soumission se traduit par la surexploitation des travailleurs du secteur informel (faibles rémunérations, absence de protection et de droits, durées de travail plus longues,...). Selon cette approche d'inspiration marxiste : Le secteur informel s'intègre dans le système capitaliste selon une relation de subordination ; en fournissant du travail et des produits à bon marché aux entreprises formelles, le secteur informel accroît la flexibilité et la compétitivité de l'économie (Portes, 1989). Les actifs de ce secteur sont assimilés à des salariés en situation de dépendance et de surexploitation.

L'approche légaliste définit le secteur informel comme réponse à la réglementation publique excessive et inadaptée. Selon cette approche : Le secteur informel est constitué de micro entrepreneurs qui préfèrent opérer de manière informelle pour échapper aux régulations économiques (Soto, 1994). Cette approche libérale tranche avec les deux précédentes, dans la mesure où le choix de l'informalité est volontaire et lié aux coûts excessifs de légalisation associés au statut formel et à l'enregistrement.

Le secteur informel est un concept contesté. Il n'existe pas de définitions précises du secteur informel de sorte qu'il est difficile de comparer les études qui s'y rapportent et de même les caractéristiques générées par ces définitions (TREHLKE, 1988)

1.2.3 Poids de l'informel dans l'économie marocaine :

Au Maroc depuis les années 80 plusieurs enquêtes réalisées par l'HCP ont successivement concerné les activités des entreprises non structurées localisées (1988), le secteur localisé urbain (1997) et le secteur informel non agricole (1999/2000) et (2006/2007) et la dernière en (2013/2014). Des enquêtes qui étudient le secteur informel non agricole à travers l'analyse de l'activité d'unités de production dites informelles. Le Maroc a pris conscience de l'importance de la partie informelle de son économie. L'évaluation du poids de l'informel va nous éclairer

sur la réalité de ce secteur dans notre économie nationale. De ce fait et selon l'enquête nationale sur le secteur informel, réalisée en 2013/2014 par l'HCP :

- Le secteur informel emploie 2,4 millions de personnes, qui contribuent à la création de la richesse nationale et de l'emploi qui dépasseraient un montant de 10.000 dirhams par mois, uniquement pour moins de 20.000 unités sur un total de 1,68 million d'unités.

- Les unités de production informelles continuent de progresser de 19.000 unités par an..

-Un chiffre d'affaires de près de 410 MMDH. Les activités commerciales représentent près de 70% du chiffre d'affaires total, suivies des activités de l'industrie (13,1%), des services (9%) et du BTP (8,1%). Avec une moyenne annuelle de près de 245.000 dirhams, les UPI ont, dans leur ensemble, brassé un chiffre d'affaires de près de 410 MMDH en 2013, en accroissement annuel moyen de 6,5%, depuis 2017. Elles étaient à l'origine de la production de 185 MMDH de biens et services.

-La contribution de la sphère informelle à l'économie nationale, à hauteur de 11,5% au PIB national en 2013. Au cours de cette année, les UPI ont investi 3,366 MMDH, en accroissement annuel de 3,2% depuis 2007. Ce qui constitue une contribution de 1,1% à la formation brut du capital fixe national.

Dès lors, la véritable réflexion sur ce secteur doit porter sur comment ils sont gérer les 2,4 millions de personnes employées par ce secteur ?

1.3 Les essentiels dans les pratiques GRH une réalité à décrocher au sein du secteur informel

Le secteur informel est constitué par une fraction des entreprises individuelles ; ces dernières se distinguent des sociétés et quasi-sociétés en ce qu'elles ne tiennent pas un ensemble complet de comptes et ne constituent pas des personnes morales distinctes des ménages dont elles dépendent quel que soit le lieu d'exercice de l'activité (Walther, 2006). Les travailleurs de secteur informels en une caractéristique commune : « ils ne sont ni reconnus ni protégés à l'intérieur des cadres juridiques et réglementaire sans oublier qu'une très grande partie d'eux travail dans l'informel de façon saisonnière et non permanente et avec des contrats précaires » (Wereld solidariteit-solidarité Mondiale, ACV-CSC, and LCM-ANMC, 2010).



Certes, le travail dans le secteur informel joue un rôle sérieux lorsque les possibilités d'emploi formel sont rares. C'est un esprit « d'entreprise désespérée d'opportunités » quelles que soient les ressources ou les résultats. L'économie informelle répond, pour la population, à une stratégie de survie. (Coquery-Vidrovitch, 1991). Les personnes dans les secteurs informels sont certainement en besoin. Formellement le niveau d'éducation et les revenus peuvent être précaires, or il est impossible de nier l'objectif sortir de la situation « sans emploi » nécessaire pour répondre aux besoins quotidiens. L'économie informelle est en mesure de créer des emplois, et même de contribuer au produit intérieur brut, donc au revenu national (Muheme, 1995). Les activités informelles deviennent la seule alternative pour les chômeurs et pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail (Lachaud, 1988). Elle a des conséquences positives en termes d'intégration économique, de cohésion et de régulations sociales.

Or le point qui revêt d'une importance fondamentale est la main d'œuvre dudit secteur compte tenu du nombre croissant des travailleurs informels qui ne sont pas abris en raison de l'absence du contrat de travail « *le contrat de travail touche au droit des personnes car il ne porte pas simplement sur une marchandise, une chose, mais comporte un engagement sur la personne du travailleur* » (Rivero & Savatier, 1991 : 78). Une absence qui peut se justifier par plusieurs facteurs à l'occurrence de champ restreint d'application de la loi, sa mal formulation de sorte que sa portée n'est pas claire, la relation de travail déguisée (sous-déclaration); non-respect et non-application des lois... etc. Des facteurs qui dégradent la qualité de vie au travail, en définitive, le bien-être des salariés. Faire embaucher des salariés informels implique une sous déclaration qui éloigne les salariés de leurs droits fondamentaux notamment des conditions de travail favorables, une protection sociale et une rémunération satisfaisante, ce qui entraîne absolument un niveau d'insécurité de travail élevée et des conséquences dévastatrices et terribles.

1.3.1 Les conditions de travail foncièrement « la protection sociale » :

Les conditions de travail sont d'une manière générale l'environnement dans lequel les salariés vivent sur leur lieu de travail, la combinaison des facteurs sociaux, psychologiques, environnementaux, organisationnels et physiques. A ce propos « Les conditions de travail désignent l'ensemble des paramètres organisationnels, normatifs, managériaux, techniques, matériels et humains, qui influent sur la satisfaction trouvée quotidiennement à son travail par une personne pour contribuer à son épanouissement et à sa réalisation» (Hervé & José, 2014).

Nous ne pouvons jamais parler des bonnes conditions de travail sans tenir compte de **la protection sociale** qui comprend la garantie de revenu future et qui permet de faire face aux conséquences financières des "risques sociaux". Elle s'agit de la sécurité économique du salarié contre ; vieillesse, maladie, invalidité, chômage, maternité, charges de famille, accident du travail, perte d'emploi... autant de situations auxquelles un salarié peut faire face au cours de sa profession. D'où l'importance de connaître ses droits en matière de protection sociale est une évidence.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030, signale la mise en place des systèmes de sécurité sociale. Selon OIT, le rapport mondial sur la protection sociale 2017-2019, la protection sociale et le droit à la sécurité sociale font partie intégrante du mandat de l'OIT depuis sa création en 1919. La protection sociale est indispensable pour promouvoir le travail décent. Elle peut avoir un impact certain sur la productivité, le développement économique local et la croissance inclusive (Alderman & Yemtsov, 2013, Lee et Torm, 2017), ainsi que sur la demande globale (Atkinson, 1999), et favoriser ainsi la croissance économique inclusive et le progrès social. En effet, l'absence de couverture de la protection sociale est un critère d'identification de l'emploi informel.

Si les emplois créés s'accompagnent de salaires décents, d'une protection sociale et du respect des droits au travail, ils seront extrêmement rentables, surtout dans les pays ayant un vaste marché du travail informel (rapport mondiale sur la protection sociale, 2017-2019).

1.3.2 La rémunération :

La rémunération est généralement la contrepartie pécuniaire du service rendu par les employés d'une organisation. Elle représente l'unique source de revenu pour les salariés et l'élément majeur de coût de production pour les organisations. Concis c'est la contrepartie de l'usage du travail d'autrui. Cette définition générique occulte néanmoins sa véritable nature.

La rémunération et le travail sont deux faces indissociables d'une même pièce. Dans son bulletin sur le « Salaire, prix et profit », Karl Marx louait l'intuition de Thomas Hobbes d'avoir été le premier à formuler que « la valeur d'un homme, son estimation, est, comme pour toutes les autres choses, son prix, c'est-à-dire exactement ce qu'on en donne pour l'usage de sa force » (HOBBS T, 1651)

La confiance économique se base, pour l'essentiel, sur la sécurité du revenu. Cette dernière se trouve inquiétée par l'ascension de la précarisation de l'emploi pour lutter contre le chômage. De ce fait pour contrôler le respect par l'employeur des dispositions relatives aux rémunérations le droit de travail impose le SMIC (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti) à respecter. Une comparaison entre la rémunération horaire perçue par le salarié et, le salaire minimum légal pour une heure de travail permet de préserver les droits des salariés. Donc « *la finalité de l'institution du SMIC (qui) doit également guider l'interprète quand il s'agit de déterminer si des salariés ont ou non bénéficié de la rémunération minimale qui leur est garantie* » (Savatier, 1985 : 811).

De ce qui précède la vérification du respect de la rémunération et conditions de travail chez les salariés informels implique son importance.

2 : Cadre empirique

Entretien semi directif, avec des ouvriers informels dans le domaine de l'industrie -cas d'usine X (L'impératif de garder le secret confidentiel du Nom d'usine). Afin de faire référence à la vie professionnelle de ces ouvriers. Nous avons utilisé l'entretien semi directif parce que nous voulons procéder à une analyse approfondie et vu le nombre important des salariés informels et le temps imparti, il est difficile de procéder à une étude globale. Par ailleurs cette recherche qualitative ne s'inscrit pas dans une logique de généralisation statistique car notre objectif est de déterminer des caractéristiques. La recherche qualitative est toute démarche qui permet d'obtenir des résultats sans passer par des procédures d'analyses statistiques. Elle peut faire référence à la vie des individus, à leur histoire, à leurs comportements (Strauss e& Corbin, 1990).

2.1 Méthodologie de recherche :

Au-delà des éléments apportés dans la problématique, les salariés informels constituent par essence un concept complexe, dont les contours difficiles à cerner. La méthodologie des entretiens semi-directifs auprès des ouvriers paraît adaptée au thème de la recherche. L'objectif principal est d'analyser la situation de ces ouvriers en termes de condition de travail, protection sociale et rémunération. L'usine qui constitue le cadre de notre étude située dans la région Marrakech-Safi Maroc, l'une des douze régions du Maroc instituées en 2015. Elle se situe au centre du pays, sa capitale est Marrakech. Elle compte une population totale

de 4 520 569 hab. Selon le dernier recensement de (HCP : 2014), dont une population urbaine de 1 938 016 hab et une population rurale de 2 582 553 hab. Le choix de cette zone s'explique par le fait que c'est un terrain propice vu la nature de l'activité industrielle de l'usine. Notre travail qui s'inscrit dans une perspective de découverte des circonstances des salariés informels vu qu'il n'existe pas de recherches académiques orientées sur la détermination des circonstances des salariés du secteur informel au Maroc. Cette présente recherche va nous permettre d'émerger des caractéristiques à partir des réponses des interviewés. Ces interviews s'intéressent particulièrement à leurs vécus quotidiens en tant qu'élément actif de ce secteur.

2.2. Recueil de données :

Pour recueillir des données de l'entretien semi directif, une grille d'entretien répartis en 5 axes principaux (le choix d'activité, difficultés avantages désavantages et barrières, connaissance de la situation générale des salariés, raison d'intégration de l'informel et proposition des solutions) a été formulée. Les interviews ont été recueillies soit par prise de note soit par enregistrement audio. Le choix de ces répondants s'est fait sur la base de leur bonne volonté de répondre à nos questions. Ainsi notre échantillon a été tiré de façon aléatoire la population de l'étude est composée essentiellement des ouvriers embauchés de façon informelle, elle a touché 100 personnes, longuement interviewées un échantillon représentatif dans le but de déterminer le degré de respect des pratiques de GRH envers les salariés informels.

Tableau n2 : Guide d'entretien avec les salariés informels

Fiche d'enquête N°..... Date :.....

Axe :	Questions :
Choix d'activité :	D'où vous est venue l'idée de choisir une telle activité ?..... Vous êtes conscients que ce que vous faites est informel ?..... Combien de personnes travaillent avec vous ?
Difficultés,	Quelles sont les principales difficultés rencontrées dans le cadre



<p>avantages désavantages et barrières</p>	<p>de votre activité ?.....</p> <p>Quelles sont les avantages/ désavantages du travail informel que vous exercez?</p> <p>Pour vous quelles sont les barrières qui empêchent le basculement de l'activité formel ?</p>
<p>Connaissance de la situation générale</p>	<p>Pouvez-vous nous estimer combien vous gagnez par jour/ ou bien par mois ?.....</p> <p>Vous auriez aimé travailler de façon formelle? Si oui pouvez-vous nous justifier pourquoi?</p> <p>Pouvez-vous nous dire combien d'heures vous travailler par jour?</p> <p>Pouvez-vous nous décrire vos conditions de travail (notamment la sécurité)?</p> <p>Êtes-vous déclaré?</p> <p>Vous bénéficier d'une protection sociale ?</p>
<p>Raison d'intégration de l'informel</p>	<p>La plupart des individus n'entrent pas dans l'économie informelle par choix mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance pouvez-vous nous citer vos raisons?</p> <p>Quelles sont selon vous les variables qui influencent les possibilités d'intégrations du secteur formel ?</p>
<p>Proposition des solutions</p>	<p>Qu'est ce qui devrait être mis en place selon vous pour vous formaliser ?.....</p> <p>Le développement du secteur formel est-il une solution pour limiter l'informel?.....</p>

Source : préparé par nos soins.

2.3 Les résultats :

Tableau 3 : récapitulatif des informations générales

Eléments :	Réponses
Nombre d'ouvriers sous déclarés :	plus que 100 (sur les 220 ouvriers seulement les diplômés et quelques anciens ouvriers sont titulaires et déclarés).
Estimation de Gain illicite pour l'usine :	2 400000Dhs annuel. Justificatif : (Rémunération fixée à 2000 dhs au lieu du salaire officiel de 4000 dhs et plus. *donc 2000 dhs de différence mensuelle * 100 employés informels. * d'où : sur 12 mois un total 2 400 000Dhs)
Risques pour le salarié informel :	*le licenciement peut faire face à ces ouvriers à tout moment. * des maladies de respirations liées à la forte poussière attaquent la santé des ouvriers. Mais le grand risque étant non couvert par des assurances maladie complémentaires (100% des soins et suivis sont de leurs propres budgets).

Source : préparé par nos soins.

Tableau n4 : Récapitulatif de l'entretien semi directif

Eléments	Situation	Explications
Rémunération	Salaire vulnérable qui ne dépasse pas le SMIG parfois (2500DHS par mois) Absence de gratification ou prime	Pas de montant fixe et pas de respect du SMIG les salaires variant selon les périodes et dépend aussi de l'âge et de l'effort physique fournis. Des heures de travail supplémentaires sans récompenses (travail de dimanche)
Protection sociale	l'absence de mesures de protection ou de filets de sécurité adéquats, les salariés peuvent se	La protection sociale est un coût pour l'usine, Pas d'accès aux services sociaux de base, Pas de mesures de gestion de risque social, Pas d'affiliation aux régimes de sécurité sociale, les

	trouver dans une situation très précaire	salariés informels n'ont ni les connaissances ni les moyens techniques, ni les ressources nécessaires pour appliquer les mesures de protection de la santé et de la sécurité
Conditions de travail	Conditions de travail qui se caractérisent par la pénibilité et l'insécurité	- Des positions douloureuses ou fatigantes - de porter ou déplacer des charges lourdes - des mouvements répétitifs des mains ou des bras -- des bruits si forts que vous devriez élever la voix pour parler aux gens - des températures basses pendant au moins la moitié du temps de travail, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur - respirer des vapeurs, poussières ou des substances dangereuses telles que des produits chimiques, des matières infectieuses, etc. Etre en contact avec ou manipuler des substances ou matériaux dangereux

Source : préparé par nos soins.

2.3.1 Commentaire des résultats :

La contribution du secteur informel à l'emploi et au revenu des salariés dudit secteur reste forte. D'après l'entretien que nous avons établi, nous avons pu conclure un certain nombre de résultats :

D'abord les causes de choix de l'activité informelle ; la plupart des ouvriers ont déclaré qu'ils n'entrent pas dans l'informel par choix , mais du fait du manque d'opportunités dans l'économie formelle, et faute d'avoir d'autres moyens de subsistance, alors les principaux déterminants de l'informalité peuvent être justifier par la pauvreté et la faiblesse de l'emploi formel, puisque l'offre d'emplois formels sur le marché du travail ne peut plus absorber toute la demande de la population active, en particulier la main-d'œuvre non qualifiée, elle se trouve obligée d'intégrer l'informel pour assurer un revenu et une survie. Nous rejoindrons ici l'approche dualiste qui définit le secteur informel comme secteur marginal ou de subsistance. « C'est une économie de subsistance qui n'existe que parce que l'économie formelle est incapable d'offrir des emplois en nombre suffisant. » (Lewis, 1954 & Harris-Todaro, 1970)



Ensuite, les ouvriers souffrent, ils ne sont pas satisfaits ni de rémunération qui est abusivement faibles et irrégulières accompagnée par des horaires de travail imprévisibles et une durée de travail excessive sans contre partie, ni des conditions de travail le souci commun de nos interrogés puisque ils travaillent dans un milieu qui ne vérifie pas les conditions de sécurité, ni de la protection sociale qui consiste à préserver ceux-ci contre l'exploitation, les risques de maladie, accidents de travail ou autres dangers, une absence de couverture sociale restent la norme pour tout une partie des salariés informels. Nous rejoignons ici l'approche fonctionnaliste qui définit le secteur informel comme secteur soumis au système capitaliste. Cette soumission se traduit par la surexploitation des travailleurs du secteur informel (faibles rémunérations, absence de protection et de droits, durées de travail plus longues,...)

Enfin un programme de mise en valeur des ressources humaines du secteur informel s'avère impératif pour permettre aux salariés dudit secteur d'échapper au piège des bas revenus et de vulnérabilité des conditions de travail. En effet le manque de qualification et le faible niveau de scolarisation (la plupart des ouvriers interrogés en le niveau primaire) sont des raisons majeures qui excluent cette catégorie d'entrer sur le marché du travail formel ou de changer d'activité ou de profession.

2.4 Vérification des hypothèses de recherche :

H1: Une bonne partie du travail informel serait plus souvent réalisé dans des conditions malsaines et une absence totale de la protection sociale.

Suite à l'étude, nous avons pu constater qu'une bonne partie du travail informel est plus souvent réalisé dans des conditions malsaines sans respect des engagements (quasi absence des congés, des heures de travail hors des normes...). D'après notre entretien nous venons à confirmer notre première hypothèse qui suppose que les conditions de travail sont malsaines et la protection sociale est carrément absente.

H2 : Les rémunérations dans le secteur informel seraient précaires et ne respecteraient pas le SMIG

Suite à l'étude, nous avons pu constater que les rémunérations perçus par les ouvriers sont précaires (des salaires inférieur au SMIG). D'après notre entretien nous permettons



également de confirmer notre douzième hypothèse qui suppose que les rémunérations sont faibles et précaires.

Les résultats de notre recherche ont effectivement montré le non respect des pratiques de GRH détectées et qui tournent autour ; de la rémunération, qu'il n'en faut pas se taire, car l'insuffisance des rémunérations, constitue un inconvénient hautement agissant. La rémunération identifiée dans cette recherche revêt des caractéristiques particulières et s'illustrent à travers ; l'absence de respect du salaire minimum (SMIG) contrairement à ce qui se fait avec les salariés formels; absence d'une gratification qui récompense les heures supplémentaires. Ce qui implique une source de découragement. Ensuite des conditions de travail détectées confirment l'absence de bien-être du salarié, l'insécurité et la pénibilité sont les caractères qui décrivent le climat de travail informel. Les mauvaises conditions ne vont pas toujours de pair, un aspect du travail mal vécu avec de nombreuses facettes jugé épuisant, inconfortable, périlleux, tendu, monotone, décevant... peut influencer la décision de quitter le travail (seul source de gain pain journalier) malgré la peine de la pauvreté. Sans oublier la protection sociale qui reste un droit de travail à ne pas omettre à voir avec les droits fondamentaux et l'équité, les risques pour la sécurité, la santé et l'environnement sont particulièrement évidents dans le secteur informel. L'absence de ce type de protection va de pair avec de mauvaises pratiques de travail et de mauvaises conditions de vie. Le concept de gestion du risque social est absent.

In fine, pour les ouvriers interrogés : « le travail informel est une source de « risques » mais aussi source de « gain pain » journalier. Or c'est toujours au détriment de notre santé car un mauvais état de santé nous rendrons inaptes pour travailler, il entraîne aussi une perte de revenu. Ce qui appauvris plus les travailleurs informels »

Conclusion

En guise de conclusion, nous pouvons dire que, au sein du secteur informel les pratiques de GRH sont carrément absentes. En effet ces pratiques, ont des avantages qui dépassent le cadre du secteur, la rémunération par exemple permet la réinsertion sociale des salariés, de même elle permet la régulation sociale. Or ces pratiques identifiées présentent des inconvénients. En fait, il n'existe pas de normes de contrôle pour le respect de ces pratiques qui représentent des droits fondamentaux. Cependant, les salariés informels se trouvent dans la nécessité d'accepter ce travail précaire sous des conditions de travail pénibles, une rémunération

médiocre et une absence totale de la protection sociale juste pour assurer une survie, un gain pain journalier d'où la nécessité de prévoir les actions propre à chaque élément est une évidence. Appliquer aux travailleurs du secteur informel des systèmes publics ou privés de sécurité sociale ou prévoir des méthodes d'autofinancement est une urgence. Arrêter la pratique de fraude qui s'inscrit dans une logique de compression des coûts salariaux et confère un avantage compétitif aux firmes qui ne respectent pas les réglementations est un impératif. Améliorer la qualité des conditions de travail et la mise en place du dialogue social de qualité, qui améliore nécessairement la qualité des relations de travail au sein du secteur informel est vital.

Notre travail pose les jalons pour des travaux futurs concernant le secteur informel dans le cadre de la gestion en général et de la GRH en particulier. Cette recherche présente, néanmoins des limites, comme le manque de documents ont été dans une certaine mesure des limites à ce travail même si des efforts ont été consentis. Dans une perspective d'étude, il serait intéressant de continuer ce travail à un niveau plus élevé incluant beaucoup d'autres cas, ou bien aborder d'autres aspects de la GRH comme la gestion des carrières toujours dans le cadre du secteur informel.

Références :

Alderman, H., Yemtsov, R. (2013). How can safety nets contribute to economic growth? Policy Research. Working Paper No. WPS 6437. Washington, DC, Banque mondiale.

Atkinson, A. B. (1999). The economic consequences of rolling back the welfare state. (Boston, MIT Press).

Bernard, A. (2002). « Séminaire de Gestion des carrières et développement des compétences ». Paris.

BIT, (2017.2019). « Rapport mondial sur la protection sociale : Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable ». P :122 Genève

Campion, G.L. (1961) « traité des entreprises privées » Paris, PUF, Tome I, P :16

Coquery-Vidrovitch, C. (1991). Tiers-monde : l'informel en question? Paris, L'Harmattan. p :32

El brak, I. & El mizani, M. & El hilali, K. & Benlakouiri, A. (2019), « Le tableau de bord prospectif : vers une nouvelle approche de mesure du capital immatériel », *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, ISSN: 2665-7473 janvier 2019 P : 245

Galambaud, B. (2002). *Si la GRH était de la gestion*. Paris, Éditions liaisons

Harris, JR., & Todaro, M P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two Sectors Analysis, *American Economic Review*

HCP. (2014). Enquête nationale sur le secteur informel non agricole. Rabat

HCP. (2014). *Recensement de la population*. Rabat.

Hervé. G., José, R. (2014). Les conditions de travail ; quelle définition ? *Livre blanc sur les conditions de travail des fonctionnaires et des agents publics*, ISBN : 978-2-9549157-0-8 I.

Hobbes T. (1651). *Léviathan*. Chapitre X.4. Londres.

Lacoursiere R., Fabi B. et ST - Pierre J. (2000). « Impact de certaines pratiques de GRH sur la performance organisationnelle et financière des PME », Actes du 5^e CIFPME .

Lachaud, Jean-pierre. (1988). Le secteur informel urbain et le marché du travail en Afrique au sud du Sahara, Genève, Institut international d'études sociales.

Lee, S.; Torm, N. (2017). «Sécurité sociale et résultats des entreprises: l'exemple des PME au Viet Nam», *Revue internationale du Travail*, vol. 156, no 2, pp. 207-237.

Lewis A.W., (1954). Economic Development with Unlimited Supplies of Labour, Manchester School of Economic and Social Studies, n°2, May, pp 139-191

Marx K. (1865). « Salaire, prix et profit », Rapport au conseil général de l'Association Internationale des Travailleurs

Muheme, Gaspard B. (1995), L'économie informelle face à l'évolution du dualisme. Conceptualisation théorique et illustration par l'étude de l'itinéraire agro-économique de la filière mboga, Québec, Thèse, Université Laval. P :101

Nura (2014). L'économie informelle, l'entrepreneuriat et l'emploi. In Félix Zogning, Ahmadou Aly Mbaye, Marie-Thérèse Um-Ngouem. Amazon. p : 204

Peretti J.M. (2002-2003). Gestion des Ressources Humaines. *VUIBERT ENTREPRISE*. Collection dirigée par J- P Helfer et J.Orsoni, 10 e édition

Portes A., (1989). The informal economy studies in advanced and less developed countries, John Hopkins University Press, Baltimore and London.

OIT. (2017-2019). *Rapport mondial sur la Protection sociale universelle pour atteindre les objectifs de développement durable*. France.

Rivero, J. et Savatier, J. (1991). « Droit du travail », Thémis, PUF, 12ème éd., p. 78

Sarr, M., Diouf, L. (2010). « Caractéristiques des Pratiques de GRH dans le Secteur Informel de Dakar : Cas des Menuisiers et Mécaniciens »

Savatier J. (1985). « La portée du droit au SMIC selon les modalités de rémunération », Dr. soc. p. 811.

Sethuraman. (1976). Le secteur urbain non structuré: concept, mesure et action, Revue Internationale du travail, BIT, Genève, vol 114, n°

Soto. (1994). « L'économie informelle dans les pays en développement ». Jean-Pierre Cling, Stéphane Lagrée, Mireille Razafindrakoto et François Roubaud 2012. AFD p : 10

Strauss, A., Corbin J. (1990). «Basics of qualitative research: grounded theory, procedures and technique». *California, sage publications*. p. 269.

Tidjani, B., Simen. F., Diouf, D. (2010). *L'Art de construire une GRH qui compte : le Cas d'un Centre Hospitalier au Sénégal*. Laboratoire de Recherche en GRH, UCAD

Trehlke, B. (1988). «L'emploi dans le secteur urbain informel des industries du bois: résumé d'études OIT». Genève.

Wereld solidariteit-solidarité Mondiale. (2010). L'économie informelle, l'entrepreneuriat et l'emploi. In Félix Zogning, Ahmadou Aly Mbaye, Marie-Thérèse Um-Ngouem. Amazon. ACV-CSC, and LCM-ANMC, P : 241

Walther, R. (2006). « La formation en secteur informel », rapport sur l'enquête terrain au Sénégal.