

UNE ANALYSE DE LA FLEXICURITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC



Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité de ses auteurs et ne reflète pas nécessairement l'opinion de l'ETF ou des institutions de l'UE.

© Fondation européenne pour la formation, 2011
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.

UNE ANALYSE DE LA FLEXICURITÉ DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU MAROC

PRÉPARÉ POUR L'ETF PAR MOHAMMED BOUGROUM ET
AOMAR IBOURK, UNIVERSITÉ CADI AYYAD, MARRAKECH

INTRODUCTION	3
1. CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN	5
1.1 Le contexte démographique et social	5
1.2 L'enquête sur l'activité, l'emploi et le chômage	6
1.3 La migration vers l'étranger	10
1.4 L'emploi formel et l'emploi informel	10
1.5 Les principaux défis du marché du travail	13
1.6 Le marché du travail et la flexibilité	14
2. LA FLEXIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL	16
2.1 La flexibilité dans le Code du travail	16
2.2 Les diverses formes de flexibilité	17
2.3 La mobilité dans le marché du travail	20
2.4 Éléments de synthèse	20
3. LA SÉCURITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL	22
3.1 La sécurité d'emploi et les arrangements contractuels	22
3.2 La sécurité d'employabilité	22
3.3 La sécurité du revenu	25
3.4 La sécurité combinatoire professionnelle et familiale	27
3.5 Les autres mesures de sécurité	27
3.6 La protection des travailleurs du secteur informel	28
3.7 Éléments de synthèse	29

4. L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA FLEXICURITÉ	31
4.1 L'éducation et la formation tout au long de la vie	31
4.2 L'impact de l'éducation et de la formation sur la flexicurité	33
4.3 L'amélioration de l'employabilité	35
4.4 La formation en cours d'emploi	35
4.5 L'alphabetisation des adultes	39
4.6 La validation des apprentissages antérieurs	40
4.7 Éléments de synthèse	42
5. LE DIALOGUE SOCIAL EN VUE DE LA COHÉSION SOCIALE	43
5.1 Le dialogue social au Maroc	43
5.2 Les problèmes de cohésion sociale	47
5.3 Éléments de synthèse	49
6. CONCLUSIONS	51
ACRONYMES	53

INTRODUCTION

Dans les pays à économie libérale, le paradigme de développement a longtemps reposé sur la primauté de l'économique sur le social. Le social était perçu au mieux comme un corollaire naturel de l'économique et au pire comme une menace à minimiser pour ne pas compromettre l'économique. Le marché du travail, lieu de cristallisation de l'économique et du social, était structuré par la tension entre ces deux dimensions suite aux positions opposées des partenaires sociaux. D'une part, les entreprises mettaient en avant l'exigence de compétitivité pour réclamer plus de flexibilité externe dans la gestion des ressources humaines. D'autre part, les travailleurs défendaient la sécurité d'emploi comme condition nécessaire à l'amélioration de la situation sociale. Les pouvoirs publics avaient la tâche délicate de garantir la paix sociale en gérant de façon plus ou moins partisane un équilibre de circonstance entre les partenaires sociaux.

La mondialisation de l'économie et l'apport des technologies de l'information et de la communication ont contribué à faire évoluer le paradigme de développement en prenant en compte deux concepts clés, à savoir la société du savoir et le développement humain durable. On prend du recul par rapport aux contingences de gestion sur le court terme pour laisser la place à une planification stratégique sur le long terme. Maintenir la compétitivité économique dans une société du savoir prenant en compte le développement humain durable implique une attitude plus coopérative de la part des partenaires sociaux et la mise en place d'un cadre de développement de la part des pouvoirs publics.

Dans ce nouveau paradigme, le marché du travail sera structuré non plus par la gestion de la tension entre l'économique et le social mais par la recherche de leur complémentarité, en prenant en compte simultanément les dimensions de flexibilité et de sécurité. L'objectif n'est plus de privilégier une dimension au détriment de l'autre mais d'arriver à un équilibre entre les deux dimensions.

C'est là l'idée de base du concept de la flexicurité, qui se veut une nouvelle vision prônant à la fois la flexibilité dans un marché du travail sécurisé et la sécurité dans un marché du travail flexible.

L'hypothèse centrale est que, dans une société du savoir, la compétitivité d'une économie ouverte se base sur ses capacités internes d'adaptation. Le fait que le marché du travail doive s'adapter en permanence exige de la part des partenaires sociaux une logique intégrant droits et obligations. D'une part, les entreprises ont le droit de disposer de la flexibilité nécessaire, mais elles doivent aussi valoriser leurs ressources humaines par la formation et la prise en charge des risques liés à un marché du travail flexible. D'autre part, les travailleurs ont le droit d'être assurés contre ces risques, mais ils doivent aussi envisager un apprentissage tout au long de la vie pour s'adapter à l'évolution du monde du travail.

Cette exigence d'adaptabilité permanente conduit à repenser les deux concepts de flexibilité et de sécurité et à sortir du schéma unidimensionnel traditionnel où la flexibilité est réduite à la flexibilité numérique externe et où la sécurité est réduite à la sécurité d'emploi. Dans cette nouvelle vision, ces deux concepts sont multidimensionnels, avec quatre dimensions non exclusives pour chacun. Pour les entreprises, la dimension de flexibilité numérique doit prendre en compte trois autres dimensions : la flexibilité numérique interne, la flexibilité fonctionnelle et la flexibilité des coûts et salaires. Pour les travailleurs, la dimension de sécurité d'emploi doit prendre en compte trois autres dimensions : la sécurité de l'employabilité, la sécurité de revenu et la sécurité combinatoire.

De ce fait, le marché du travail doit sortir d'un schéma restrictif générateur de tensions sociales et peu attractif pour les travailleurs et les entreprises à fort potentiel. Une combinaison dynamique et multimodale entre flexibilité et sécurité est nécessaire pour permettre d'attirer et de retenir ces travailleurs et ces entreprises.

Les pays scandinaves sont considérés comme des pays pionniers dans ce domaine. L'Union européenne a ensuite adhéré au concept de flexicurité et elle cherche à en généraliser l'application dans sa politique d'emploi. Partant du postulat qu'il n'y a pas de modèle unique de flexicurité, le but n'est pas de dupliquer le modèle développé par les pays pionniers mais que chaque pays membre identifie les besoins des partenaires sociaux et développe son propre modèle national en mettant à profit les expériences existantes.

L'application du concept de flexicurité repose sur quatre piliers fondamentaux : (i) l'organisation du système d'éducation et de formation sur le principe de l'apprentissage tout au long de la vie ; (ii) la flexibilité des arrangements contractuels ; (iii) une assurance efficace contre les risques du marché du travail ; et (iv) des politiques actives du marché du travail favorisant la mobilité. Ce dispositif se base sur la forte tradition de dialogue social existant dans les pays de l'Union européenne.

La Fondation européenne pour la formation (ETF) cherche à étudier la pertinence de ce concept dans les pays partenaires de l'Union européenne. L'objectif principal est de sensibiliser les décideurs politiques et les partenaires sociaux et de dégager, au niveau de chaque pays, les grandes lignes d'un plan d'action permettant de lancer une

dynamique pour un modèle national. Ce projet expérimental est mené avec la participation de quatre pays partenaires de l'Union européenne, le Maroc, la Turquie, l'Ukraine et le Kazakhstan, dont les profils sont très différents. L'ETF met l'accent sur deux des quatre piliers du modèle de flexicurité : (i) l'apprentissage tout au long de la vie ; et (ii) les politiques actives du marché du travail.

Le Maroc, pays en transition et premier partenaire de l'Union européenne à bénéficier du statut avancé, est un exemple très intéressant dans le cadre de ce projet. Le fait de devoir améliorer la compétitivité de son économie pousse le pays à s'intéresser au concept de flexicurité pour sa stratégie de développement. Le Maroc traverse aussi une phase de transition. Les pouvoirs publics ont lancé des réformes socio-économiques et une modernisation des institutions dans un marché du travail dominé par le secteur informel. La flexicurité offre donc une grille de lecture permettant d'apporter un nouvel éclairage sur la structure et le fonctionnement du marché du travail.

Cette étude se base sur deux axes principaux : (i) la pertinence du concept de flexicurité dans le marché du travail marocain ; et (ii) son applicabilité pour formuler des recommandations en matière de politique publique pour l'emploi. Cinq domaines sont couverts : (i) le marché du travail marocain ; (ii) la flexibilité ; (iii) la sécurité ; (iv) l'éducation et la formation ; et (v) le dialogue social.

1. CARACTÉRISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL MAROCAIN

1.1 LE CONTEXTE DÉMOGRAPHIQUE ET SOCIAL

Le marché du travail marocain se caractérise par une forte augmentation de l'offre par rapport à la demande. Les deux décennies qui ont suivi l'indépendance du pays en 1956 ont été marquées par une forte croissance démographique, avec un taux de mortalité en baisse et un taux de natalité en hausse. Malgré un taux de natalité moins élevé à partir des années 1970, la population marocaine a presque triplé en l'espace de (50 ans, passant de 11 millions d'habitants en 1960 à plus de 30 millions d'habitants en 2004 (HCP, 2004).

Cette évolution démographique se reflète dans la structure de la population par groupe d'âge (cf. **TABLEAU 1.1**). Cette structure se caractérise par : (i) une proportion élevée de jeunes ; (ii) un nombre accru de personnes en activité (de 15 à 60 ans) ; et (iii) un nombre stable de personnes âgées (plus de 60 ans). En d'autres termes, le Maroc traverse une phase de baisse du taux de dépendance (nombre d'inactifs par rapport au nombre d'actifs). Cette phase de « fenêtre démographique » devrait durer jusqu'en 2015. Après cette date, la part des inactifs âgés de plus de 60 ans devrait augmenter au détriment des jeunes de moins de 15 ans et des personnes âgées de 15 à 60 ans.

TABLEAU 1.1 STRUCTURE DE LA POPULATION PAR GROUPE D'ÂGE

Âge	1994		2004	
	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 15 ans	9 636 000	37,03	9 260 622	31,20
15-59 ans	14 542 000	55,89	18 010 389	60,68
60 ans et plus	1 841 000	7,08	2 409 058	8,12
Total	26 019 000	100,00	29 680 069	100,00

Source : HCP, Recensements généraux de la population et de l'habitat, 1994-2004

TABLEAU 1.2 STRUCTURE DE LA POPULATION ÂGÉE 15+ SELON LE DIPLÔME (EN %)

Niveau du diplôme	%
Sans diplôme	64,5
Diplôme de niveau moyen	26,9
Diplôme de niveau supérieur	8,5
Non déclaré	0,1
Total	100,0

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

La population est également peu qualifiée. En 2008, 64% de la population âgée de 15 ans et plus n'a aucun diplôme. Le taux d'analphabétisme est de 38,45% (statistiques de 2006) dans la population âgée de 10 ans et plus. De ce fait, le Maroc occupe une place peu enviable (130e place sur 182 pays) dans le classement de l'Indice de développement humain (PNUD, 2009).

Sur le plan social, les taux de pauvreté et de vulnérabilité sont en baisse. Le taux de pauvreté passe de 16,2% à 9% entre 1998 et 2007. Le taux de vulnérabilité passe de 23,9% à 17,5% à la même date. Mais les disparités restent fortes. Les revenus en milieu urbain sont 1,55 fois supérieurs aux revenus en milieu rural. 20% de la population (la plus riche) dispose de 52,6% des revenus. 20% de la population (la plus pauvre) ne dispose que de 5,4% des revenus (HCP, Indicateurs sociaux, 2008).

Les pouvoirs publics doivent prendre en compte l'augmentation des jeunes de moins de 15 ans et des personnes en âge d'activité pour améliorer l'accès aux services de base (éducation, santé, logement) et à l'emploi.

1.2 L'ENQUÊTE SUR L'ACTIVITÉ, L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE

Selon l'enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage¹, le taux d'activité est relativement faible. La population active s'élève à 11,27 millions de personnes, soit un taux d'activité de 50,6%² (HCP, 2008). Ce taux d'activité varie selon le milieu géographique, l'âge, le genre et le niveau de diplôme (cf. **TABLEAUX 1.3-1.4**), avec les caractéristiques suivantes : (i) il est plus élevé en milieu rural, avec une différence de 14 points par rapport au milieu urbain ; (ii) il est plus élevé pour les hommes (75,9%) que pour les femmes (26,6%) ; (iii) il est plus élevé pour la tranche d'âge 35-44 ans ; et (iv) il est plus élevé pour les diplômés de l'enseignement supérieur (66,8%).

TABLEAU 1.3 TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE DIPLÔME, LE GENRE ET LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE (EN %)

Niveau du diplôme	Milieu urbain			Milieu rural			Total		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
Sans diplôme	77,7	12,4	39,9	87,5	38,7	60,4	83,0	26,0	50,8
Diplôme de niveau moyen	63,0	18,9	43,2	64,2	20,1	51,0	63,3	19,1	45,1
Diplôme de niveau supérieur	75,9	55,3	67,0	71,8	39,1	63,5	75,6	54,7	66,8
Total	71,6	19,3	44,7	82,0	37,0	59,0	75,9	26,6	50,6

H – Hommes ; F – Femmes ; Ens – Ensemble
Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

TABLEAU 1.4 TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ÂGÉE 15+ PAR TRANCHE D'ÂGE (EN %)

Tranche d'âge	Hommes	Femmes
15-24 ans	56,5	21,3
25-34 ans	95,0	32,3
35-44 ans	96,1	32,0
45-59 ans	87,6	30,3
60 ans et plus	38,8	12,4
Total	75,9	26,6

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

1 L'enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage est réalisée annuellement par le Haut commissariat au Plan (HCP) auprès d'un échantillon représentatif de 60 000 ménages.

2 Sauf mention contraire, toutes les statistiques proviennent de l'enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage publiée par le Haut commissariat au Plan (HCP) en 2008.

La population active ayant un emploi s'élève à 10,19 millions de personnes, soit un taux d'emploi de 45,8%. Le taux d'emploi varie lui aussi en fonction du milieu géographique, du genre, de l'âge et du niveau de diplôme. L'emploi est également caractérisé par plusieurs facteurs (cf. **TABLEAUX 1.5-1.7**) : (i) la prédominance du secteur agricole, qui génère plus de 40% des emplois ; (ii) la prédominance de formes d'emploi non salariales, avec un actif sur deux exerçant en tant que travailleur indépendant, aide familiale ou apprenti ; (iii) la prédominance de l'emploi informel (78,2%) dans les très petites entreprises ; et (iv) la prédominance d'emplois non qualifiés, avec deux catégories professionnelles (ouvriers et manœuvres agricoles, manœuvres non agricoles) totalisant 43% de l'emploi total (HCP, 2008).

TABLEAU 1.5 STRUCTURE DE L'EMPLOI SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉ PAR MILIEU GÉOGRAPHIQUE ET PAR GENRE (EN %)

Secteur d'activité	Milieu urbain			Milieu rural			Total		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
Agriculture, forêt et pêche	5,2	6,4	5,5	67,3	91,5	75,2	34,2	59,2	41,0
Industrie et artisanat	18,2	30,9	21,0	4,9	5,6	5,1	12,0	15,2	13,0
BTP	14,0	0,5	11,0	9,8	0,0	6,6	12,0	0,2	8,9
Services	62,4	61,9	62,0	17,9	2,8	12,9	41,6	25,2	37,0
Activités mal désignées	0,2	0,4	0,2	0,2	0,0	0,1	0,2	0,2	0,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

H – Hommes ; F – Femmes ; Ens – Ensemble
Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

TABLEAU 1.6 STRUCTURE DE L'EMPLOI SELON LA SITUATION PROFESSIONNELLE PAR MILIEU GÉOGRAPHIQUE ET PAR GENRE (EN %)

Situation professionnelle	Milieu urbain			Milieu rural			Total		
	H	F	Ens	H	F	Ens	H	F	Ens
Salarié	62,0	78,7	65,4	30,9	6,7	22,9	47,5	34,0	43,9
Indépendant	25,7	12,7	23,0	39,8	18,1	32,7	32,2	16,0	27,9
Employeur	5,0	1,9	4,3	1,1	0,1	0,8	3,2	0,8	2,5
Aide familiale	3,7	5,0	4,0	26,0	74,6	41,9	14,1	48,2	23,3
Apprenti	1,2	0,9	1,1	0,6	0,1	0,5	0,9	0,4	0,8
Associé ou coopérant	2,4	0,6	2,0	1,5	0,4	1,1	2,0	0,5	1,6
Autre statut	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

H – Hommes ; F – Femmes ; Ens – Ensemble
Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

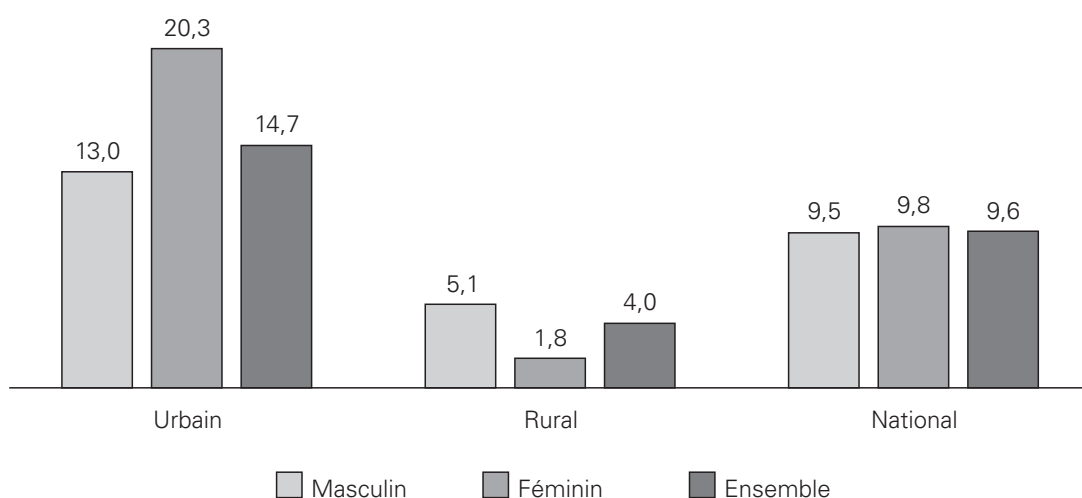
TABLEAU 1.7 STRUCTURE DE L'EMPLOI SELON LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ET LE GENRE (EN %)

Taille de l'entreprise	2007			2008		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
1-9 personnes	78,3	78,7	78,4	78,1	78,3	78,2
10-49 personnes	5,8	5,4	5,7	8,9	9,1	8,9
50-199 personnes	2,2	2,5	2,3	3,0	3,2	3,1
200 personnes et plus	3,3	3,7	3,4	8,3	8,0	8,2
Indéterminée	9,5	9,1	9,4	–	–	–
Non déclarée	1,0	0,6	0,9	1,6	1,3	1,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

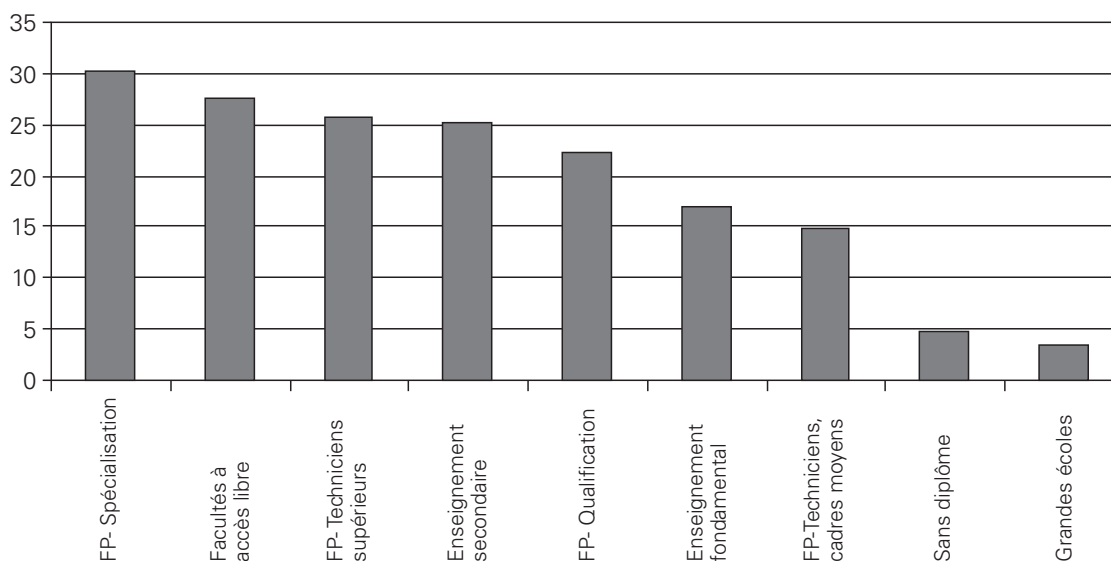
Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2007-08

La population active au chômage s'élève à 1,08 million de personnes sur une population active de 11,27 millions de personnes, soit un taux de chômage de 9,6%. Ce taux varie selon le genre, l'âge, le milieu géographique et le niveau de diplôme. Le chômage présente un certain nombre de caractéristiques (cf. **TABLEAUX 1.8-1.9** et **GRAPHIQUES 1.1-1.2**).

- Il s'agit d'un phénomène urbain (14,7%), avec un pourcentage plus de trois fois supérieur au milieu rural (4%).
- Les disparités liées au genre diffèrent selon le milieu géographique. En milieu urbain, le chômage touche 20,3% des femmes et 13% des hommes. En milieu rural, le chômage touche 5,1% des hommes et 1,8% des femmes.
- Les disparités liées au diplôme concernent le niveau et la nature du diplôme. Le chômage touche davantage les diplômés (15 à 25%) que les non diplômés (moins de 5%), à l'exception des lauréats des grandes écoles (3 à 4%). Les diplômés de l'enseignement supérieur sont les plus touchés par le chômage de longue durée (83,2%) et le chômage de primo-insertion (80,6%).
- Les disparités liées à l'âge jouent en défaveur des jeunes en insertion professionnelle, avec un taux de chômage des 15-20 ans (18,3%) deux fois plus élevé que le taux national (9,6%).

GRAPHIQUE 1.1 TAUX DE CHÔMAGE PAR MILIEU DE RÉSIDENCE ET GENRE

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2007-08

GRAPHIQUE 1.2 TAUX DE CHÔMAGE SELON LE DIPLÔME OBTENU

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

TABLEAU 1.8 PRINCIPAUX INDICATEURS DE CHÔMAGE SELON LE NIVEAU DU DIPLÔME

Indicateur de chômage	Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur
Population active au chômage (en milliers)	344,0	487,0	247,0
Femmes dans la population active au chômage (en %)	17,9	22,9	50,1
Chômeurs n'ayant jamais travaillé (en %)	32,4	57,1	80,6
Chômeurs de longue durée (en %)	52,3	74,6	83,2

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

TABLEAU 1.9 ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE SELON LE GENRE, L'ÂGE ET LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE (EN %)

Taux de chômage	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Au niveau national	12,5	11,3	11,4	10,8	11,1	9,7	9,8	9,6
Par genre								
Hommes	12,5	11,1	11,1	10,7	11,0	9,7	9,8	9,5
Femmes	12,5	12,1	12,2	11,1	11,3	9,7	9,8	9,8
Selon l'âge								
15-24 ans	18,9	17,2	16,2	16,7	17,0	16,6	17,2	18,3
25-34 ans	19,2	17,3	17,5	16,5	16,8	14,0	14,4	13,5
Par milieu géographique								
Urbain	19,5	18,3	19,3	18,5	18,4	15,5	15,4	14,7
Rural	4,5	3,9	3,4	3,1	3,6	3,7	3,8	4,0

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2001-08

1.3 LA MIGRATION VERS L'ÉTRANGER

Trois millions de Marocains résident à l'étranger, soit 10% de la population totale³. La migration est une variable importante du marché du travail puisque le Maroc exporte sa force de travail depuis la fin des années 1950, d'abord vers la France, l'Allemagne et les Pays-Bas jusqu'au milieu des années 1970, puis vers les pays arabes et l'Amérique du Nord suite à la crise économique provoquée par le premier choc pétrolier de 1973. La migration vers les pays européens s'est poursuivie à cause du regroupement familial et du flux des étudiants. À partir de la fin des années 1980, les politiques migratoires restrictives adoptées par ces pays ont provoqué une migration clandestine de travailleurs non qualifiés ou peu qualifiés vers l'Espagne et l'Italie. La migration de travailleurs qualifiés s'est orientée vers des pays pratiquant une politique d'immigration sélective, comme le Canada ou les États-Unis.

Depuis la fin des années 1980, la situation sur le marché du travail marocain s'est sensiblement dégradée pour toutes les catégories de travailleurs, y compris dans le secteur public qui constituait la filière d'insertion par excellence des diplômés. Le projet d'émigrer à l'étranger est donc devenu un véritable projet professionnel pour de nombreux travailleurs, hommes et femmes, quel que soit leur niveau d'instruction. De nouveaux migrants aux profils très variés sont attirés par une vie à l'étranger, y compris des travailleurs qualifiés et expérimentés qui souhaitent partir en couple ou avec leur famille. Contrairement aux migrants des premières générations (ceux des années 1960) qui prônaient une migration temporaire, les migrants des générations récentes partent avec le projet de s'installer définitivement à l'étranger.

Au Maroc, la dimension socio-économique de la migration est très importante. Les transferts monétaires des travailleurs résidant à l'étranger sont l'une des trois principales sources de revenus du pays. Ces transferts sont indispensables au maintien de l'équilibre macro-économique et à un rééquilibrage social. La migration est également un moyen de brassage culturel qui influe sur l'évolution des attitudes et des normes sociales.

Vue sous l'angle du marché du travail, la migration a joué depuis la fin des années 1960 un rôle central pour soulager la pression de l'offre par rapport à la demande. La proportion prise par la migration des travailleurs qualifiés pose toutefois le problème de la fuite des cerveaux. Dans une économie ouverte, on ne peut totalement éviter ce type de migration. Mais il importe de rendre le marché du travail assez attractif pour que la migration de travailleurs qualifiés reste dans des proportions raisonnables, et surtout qu'elle amène des bénéfices pour le pays. Il ne s'agit donc pas de stopper la migration des travailleurs qualifiés, mais de s'assurer que les flux directs et indirects qu'elle génère soient positifs pour le marché du travail national.

L'attrait des diplômés et des travailleurs qualifiés pour la migration montre que l'attractivité du marché du travail n'est pas suffisante. Une migration massive entraîne l'appauvrissement du capital humain du pays et rend nul l'investissement en formation consenti par la collectivité.

Par ailleurs, conscients du rôle économique et social de la migration, les pouvoirs publics ont adopté depuis le début des années 1990 une politique volontariste visant à renforcer les liens des Marocains résidant à l'étranger avec leur pays d'origine, pour faire de la migration une source de transfert de savoir-faire et un facteur de dynamisation de l'investissement.

1.4 L'EMPLOI FORMEL ET L'EMPLOI INFORMEL

La segmentation du marché du travail marocain fait consensus, mais il est difficile de trouver une ligne de partage entre les différents segments. La multiplicité de variables et l'imbrication de ces variables entre elles rend inopérants les schémas dichotomiques simplistes, par exemple une opposition duale entre l'emploi formel et l'emploi informel. Donner une définition de l'emploi informel au Maroc implique d'explicitier les différents cas de figure auxquels cette définition renvoie. Cette définition doit uniquement prendre en compte les activités légales et exclure les activités illégales comme le trafic de drogue, le trafic d'armes, la prostitution ou l'immigration clandestine.

L'emploi informel associé aux activités légales inclut les cas de figure suivants :

- un emploi exercé en tant qu'occupation principale dans une unité professionnelle du secteur informel, par exemple un salarié non déclaré dans une entreprise informelle du bâtiment ou des travaux publics (BTP) ou un vendeur ambulant travaillant à son compte ;
- un emploi exercé en tant qu'occupation principale par un travailleur non déclaré dans une unité de production partiellement formelle, par exemple un travailleur exerçant dans une entreprise ne déclarant qu'une partie de son personnel ;

- un emploi exercé en tant qu'occupation secondaire par un travailleur occupant par ailleurs une fonction principale dans une unité professionnelle partiellement ou totalement formelle, par exemple un fonctionnaire exerçant une activité secondaire.

Outre la nature de l'occupation (principale ou secondaire) et la nature de l'unité professionnelle d'accueil (formelle, partiellement formelle, informelle), l'emploi informel se caractérise par deux autres variables, à savoir la situation dans la profession et les conditions de travail. Un emploi informel peut être un emploi rémunéré (salarié ou indépendant) ou non rémunéré (apprenti ou aide familiale). Contrairement aux stéréotypes, l'emploi informel rémunéré n'implique pas toujours une rémunération basse. Certains de ces emplois offrent une rémunération comparable sinon supérieure à des emplois du secteur formel.

L'emploi informel s'exerce hors des dispositions du Code de travail, soit partiellement soit totalement. Il repose sur des mécanismes de coordination informelle, avec le réseau des relations interpersonnelles comme principal levier. En l'absence d'un arrangement contractuel formel, ce réseau permet de réduire les risques entre les partenaires de la relation de travail. La qualité du réseau détermine le niveau d'engagement des partenaires à respecter les arrangements contractuels pour le salaire et les conditions de travail. Le réseau fonctionne donc comme un outil de coordination se basant sur les deux notions de confiance et de réputation.

Deux approches peuvent être utilisées pour déterminer la taille de l'emploi informel :

- *l'approche indirecte*, qui consiste à utiliser les données de l'Enquête sur l'emploi auprès des ménages – le critère utilisé pour définir l'emploi informel est l'affiliation ou non à un système de couverture sociale ;
- *l'approche directe*, qui repose sur les résultats d'enquêtes *ad hoc*, dont la dernière est l'édition 2007 de l'Enquête nationale sur le secteur informel non agricole.

La taille de l'emploi informel : l'approche indirecte

L'enquête nationale sur l'activité, l'emploi et le chômage fournit des indications sur la taille de l'emploi informel, assimilé dans ce cas à l'emploi non déclaré⁴, en utilisant le critère d'affiliation ou non à un système de couverture sociale. Plus de huit actifs occupés sur dix occupent des emplois informels (cf. **TABLEAU 1.10**). Pour les femmes, le taux d'affiliation est de 41,7% en milieu urbain et 1,1% en milieu rural.

TABLEAU 1.10 POPULATION ACTIVE OCCUPÉE SELON LE GENRE, LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE ET LA COUVERTURE SOCIALE (EN %)

	Affiliation	Hommes	Femmes	Ensemble
Milieu urbain	Affiliés	28,7	41,7	31,4
	Non affiliés	71,1	58,0	68,4
	Non déclarés	0,2	0,3	0,2
	Total	100,0	100,0	100,0
Milieu rural	Affiliés	4,7	1,1	3,5
	Non affiliés	95,2	98,9	96,5
	Non déclarés	0,1	0,0	0,1
	Total	100,0	100,0	100,0
Au niveau national	Affiliés	17,3	16,1	17,0
	Non affiliés	82,5	83,8	82,9
	Non déclarés	0,1	0,1	0,1
	Total	100,0	100,0	100,0

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

4 L'estimation de l'emploi informel selon l'approche indirecte inclut également les travailleurs non déclarés occupés dans les entreprises opérant dans le secteur formel.

La répartition de l'emploi salarié selon le type de contrat, le secteur d'emploi et le milieu géographique (cf. **TABLEAU 1.11**) permet de constater la présence de l'emploi informel dans tous les secteurs, y compris dans le secteur « Administration et collectivités locales » censé être le cœur de l'emploi structuré. Sur le plan national, la taille de l'emploi informel salarié est de 71,4% tous secteurs confondus et varie beaucoup selon les secteurs, avec un pourcentage allant de 11,6% pour le secteur « Administration et collectivités locales » à 99% pour le secteur « Structures familiales ». Ce pourcentages sont encore supérieurs en milieu rural pour tous les secteurs.

TABLEAU 1.11 STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIÉ SELON LE TYPE DE CONTRAT, LE GROUPE D'ACTIVITÉ ET LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE (EN %)

Type de contrat	Administration et collectivités locales	Entreprises publiques et semi-publiques	Entreprises privées	Structures familiales	Tous secteurs
Milieu urbain					
CDD	5,1	6,8	4,4	0,1	4,5
CDI	84,6	74,8	12,7	0,2	30,4
Verbal	1,8	2,4	2,4	0,8	2,2
Sans contrat	8,4	15,4	79,9	98,9	62,3
Non déclaré	0,1	0,5	0,7	0,0	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Part du secteur dans l'emploi salarié</i>	22,5	2,9	71,3	2,8	
Milieu rural					
CDD	3,0	7,5	1,6	0,0	1,7
CDI	72,6	29,5	3,3	0,0	7,9
Verbal	2,6	0,0	1,2	0,9	1,4
Sans contrat	21,4	63,1	93,6	99,1	88,7
Non déclaré	0,3	0,0	0,3	0,0	0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Part du secteur dans l'emploi salarié</i>	6,5	0,4	90,4	0,8	
National					
CDD	4,9	6,8	3,5	0,1	3,8
CDI	83,4	72,7	9,7	0,2	24,4
Verbal	1,9	2,3	2,0	0,8	2,0
Sans contrat	9,7	17,7	84,2	99,0	69,4
Non déclaré	0,1	0,5	0,5	0,0	0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Part du secteur dans l'emploi salarié</i>	18,2	2,2	76,4	2,3	

CDD – Contrat à durée déterminée ; CDI – Contrat à durée indéterminée
Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

La taille de l'emploi informel : l'approche directe

Pour évaluer la taille de l'emploi informel de manière directe, les pouvoirs publics ont chargé le Haut commissariat au Plan de mener plusieurs enquêtes *ad hoc*. La plus importante a été l'Enquête nationale sur le secteur informel non agricole, réalisée en 1999/2000 et 2007/08. Les résultats de cette enquête sont présentés ci-dessous.

- Le nombre d'unités professionnelles informelles est passé de 1,23 million en 1999 à 1,55 million en 2007, soit une moyenne annuelle de 40 000 nouvelles unités en l'espace de huit ans.
- Le volume total de l'emploi est passé de 1,90 million d'emplois en 1999 à 2,22 millions d'emplois en 2007, soit une création nette de 314 169 emplois au cours de cette période.
- La part du secteur informel dans l'emploi non agricole est passée de 39% en 1999 à 37,3% en 2007, avec une diminution de 1,7 point au cours de cette période.
- Le secteur du commerce concentre à lui seul plus de la moitié (53,2%) de l'emploi informel non agricole, avec huit emplois informels sur dix.
- La taille moyenne des unités professionnelles informelles a légèrement baissé, passant de 1,5 personne par unité en 1999 à 1,4 personne en 2007. Quelque 75% des unités professionnelles informelles emploient une seule personne.

L'Enquête sur l'emploi menée par le HCP en 2008 montre que l'agriculture représente plus de 40% de l'emploi total, dont une grande partie relève de l'emploi informel. Si l'on tient compte du poids de l'emploi informel (37%) dans l'emploi total non agricole et de la prédominance de l'emploi informel dans l'emploi agricole, on peut raisonnablement conclure que l'emploi informel représente au moins 70% de l'emploi total.

1.5 LES PRINCIPAUX DÉFIS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Comme indiqué plus haut, le marché du travail marocain est segmenté. Quatre dualités font apparaître le marché du travail comme une juxtaposition de marchés catégoriels plutôt que comme un marché unifié.

Dualité selon le milieu géographique

Alors qu'il ne représente que 41% de la population en âge d'activité (âgée de 15 ans et plus), le milieu rural génère 51,5% de l'emploi total. Le taux d'activité y est de 59% (44,7% en milieu urbain). Les 15-24 ans représentent 32% de la population en âge d'activité (25% en milieu urbain). 80% des travailleurs n'ont aucun diplôme (49% en milieu urbain). 58% des travailleurs occupent des emplois d'ouvrier ou de manœuvre (26% en milieu urbain). 22% seulement des travailleurs exercent en tant que salariés (65% en milieu urbain). Le secteur agricole domine, avec 75% des emplois. 89% des personnes hors âge légal d'activité (enfants de moins de 15 ans et personnes de plus de 60 ans) travaillent en milieu rural (11% en milieu urbain). Le chômage est de 5,1% seulement (14,7% en milieu urbain). Le milieu rural génère donc plus d'emplois, mais il s'agit surtout d'emplois informels précaires.

Dualité selon le genre

Les femmes sont sous-représentées dans la population active. Alors qu'elles forment plus de la moitié de la population âgée de 15 ans et plus, les femmes ne représentent que 27% de la population active. 73% des femmes actives occupées n'ont aucun diplôme (64% pour les hommes). Près de 50% des femmes sont aides familiales (16% pour les hommes). Plus de 60% des femmes exercent un emploi d'ouvrier ou de manœuvre. Avec un niveau de qualification moindre que celui des hommes, les femmes surtout confinées à des emplois précaires, des emplois non salariés et des emplois non qualifiés.

Dualité selon le niveau d'instruction

La population active comprend une majorité de travailleurs non instruits ou faiblement instruits et une minorité très diplômée. 65% de la population active est sans diplôme et 10% est titulaire d'un diplôme supérieur. 68% de la population active occupée n'est pas diplômée. Les emplois d'ouvrier et de manœuvre sont exercés à 82% par des travailleurs non diplômés. S'ils sont cantonnés à des emplois non qualifiés et précaires, ces travailleurs sans diplôme ne représentent que 32% de la population au chômage. À l'opposé, les travailleurs diplômés, surtout ceux qui sont titulaires d'un diplôme supérieur, jouissent d'un accès privilégié à l'emploi formel structuré. Mais ils sont aussi souvent touchés par le chômage puisqu'ils représentent 80,6% des chômeurs de primo-insertion et 83,2% des chômeurs de longue durée.

Dualité selon l'âge

Les jeunes sont une composante importante du marché du travail puisque 40% de la population active a moins de 35 ans. 39% de ces jeunes ont entre 15 et 24 ans et on note même la présence de jeunes de moins de 15 ans. Cette entrée dans la vie active à un âge précoce témoigne du dysfonctionnement du système éducatif qui n'est pas assez développé pour toucher tous les enfants d'âge scolaire et pas assez performant pour retenir les enfants scolarisés. Ces

jeunes ont surtout des emplois non qualifiés (ouvrier et manœuvre) ou des emplois dans le secteur non salarié (apprenti et aide familiale). Près de 70% des jeunes de 15 à 24 ans sont ouvriers ou manœuvres. Les jeunes sont aussi fortement touchés par le chômage. Plus de 40% des chômeurs ont moins de 25 ans. 70% de ces jeunes chômeurs sont au chômage depuis plus d'un an et près de 67% sont à la recherche de leur premier emploi. Ces jeunes sont nombreux à s'appuyer sur le réseau familial en tant que principal moyen pour rechercher un emploi, plus que pour les autres tranches d'âge.

À la lumière de ces quatre dualités, deux défis se posent pour le marché du travail.

Le premier défi est d'agir pour briser le schéma « travailleurs peu instruits – emplois peu qualifiés ». Le faible niveau général de la population active et la prépondérance des emplois peu qualifiés consolident l'emploi informel, sa précarité et sa vulnérabilité. Les femmes, les jeunes et les travailleurs ruraux sont particulièrement concernés.

Le deuxième défi est d'agir contre le gaspillage ou le manque-à-gagner constitué par le chômage des diplômés dans une économie largement sous-encadrée. Le marché du travail a du mal à absorber le flux des diplômés pour trois raisons : (i) l'incertitude quant à la qualité des formations ; (ii) la faiblesse de la dynamique de création d'emplois qualifiés ; et (iii) l'insuffisance des dispositifs de gestion permettant de passer de l'école à l'emploi, en quantité comme en qualité.

1.6 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA FLEXIBILITÉ

Si l'on adopte la flexicurité comme grille de lecture du marché du travail segmenté, l'examen des différents segments permet de constater des configurations diverses, qui vont d'une sécurité totale basée sur la garantie de l'emploi à vie à une flexibilité maximale essentiellement basée sur une flexibilité externe. Voici plusieurs observations sur les grands secteurs du marché du travail que sont : l'administration et les collectivités locales ; les entreprises publiques et semi-publiques ; le secteur privé structuré ; et le secteur privé non structuré.

L'administration et les collectivités locales

Ce secteur constitue le modèle de référence de la sécurité, à savoir la sécurité de l'emploi induite par la garantie d'un emploi à vie. La grande majorité des emplois de ce secteur est régie par le Code de la fonction publique, qui garantit l'emploi à vie et donne droit à une protection sociale avec affiliation aux divers régimes de sécurité sociale (maladie, congés, retraite, etc.). Les arrangements contractuels sont très encadrés, à la fois par les dispositions du Code de la fonction publique et par les syndicats, ce qui ne laisse pratiquement aucune marge de négociation directe entre le travailleur et l'employeur, qui est l'État. La carrière professionnelle et les conditions de travail (salaires et autres) sont structurées autour des deux variables clés que sont le diplôme et l'ancienneté. Les possibilités de formation en cours d'emploi existent mais restent peu nombreuses et d'accès restreint.

L'étude de ce secteur permet aussi de faire deux observations complémentaires. D'une part, on note l'existence d'un groupe d'emplois minoritaire qui échappe à ce modèle dominant et dont le mode de mobilisation relève plutôt du modèle opposé de flexibilité externe puisque plus de 10% des travailleurs de ce secteur sont embauchés sans aucun contrat écrit (cf. **TABLEAU 1.11**).

D'autre part, on note chez certains fonctionnaires le développement de pratiques dénaturant le modèle dominant et remettant en cause ses fondements. Deux exemples illustrent ce propos. Le premier exemple concerne la pratique de la pluriactivité. Des fonctionnaires ont tendance à s'investir dans des activités secondaires indépendantes, comme le commerce ou des activités salariales non déclarées, tout en étant certains de conserver leur activité principale sans la crainte d'être licenciés. Ces activités secondaires ont un impact négatif sur leur implication dans leur activité principale. Le deuxième exemple est la pratique de plus en plus répandue chez certains fonctionnaires d'utiliser leur position professionnelle pour consolider leur réseau privé de relations interpersonnelles. Ils exercent le pouvoir que donne leur position professionnelle de façon discrétionnaire dans une logique de donnant-donnant, plutôt que de se conformer à des procédures formelles. Les personnes pourvues d'un capital social ont donc plus de poids que celles qui n'en ont pas, dans une société réticulaire justifiant cette pratique. Ces deux exemples montrent le risque d'un emploi public capté par les intérêts privés des travailleurs, avec l'attrait que cela peut représenter pour certains travailleurs en phase de primo-insertion.

Les entreprises publiques et semi-publiques

Ce secteur représente un pourcentage moindre de l'emploi total suite à la politique de privatisation menée par les pouvoirs publics durant les deux dernières décennies. Sa configuration est très proche de celle du secteur précédent.

Le modèle dominant reste celui de la sécurité basée sur une forte garantie de l'emploi. Les arrangements contractuels sont encadrés par des régimes spéciaux donnant droit à une protection sociale souvent plus généreuse que celle de la fonction publique. L'existence d'organismes très actifs d'œuvres sociales permet aux travailleurs de bénéficier de

plusieurs avantages sociaux (loisirs, éducation des enfants, tarifs préférentiels, etc.). Les possibilités de formation en cours d'emploi sont plus nombreuses et plus institutionnalisées en interne. Des opportunités de mobilité interne existent au sein de l'entreprise.

Tout comme le secteur précédent, ce secteur se caractérise par la juxtaposition d'un modèle dominant de sécurité de l'emploi et d'un modèle minoritaire se référant à la flexibilité externe. Quelque 17,7% des travailleurs sont embauchés sans contrat de travail (cf. **TABLEAU 1.11**). Les pratiques liées à une logique de rente sont toutefois moins fréquentes et moins systématiques que dans le secteur précédent.

Le secteur privé structuré

En théorie, ce secteur est censé être encadré par les dispositions du nouveau Code du travail adopté en 2004. Dans la pratique, on a une situation hétérogène qui dépend à la fois de la taille de l'entreprise et du secteur d'activité, et parfois même du profil de l'entrepreneur. Certains secteurs très structurés comme les banques ou les assurances présentent des modèles proches du modèle de référence de la sécurité. D'autres secteurs moins structurés comme le textile ou l'artisanat, où dominent les petites et moyennes entreprises, présentent des modèles proches du modèle de référence de la flexibilité externe.

La différence essentielle de ce secteur par rapport aux deux secteurs précédents se situe au niveau de la garantie de l'emploi dans les arrangements contractuels. Ceux-ci prévoient le licenciement mais, dans la pratique, les procédures de licenciement ne sont pas toujours en conformité avec les dispositions légales puisque le risque de chômage n'est pas pris en compte.

Excepté pour les grandes entreprises privées liées à des multinationales, les entreprises marocaines n'appliquent pas toutes les dispositions du Code du travail et/ou limitent le champ des dispositions appliquées à certaines catégories de leur personnel. De ce fait, les entreprises juxtaposent plusieurs modèles de gestion des ressources humaines en termes de flexicurité. D'autres variables entrent également en jeu, comme le diplôme, l'ancienneté, la compétence et la nature du lien avec le(s) propriétaire(s) de l'entreprise.

Le secteur privé non structuré

Ce secteur constitue le modèle de référence pour une flexicurité basée principalement sur la flexibilité externe. Un emploi dans ce secteur n'est encadré par aucun contrat écrit formel, et ne donne droit à aucune protection sociale ni aucun avantage social. Les possibilités de formation en cours d'emploi se limitent à la formation sur le tas.

Les conditions de travail dépendent en grande partie de la situation dans la profession (salarié, indépendant, aide familiale, apprenti), du secteur d'activité (agriculture, artisanat, etc.) et des caractéristiques individuelles du travailleur (âge, genre, niveau d'instruction). La situation d'une jeune aide familiale travaillant dans le secteur agricole est totalement différente de celle d'un artisan adulte ayant accumulé une grande expérience dans une spécialité de pointe comme l'artisanat d'art.

Le modèle extrême de flexibilité externe peut être illustré par deux exemples. Le premier exemple porte sur les bourses journalières de travail (*moukef*). Les travailleurs sont embauchés à la tâche ou à la journée sur la base d'un accord verbal, avec possibilité de rupture immédiate de cet accord par l'un des deux protagonistes, qui sont tous deux dans une logique de maximisation à très court terme. Le deuxième exemple porte sur les emplois de domestique dans une famille. Les filles ou les femmes engagées en tant que personnel domestique le sont sur la base d'un accord verbal non contraignant pour les deux parties. Il arrive toutefois que la relation contractuelle informelle puisse durer dans le temps sans être formalisée lorsque les deux partenaires nouent une relation de confiance directe ou par le biais d'un tiers.

Deux facteurs contribuent à fragiliser la position des travailleurs et à renforcer celle des employeurs. Le premier facteur est une offre très supérieure à la demande. Le deuxième facteur est le grand nombre de travailleurs pauvres occupant des emplois mal ou non rémunérés. La contrainte de devoir trouver un emploi à tout prix est tellement forte qu'ils sont obligés d'accepter les conditions de travail qu'on leur propose.

La famille employant du personnel peut combler, au moins partiellement, l'inefficacité des institutions modernes en minimisant les risques du marché du travail. La famille procure par exemple des ressources comme le logement ou la nourriture et peut même favoriser l'éducation et la formation du personnel, et donc indirectement leur mobilité professionnelle.

Certaines institutions traditionnelles de pilotage sont propres à des marchés liés à des métiers traditionnels, par exemple les métiers de l'artisanat. Par le passé, ces institutions coordonnaient ces marchés non seulement pour le contrôle des prix et le respect de la qualité mais également pour la force de travail. La mise en place d'institutions modernes a relégué ces institutions au second plan sans pour autant les faire disparaître. Deux institutions traditionnelles (*Mouhtassib* et *Lamine*) jouent toujours un rôle important dans les métiers de l'artisanat.

2. LA FLEXIBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

On peut distinguer quatre types de flexibilité dans le marché du travail marocain : (i) la flexibilité numérique externe, qui concerne la capacité des entreprises à modifier facilement le nombre de leurs salariés ; (ii) la flexibilité numérique interne, qui concerne la capacité des entreprises à modifier les heures de travail et autres modalités de travail des salariés sans changer leur nombre ; (iii) la flexibilité fonctionnelle, qui concerne la capacité des entreprises à redéployer leurs salariés dans des emplois différents ; et enfin (iv) la flexibilité de coût (salaire), qui concerne l'adaptation des salaires aux conditions du marché du travail.

L'existence de dispositions contractuelles flexibles est considérée comme l'un des éléments clés du débat sur la flexicurité. Un cadre législatif prévoyant et facilitant l'utilisation des différents types de flexibilité définis ci-dessus est nécessaire pour un bon fonctionnement du marché du travail en faveur des entreprises et des travailleurs. Il faut cependant reconnaître que la mise en œuvre effective du cadre législatif et de son champ d'application sont tout aussi importants pour son impact sur le fonctionnement du marché du travail.

Ce chapitre présente le champ d'application et les dispositions du Code du travail introduisant des aspects de flexibilité. Il discute ensuite des différents types de flexibilité dans le marché du travail marocain en prenant en compte la structure du marché du travail et les pratiques développées par les acteurs sur le terrain. Il présente enfin des réflexions sur la mobilité dans le marché du travail comme indicateur de flexibilité effective, quoique le manque de données statistiques sur la question n'ait pas permis de mesurer le degré de cette mobilité.

2.1 LA FLEXIBILITÉ DANS LE CODE DU TRAVAIL

Le champ d'application du Code du travail

Les dispositions du Code du travail sont censées s'appliquer à toutes les relations de travail régies par un contrat (oral ou écrit) entre un employeur et un salarié. Cependant, certaines catégories de salariés (salariés des entreprises publiques et des collectivités locales, marins, salariés des entreprises minières, journalistes professionnels, salariés de l'industrie cinématographique, concierges d'immeubles d'habitation) relèvent de régimes spéciaux dont les dispositions sont plus avantageuses. Dans ce cas, les dispositions du contrat de travail viennent seulement compléter ces dispositions.

Par ailleurs, un contrat de travail n'est pas nécessaire pour les employés de maison et les travailleurs embauchés par des micro-entreprises. Une réglementation spéciale est prévue pour ces deux catégories. Les emplois créés par les micro-entreprises sont soumis à trois conditions : (i) l'employeur doit être une personne physique ; (ii) le nombre d'employés doit être de cinq personnes au maximum ; et (iii) le revenu annuel de l'employeur ne doit pas dépasser cinq fois la tranche exonérée de l'impôt général sur le revenu.

Les dispositions du contrat de travail ne concernent que l'emploi salarié et ne sont applicables que pour l'emploi salarié déclaré. Or l'emploi salarié reste minoritaire par rapport à l'emploi indépendant et l'emploi non rémunéré. En 2008, l'emploi salarié ne représentait que 43,9% de l'emploi total (cf. **TABLEAU 1.6**), 76,4% des salariés travaillaient par les entreprises du secteur privé, et 16% seulement de ces travailleurs avaient un emploi salarié déclaré avec un contrat de travail (HCP, 2008).

La portée de la législation du travail reste donc limitée à cause de la prédominance de l'emploi informel. À cela s'ajoute le fait que les dispositions du Code du travail ne sont pas toujours respectées pour l'emploi salarié déclaré dans le secteur privé. Ceci est souvent fonction de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité et du profil des dirigeants.

La flexibilité dans le Code du travail

En vigueur depuis 2004, le nouveau Code du travail cherche à concilier la flexibilité requise par les employeurs et la sécurité revendiquée par les syndicats. Les nouvelles dispositions concernent la durée du travail, le licenciement et le recours aux contrats à durée déterminée (CDD).

En ce qui concerne la durée de travail, le Code du travail adopte les dispositions suivantes : (i) la réduction de la durée du travail hebdomadaire de 48 à 44 heures sans réduction de salaire ; (ii) la possibilité d'annualisation des heures de travail sans dépasser 10 heures de travail par jour, avec un temps annuel de travail de 2 228 heures pour le secteur non agricole et de 2 496 heures pour le secteur agricole ; et (iii) la possibilité pour l'entreprise de réduire temporairement son

effectif de 50% pour une durée de deux mois afin de faire face à une conjoncture difficile, et si nécessaire pour une durée de quatre mois avec l'accord des délégués du personnel.

En ce qui concerne le licenciement, le Code du travail fixe les indemnités de licenciement et prévoit la possibilité de licenciement pour raisons économiques. Les indemnités ne sont plus fixées de façon discrétionnaire par le juge mais fixées en fonction de l'ancienneté. Elles sont calculées par année d'ancienneté selon le barème suivant : (i) 96 heures de salaire pour les cinq premières années ; (ii) 144 heures de salaire pour une période d'ancienneté allant de 6 à 10 ans ; (iii) 192 heures de salaire pour une période d'ancienneté allant de 11 à 15 ans ; et (iv) 240 heures de salaire pour une période d'ancienneté dépassant les 15 ans. Le montant de l'indemnité est calculé sur la base du salaire moyen perçu pendant les 52 semaines précédant la date de licenciement. Les entreprises en difficulté peuvent demander une autorisation de licenciement pour raisons économiques. Ces demandes sont instruites par l'Inspection du travail et discutées au sein d'une commission provinciale présidée par le *wali* ou le gouverneur.

En ce qui concerne les arrangements contractuels, le Code du travail prévoit les contrats suivants :

- *Contrat à durée indéterminée (CDI)*. Il s'agit d'un contrat de droit commun.
- *Contrat à durée déterminée (CDD)*. Les conditions de ce type de contrat sont fixées par le contrat de travail. Un CDD ne peut dépasser six mois pour le secteur agricole et un an pour les secteurs non agricoles. La durée cumulée des CDD ne peut dépasser deux ans.
- *Contrat de travail temporaire*. Il s'agit surtout d'un contrat d'intérim. Le salarié d'une agence d'intérim est mis à la disposition d'une entreprise pour une mission particulière de trois mois maximum. Le salarié n'a aucun lien juridique avec l'entreprise. Le travail d'intérim est une pratique relativement récente définie dans l'article 477 du nouveau Code du travail. Il existe une quinzaine d'agences d'intérim ayant reçu l'autorisation d'exercer de la part du ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle. Les autres agences exercent sans autorisation (un projet est en cours pour les inciter à régulariser leur situation).
- *Contrat de travail à temps partiel*. Il s'agit d'un contrat de type CDI ou CDD dont la durée hebdomadaire est inférieure à la durée légale de 44 heures par semaine. Ce type de contrat doit être établi par écrit pour le différencier d'un contrat à temps complet.
- *Contrat d'apprentissage ou de stage de formation*. Ce type de contrat est limité dans le temps et destiné aux travailleurs en formation, avec des dispositions fiscales particulières sous forme d'exonération des charges pour l'entreprise. Si l'entreprise décide de garder le travailleur au terme d'un CDD, elle doit lui proposer un CDI. De l'avis de plusieurs responsables interviewés, cette disposition est un frein à la flexibilité quantitative (ajustement des effectifs).

2.2 LES DIVERSES FORMES DE FLEXIBILITÉ

La structure de l'emploi offre tous les ingrédients nécessaires à une forte flexibilisation de l'emploi. L'emploi salarial ne représente que 43,9% de l'emploi total (cf. **TABLEAU 1.6**). Près de 80% des emplois salariés n'ont aucun cadre contractuel formel. Plus de 50% des travailleurs soit des travailleurs indépendants ou des aides familiaux. Le secteur agricole génère plus de 40% des emplois. Près de 80% des emplois sont le fait de petits collectifs de travail de moins de 10 travailleurs. L'emploi dans le secteur public représente un peu plus de 20% de l'emploi salarié et moins de 10% de l'emploi total.

Les formes de flexibilité (flexibilité numérique externe, flexibilité numérique interne, flexibilité fonctionnelle, flexibilité de coût) varient en fonction des arrangements contractuels, qui peuvent être classés en deux groupes.

2.2.1 Les arrangements contractuels non salariaux

Le premier groupe concerne les arrangements contractuels non salariaux et représente 57% de l'emploi total. Il regroupe surtout les travailleurs indépendants et les aides familiaux, lesquels représentent respectivement 27,9% et 23,3% de l'emploi total⁵. Ce groupe représente plus de 76% de l'emploi total en milieu rural (34% en milieu urbain). Le travail indépendant est davantage exercé par les hommes et le travail d'aide familiale davantage exercé par les femmes. En milieu rural, près de 74% des femmes en cours d'emploi sont des aides familiales. En milieu urbain, l'emploi non salarié concerne surtout le secteur du commerce et des services. En milieu rural, il concerne presque exclusivement le secteur agricole. Les arrangements contractuels non salariaux ne sont généralement pas formalisés par écrit.

Le contrat d'aide familiale, qui représente un emploi sur cinq, se base sur le réseau familial ou social. Ce contrat exclut donc la flexibilité de coût et privilégie la flexibilité numérique interne et la flexibilité fonctionnelle, avec la possibilité d'une flexibilité numérique externe. Le réseau familial et social à la base de cette relation renforce les chances d'un contrat durable. L'aide familiale est en général un travailleur docile prêt à adapter son temps de travail (flexibilité numérique interne) et ses tâches (flexibilité fonctionnelle) en fonction des besoins dictés par son patron puisqu'il est lié à ce dernier

⁵ Les employeurs (2,5%), les associés ou coopérateurs (1,6%) et les apprentis (0,8%) sont trois catégories numériquement marginales.

par des relations familiales ou sociales lui imposant l'obéissance. Ces mêmes relations empêchent le patron de privilégier la rupture de contrat comme moyen d'ajustement. Le patron va plutôt opter pour un temps de travail très variable qui peut évoluer d'une situation de sous-emploi (chômage déguisé) à une situation de sur-emploi et inversement.

Les travailleurs indépendants représentent près de 28% de l'emploi total. L'arrangement contractuel ne correspond pas à un contrat *stricto sensu* puisqu'il ne concerne que le travailleur, et donc une seule parties en présence. L'objectif d'un travailleur indépendant est d'assurer la sécurité de son revenu, qui passe nécessairement par l'exercice d'un emploi, ce qui exclut la flexibilité numérique externe. Pour s'adapter à l'évolution du marché du travail, le travailleur indépendant ajuste son temps de travail (flexibilité numérique interne), son champ d'intervention (flexibilité fonctionnelle) ou le prix de ses prestations (flexibilité de coût). Face à une conjoncture difficile, un commerçant ambulant peut accroître son temps de travail, diversifier ses produits et services ou exercer un métier secondaire. Il peut également ajuster les prix pour augmenter son chiffre d'affaires. La même remarque vaut pour un réparateur de téléviseurs ou une travailleuse à domicile.

2.2.2 Les relations salariales

Le deuxième groupe d'arrangements contractuels concerne les relations salariales. Le trait commun de ce groupe est un arrangement contractuel conclu entre les deux parties dans le but d'échanger des services contre une rémunération ou un salaire. Ce groupe concerne 43% de l'emploi total. Le pourcentage de l'emploi salarial est de 65,4% en milieu urbain, et de 22,9% seulement en milieu rural. Le milieu urbain comprend 78,7% de femmes salariées et 62% d'hommes salariés. Le milieu rural comprend 30,9% d'hommes salariés et seulement 6,7% de femmes salariées.

Les arrangements contractuels sont très divers pour ce groupe. On peut schématiser leur structure par le croisement des deux variables qui sont le secteur d'emploi (secteur privé ou secteur public) et la nature du contrat (contrat formel ou absence de contrat). L'emploi salarié est généré à 78,7% par le secteur privé. Il est dominé par l'emploi informel, qui représente 70% de l'emploi salarié au niveau national, 62,3% en milieu urbain et 88,7% en milieu rural.

L'emploi salarié informel (sans contrat) concerne tous les secteurs d'emploi, avec un pourcentage qui varie de 9,7% dans les administrations et les collectivités locales à 84,2% dans les entreprises privées. Les formes de flexibilité sont surtout une flexibilité numérique externe et, dans une moindre mesure, une flexibilité par le coût.

L'emploi salarié formel (avec contrat) concerne lui aussi tous les secteurs d'emploi, tout en dominant le secteur public et assimilé. Les marges de flexibilité sont en théorie réduites si on les compare à celles de l'emploi salarié informel. Les formes de flexibilité dépendent du secteur d'emploi (cf. **TABLEAU 2.1**). Dans le secteur public par exemple, on ne peut pas envisager une flexibilité par le coût ou une flexibilité numérique interne puisque les salaires et la durée de travail sont fixés par les deux partenaires du contrat.

La flexibilité numérique externe est une pratique en expansion dans l'emploi salarié aussi bien informel que formel, avec des contrats de type CDD, le développement de la sous-traitance et l'externalisation des services. La flexibilité interne numérique et la flexibilité par le coût restent des pratiques peu développées ne concernant que l'emploi salarié formel dans le secteur privé. La flexibilité fonctionnelle est une pratique nouvelle qui se développe surtout dans les entreprises (privées et publiques) ouverte aux techniques modernes de gestion.

TABLEAU 2.1 FORMES DE FLEXIBILITÉ SELON LES ARRANGEMENTS CONTRACTUELS

Arrangement contractuel/ forme de flexibilité	Emploi non salarié (57%)		Emploi salarié (43%)			
	Aide familiale	Travailleur indépendant	Sans contrat (71,2%)		Avec contrat (28,8%)	
			Privé	Public	Privé	Public
Numérique externe	Peu répandue	NA	Très répandue	Très répandue	Variable	Peu répandue
Numérique interne	Très répandue	Très répandue	Peu répandue	Peu répandue	Peu répandue	NA
Fonctionnelle	Très répandue	Très répandue	Peu répandue	Peu répandue	Peu répandue	Peu répandue
Coût	NA	Variable	Variable	NA	Variable	NA

NA – Non applicable

Source : Les auteurs de cette publication

Toutes les formes de flexibilité sont présentes dans le marché marocain, mais leur importance diffère selon les secteurs d'emploi.

La flexibilité numérique externe est très répandue. Elle est surtout présente dans l'emploi salarié, aussi bien public que privé. Elle concerne les emplois informels (sans contrat) et les emplois temporaires (CDD et intérim), avec une proportion qui va de 14,6% dans le secteur de l'administration et des collectivités locales à 87,7% dans le secteur salarié privé. La part du chômage pour cause de licenciement ou de fermeture de l'entreprise est également un indicateur de cette forme de flexibilité. Cette part était de 31% en 2008.

La flexibilité numérique interne est tout aussi répandue. Elle concerne principalement l'emploi non salarié, et surtout les aides familiaux et les travailleurs indépendants, deux catégories qui représentent 51,2% de l'emploi total. La durée du travail varie fortement selon les besoins de l'employeur. En milieu urbain, 52% des travailleurs travaillent plus de 48 heures par semaine. La flexibilité numérique interne concerne aussi les emplois à temps partiel, une pratique qui reste encore peu développée et qui concerne uniquement 7,6% de l'emploi total. Cette pratique permet à l'entreprise d'adapter le temps de travail en fonction des besoins, avec possibilité d'annualisation de ce temps de travail.

La flexibilité fonctionnelle est elle aussi présente principalement dans l'emploi non salarié, et concerne surtout les aides familiaux et les travailleurs indépendants. Elle reste peu développée dans l'emploi salarié, sauf dans les grandes entreprises ouvertes aux techniques modernes de gestion. Cette forme de flexibilité concerne aussi la pluriactivité des travailleurs, qui se développe dans le secteur public comme dans le secteur informel, et qui n'est que partiellement captée par le système statistique national.

La flexibilité de coût, moins répandue, concerne principalement le secteur salarié privé, et surtout les emplois non déclarés du secteur privé. Le salaire est discuté en fonction de la durée du travail, qui est elle-même fonction de l'offre et de la demande. Dans le secteur privé structuré, le seuil minimal du salaire est défini par le SMIG (salaire minimum des activités non agricoles) et le SMAG (salaire minimum des activités agricoles).

Le nouveau Code du travail ne prévoit aucune flexibilité salariale par rapport au salaire minimum légal, qui est défini sur la base d'une rémunération horaire pour les activités non agricoles et sur la base d'une rémunération journalière pour les activités agricoles. Certains employeurs voient l'obligation d'un salaire minimum légal comme un frein à la flexibilité salariale.

Le salaire est librement fixé par un accord direct entre les parties ou par une convention collective de travail, sous réserve du respect des dispositions relatives au salaire minimum légal définies dans l'article 345 du Code du travail. L'article 346 mentionne qu'« est interdite toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale ». S'il maintient la distinction entre le SMIG et le SMAG, le nouveau Code du travail supprime la disposition autorisant le paiement d'une fraction seulement du SMIG aux jeunes.

Comme on vient de le voir, les trois principales formes de flexibilité (numérique externe, numérique interne, fonctionnelle) concernent surtout les emplois peu qualifiés et contribuent à renforcer la précarité du marché du travail marocain.

2.3 LA MOBILITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'Enquête sur l'emploi de 2008 détermine les principales caractéristiques de l'offre et de la demande. Tout d'abord, l'offre excède la demande, comme illustré par un taux de chômage qui varie de 4,5% pour les travailleurs non diplômés à plus de 25% pour les diplômés de l'enseignement supérieur ou de l'enseignement professionnel (cf.

GRAPHIQUE 1.2). Le taux d'activité est inférieur à 30% pour les femmes. On note aussi des catégories de travailleurs hors âge légal d'activité, à savoir des enfants et des personnes âgées de 60 ans et plus. 70% des travailleurs sont non diplômés et 10% seulement des travailleurs sont titulaires d'un diplôme supérieur.

La demande est dominée par les petites entreprises, qui opèrent dans le secteur informel pour une grande majorité. Près de huit personnes sur dix travaillent dans des entreprises de moins de dix travailleurs. 78% de l'emploi total concerne l'agriculture et les services, deux secteurs d'activité qui génèrent des emplois à faible valeur ajoutée.

La demande selon le niveau de qualification prend en compte le diplôme du travailleur, la profession et la situation dans la profession. L'emploi informel représente plus de 80% de l'emploi total, avec des emplois le plus souvent précaires. Quelque 82,9% de ces emplois ne donnent droit à aucune couverture sociale. Plus de 50% sont des emplois d'aide familiale ou de travailleur indépendant. L'emploi formel regroupe les emplois qualifiés, qui sont le plus souvent des emplois décentes, les plus prisés étant les emplois du secteur public. En résumé, l'emploi informel attire des travailleurs non diplômés et l'emploi formel attire des travailleurs très diplômés.

Dans un marché du travail segmenté, les travailleurs adoptent des positions différentes sur la place de l'emploi informel dans leur trajectoire professionnelle, selon le niveau et la nature de leur diplôme et la densité de leur capital social. On peut distinguer quatre profils de travailleurs.

- Les travailleurs pour lesquels l'emploi informel est la seule opportunité d'accès à l'emploi, avec des possibilités de mobilité professionnelle limitées à l'emploi informel. Ces travailleurs sont souvent peu instruits et issus de couches sociales pauvres, sans capital social utile pour le marché du travail. Leurs trajectoires professionnelles sont descendantes, ou au mieux stationnaires, parce que limitées à l'emploi informel. Ces travailleurs terminent en général leur vie professionnelle par de petits boulots, en étant par exemple vendeurs ambulants ou gardiens.
- Les travailleurs pour lesquels l'emploi informel est une phase transitoire qui se termine lorsqu'ils accèdent à l'emploi formel. Ce passage peut être volontaire et mû par le désir d'accumuler une expérience professionnelle et d'accéder à l'autonomie financière. Mais il peut aussi s'agir d'un passage contraint dû à des conditions socio-économiques obligeant le travailleur à trouver une occupation professionnelle. Cette phase transitoire peut être plus ou moins longue selon une recherche d'emploi plus ou moins active et selon le diplôme et le capital social du travailleur.
- Les travailleurs pour lesquels l'emploi informel n'est ni obligatoire ni indispensable pour accéder à l'emploi formel. Les caractéristiques individuelles (la nature et le niveau du diplôme) et sociales (un capital social dense) de ces travailleurs leur permettent de se positionner directement dans la file d'attente permettant d'accéder à l'emploi formel. Un soutien familial est utile pendant cette phase d'attente plus ou moins longue.
- Les travailleurs qui développent des stratégies mixtes et qui cherchent à être présents simultanément dans les deux secteurs. Un emploi informel ne s'arrête donc pas avec l'accès à un emploi formel. Dans ce cas de figure, l'emploi formel permet une sécurité de revenu et une protection sociale tandis que l'emploi informel permet un revenu complémentaire.

L'emploi informel présente toutes les formes de flexibilité : flexibilité numérique externe, flexibilité salariale, flexibilité numérique interne, flexibilité fonctionnelle. Les acteurs institutionnels pouvant jouer un rôle de modération sont absents du secteur informel. Les relations de travail sont donc fonction de la nature des rapports de force entre employeurs et travailleurs, le plus souvent en faveur des employeurs. L'emploi informel se caractérise par une forte pression de l'offre, une grande vulnérabilité économique et le faible niveau d'instruction des travailleurs. Les employeurs peuvent donc imposer des modalités de flexibilité qui leur sont favorables, et même une flexibilité multimodale dans le secteur agricole, le commerce et l'artisanat. Les bourses journalières de travail (*mouka*) sont un exemple caractérisant la flexibilité du marché du travail marocain.

2.4 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Pour conclure ce chapitre, il y a lieu de se pencher sur la configuration des arrangements contractuels et sur les pratiques développées par les acteurs en place.

La configuration des arrangements contractuels reflète encore l'opposition entre deux modèles de référence. Le premier modèle est celui de la fonction publique, où la rigidité de l'arrangement contractuel élimine presque toute possibilité de flexibilité. Le deuxième modèle est celui de l'emploi informel, où l'absence d'arrangement contractuel ouvre la voie à toutes les modalités de flexibilité. Entre ces deux modèles, les marges de flexibilité varient en fonction des caractéristiques des entreprises (structure, taille, secteur d'activité, profils des dirigeants, etc.) et des travailleurs

(âge, situation matrimoniale, diplôme, genre, etc.). Des entreprises du secteur structuré s'intéressent maintenant à des méthodes modernes de management intégrant la flexibilité numérique interne et la flexibilité fonctionnelle, deux formes de flexibilité moins connues.

L'examen des pratiques des acteurs montre la volonté des entreprises et des travailleurs de contourner les modèles en place. Les entreprises du secteur public contournent un modèle rigide en mobilisant d'autres travailleurs sur la base d'arrangements contractuels *ad hoc*, à savoir l'externalisation de services auprès d'entreprises privées. Les travailleurs du secteur public, forts de la sécurité dont ils jouissent dans leur emploi principal, sont de plus en plus nombreux à développer des activités secondaires, qui peuvent être perçues comme une forme informelle de flexibilité fonctionnelle. Ces stratégies de contournement ont conduit à l'hybridation du comportement des acteurs. Nombre d'entreprises juxtaposent ou superposent des arrangements contractuels variés en termes de flexibilité. Nombre de travailleurs adaptent leur comportement à chacun des espaces de travail dans lesquels ils exercent une activité.

Deux variables sont centrales dans un schéma de mobilité convergente : le niveau de qualification des diplômés et la densité de leur réseau social. La prédominance de travailleurs peu instruits occupant des emplois peu qualifiés dans le secteur informel favorise la flexibilité numérique externe et la flexibilité par le coût. Ces conditions entravent la mobilité ascendante, renforcent la mobilité latérale et conduisent également à la pauvreté et à la précarité. Les travailleurs les plus vulnérables sont les femmes, les enfants, les travailleurs âgés et les travailleurs non qualifiés.

3. LA SÉCURITÉ DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL

On peut distinguer quatre types de sécurité dans le marché du travail marocain : (i) la sécurité d'emploi, à savoir la sécurité du poste de travail occupé ; (ii) la sécurité d'employabilité, à savoir la possibilité de travailler pour plusieurs employeurs et de progresser vers de meilleurs emplois (mobilité ascensionnelle) ; (iii) la sécurité de revenu, à savoir l'assurance d'un revenu et de prestations permettant de garder un niveau de vie similaire en cas de perte ou de changement d'emploi ; et (iv) la sécurité combinatoire, à savoir la possibilité de combiner un travail rémunéré avec la vie sociale et familiale.

Ce chapitre s'intéresse surtout aux points suivants : (i) la sécurité d'emploi selon les différents types d'arrangements contractuels ; (ii) la sécurité d'employabilité assurée par les mesures actives d'emploi et l'activité de l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences (Anapec) ; (iii) la sécurité de revenu grâce à un salaire minimum, des avantages sociaux et des indemnités de maladie ; et (iv) la sécurité combinatoire assurée par des congés légaux. Ce chapitre examine aussi d'autres mesures concernant la sécurité des travailleurs, notamment certaines dispositions du nouveau Code de travail, les mesures d'action sociale et le problème posé par les travailleurs du secteur informel, dont la sécurité n'est pas prise en compte par l'État.

3.1 LA SÉCURITÉ D'EMPLOI ET LES ARRANGEMENTS CONTRACTUELS

Les arrangements contractuels offrent des niveaux différents de sécurité d'emploi, qui vont de la garantie de l'emploi à vie à l'absence de tout engagement ferme sur la durée du travail en passant par des situations intermédiaires. Ces arrangements contractuels combinent différemment l'engagement sur la durée du contrat et les conditions de rupture du contrat. On peut distinguer quatre types d'arrangements contractuels.

- *Les CDI dans le secteur public* et particulièrement dans la fonction publique. Ces contrats garantissent l'emploi à vie et donnent droit à une couverture sociale. Même s'ils ne concernent que 15% de l'emploi salarié, ces contrats restent la référence, notamment pour les diplômés qui font de l'accès à l'emploi public l'objectif ultime de leur projet professionnel.
- *Les CDI dans le secteur privé structuré*. Ces contrats offrent une bonne sécurité d'emploi, avec possibilité de rupture et des conditions précises pour un licenciement individuel (montant des indemnités de licenciement) ou collectif (autorisation de la commission présidée par le *wali* ou le gouverneur). Ces contrats donnent droit à une couverture sociale, avec une sécurité encore renforcée par la présence de syndicats. Ce type de contrat constitue un peu plus de 10% de l'emploi salarié.
- *Les CDD et les contrats de travail temporaire*. Par nature, le niveau de sécurité d'emploi est faible puisque la durée du contrat est limitée dans le temps. Ces contrats, présents dans tous les segments de l'emploi, concernent près de 4% de l'emploi salarié.
- *Les contrats de stage de formation*. Le niveau de sécurité d'emploi y est pratiquement nul. À la différence des CDD, les conditions de rupture avant terme sont totalement à la discrétion des contractants, qui peuvent à tout moment mettre fin au contrat sans aucun engagement vis-à-vis de l'autre partie. Ces contrats ne donnent droit à aucune couverture sociale. Ce type de contrat est utilisé pour les programmes d'aide à l'insertion des jeunes diplômés chômeurs mis en œuvre par l'Anapec. Numériquement, son impact reste limité.

3.2 LA SÉCURITÉ D'EMPLOYABILITÉ

La sécurité d'employabilité vise à renforcer les chances de retour à l'emploi chez les travailleurs dont l'insertion professionnelle n'est pas stabilisée. Elle vise aussi à éviter aux travailleurs de s'installer dans le chômage de longue durée à cause de difficultés d'insertion, avec risque d'exclusion du marché du travail. Pour ce faire, le bon fonctionnement des services publics d'emploi est essentiel, tout comme des politiques actives du marché du travail (PAMT).

Au Maroc, les PAMT ont été lancées au début des années 1990 pour freiner la dégradation de la situation des diplômés. De plus en plus nombreux à arriver sur le marché du travail, ils ne pouvaient tous être absorbés par le secteur public. Selon l'Enquête sur l'emploi de 2008, plus de huit chômeurs diplômés sur dix étaient au chômage depuis un an au moins et seuls deux chômeurs sur dix avaient une expérience professionnelle.

Les PAMT leur permettent d'accéder à l'emploi structuré en tant que salariés ou en tant que porteurs de projets d'auto-emploi. Le secteur formel est censé leur offrir des emplois décents et plus productifs que le secteur informel. On valorise ainsi le capital humain des diplômés en évitant le gaspillage des ressources associé au chômage et en favorisant leur insertion sociale. L'entreprise est elle aussi censée bénéficier de leur insertion professionnelle, avec la possibilité d'obtenir une main d'œuvre jeune et qualifiée à un coût très compétitif pour améliorer son équipe d'encadrement et sa compétitivité.

La conception des PAMT a évolué dans le temps. Après avoir été une action ponctuelle de placement, les PAMT gèrent maintenant de façon permanente la phase de transition de l'école vers l'emploi privé et la mobilité professionnelle des travailleurs diplômés.

Les pouvoirs publics ont mis en place un opérateur public d'intermédiation. Cet opérateur a d'abord pris la forme de services déconcentrés de l'administration centrale en charge de l'emploi, dénommés CIOPE (Centre d'information et d'orientation pour l'emploi). Cet opérateur est devenu ensuite une agence nationale, l'Anapec (Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences). Une des tâches de l'Anapec est de faciliter l'insertion et la reconversion des jeunes diplômés dans le secteur privé, avec trois programmes spécifiques relevant des PAMT.

- Le programme *Idmaj* (intégration). Ce programme cible les diplômés en situation de primo-insertion. Il vise à débiter l'insertion professionnelle des diplômés par un contrat de stage de deux ans. L'entreprise d'accueil bénéficie d'une prise en charge partielle du coût du travail sous la forme d'une exonération de la cotisation sociale et d'une flexibilité contractuelle.
- Le programme *Taehil* (qualification). Ce programme cible les diplômés en situation de reconversion professionnelle ou de mobilité professionnelle. Il cherche à améliorer leur employabilité par une formation complémentaire ciblée utile sur le marché du travail ou par une formation à des métiers dans des secteurs porteurs, comme l'offshoring ou le tourisme.
- Le programme *Moukawalati* (mon entreprise). Ce programme cible les diplômés ayant des projets de création d'entreprise et donc d'auto-emploi. Il procure d'une part un soutien financier sous la forme d'un prêt bonifié et garanti par l'État, d'autre part un suivi et un conseil sur toutes les phases de montage d'un projet donné.

Ces trois programmes sont réservés aux diplômés inscrits à l'Anapec en tant que demandeurs d'emploi. Le programme *Moukawalati* vient toutefois d'être ouvert à tous les porteurs de projets quel que soit leur niveau de diplôme.

ENCADRÉ 3.1 L'ANAPEC

L'inscription à l'Anapec – l'Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences – est ouverte uniquement aux diplômés venant de l'enseignement général (baccalauréat et plus) ou de l'enseignement professionnel initial (technicien ou technicien supérieur).

Depuis plusieurs années, l'Anapec recense les jeunes diplômés au chômage au moment de leur inscription, alors que les deux éditions de l'Enquête sur l'emploi (2004 et 2008) donnent le nombre de chômeurs uniquement pour l'année concernée. Une inscription à l'Anapec est requise pour bénéficier des programmes des politiques actives du marché du travail. Cette inscription se fait sur la base des déclarations des jeunes demandeurs d'emploi. Les services d'emploi n'ont aucun moyen de vérifier l'exactitude de ces déclarations ni de suivre les changements de situation professionnelle, puisqu'il n'existe pas de système d'indemnisation ou d'assistance sociale pour les chômeurs. L'Anapec n'a donc aucun moyen de mettre ensuite à jour la situation professionnelle des chômeurs dans sa base de données. Une fois inscrits, les jeunes ne sont pas obligés d'informer l'Anapec s'ils trouvent un emploi. De ce fait, la durée d'inscription à l'Anapec peut ne pas correspondre à une durée effective de chômage.

Les efforts des pouvoirs publics ont permis de mettre en place des services publics d'emploi et les doter de moyens financiers, matériels et humains. En témoigne le triplement du budget de l'Anapec en trois ans et le renforcement de ses ressources humaines, tout comme le nombre de chômeurs ayant bénéficié des programmes des PAMT (cf.

TABLEAU 3.1). Le programme *Taehil* a débuté en 2007. Le nombre de bénéficiaires du programme *Moukawalati* pour 2008 correspond en fait à la période 2006-08.

TABLEAU 3.1 NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES PROGRAMMES DES PAMT

Programmes des PAMT	2006	2007	2008
Programme d'insertion <i>Idmaj</i>	32 880	41 060	47 036
Programme de formation <i>Taehil</i>	–	9 502	11 601
Programme de formation <i>Moukawalati</i>	–	–	6 200

Source : Anapec

Le coût par bénéficiaire est de 270 euros pour le programme *Idmaj*, 910 euros pour le programme *Taehil* et 2 270 euros pour le programme *Moukawalati*. Le coût total moyen est de 663 euros (cf. **TABLEAU 3.2**).

TABLEAU 3.2 PRÉVISIONS POUR LES PROGRAMMES DES PAMT (EN DIRHAMS)

Programmes des PAMT	Coût moyen unitaire	2006	2007	2008	Total
Programme <i>Taehil</i>	10 000	120 000 000	150 000 000	230 000 000	500 000 000
Programme <i>Idmaj</i>	3 000	45 000 000	75 000 000	90 000 000	210 000 000
Programme <i>Moukawalati</i>	25 000	75 000 000	250 000 000	425 000 000	750 000 000
Total	7 300	240 000 000	475 000 000	745 000 000	1 460 000 000

Source : Anapec

L'effort budgétaire consenti par les pouvoirs publics est conséquent. Les dépenses consacrées aux PAMT ont été multipliées par trois entre 2006 et 2008 (cf. **TABLEAU 3.3**).

TABLEAU 3.3 PART DES DÉPENSES DES PAMT EN % DU PIB

Variable	2006	2007	2008
Budget de l'Anapec (en millions de dirhams)	240	475	745
PIB (en millions de dirhams)	577 344	616 254	688 843
Ratio entre le budget de l'Anapec et le PIB (en %)	0,04	0,08	0,11

Source : Chiffres du plan de développement de l'Anapec

Cette hausse sensible du budget consacré aux PAMT a permis à l'Anapec d'élargir sa couverture géographique et d'augmenter ses effectifs. En 2004, l'Anapec comptait 150 conseillers en emploi. En 2008, l'Anapec comptait 400 conseillers en emploi, 500 employés, 74 agences locales et régionales et 300 guichets d'auto-emploi. L'agence nationale comptait 47 000 inscrits en 2004 et 300 000 inscrits en 2008, un nombre qui a donc été multiplié par six. Chaque conseiller d'emploi encadrait 310 clients en 2004 et 750 clients en 2008, ce qui a conduit à une détérioration de la qualité des conseils. Sur 300 000 inscrits à l'Anapec en 2008, seule la moitié a bénéficié de l'un des trois programmes entre 2006 et 2008. De plus, les inscrits à l'Anapec représentent moins de 30% de la population totale au chômage (cf. **TABLEAU 3.4**).

TABLEAU 3.4 NOMBRE D'INSCRITS À L'ANAPEC PAR RAPPORT AU NOMBRE DE CHÔMEURS

Variable	2004	2008
Nombre d'inscrits à l'Anapec (1)	47 000	300 000
Nombre de chômeurs (2)	1 193 000	1 078 000
Ratio entre (1) et (2)	0,04	0,278

Source : Données de l'Anapec et de l'Enquête sur l'emploi

Sur le terrain, l'action de l'Anapec est triple : (i) étendre ses services à l'ensemble des chômeurs ; (ii) répondre à une demande croissante suite à un nombre de travailleurs en augmentation ; et (iii) stabiliser ses propres structures et renforcer son efficacité par la formation continue de son personnel. Ce dernier point est d'une importance capitale dans la mesure où les jeunes conseillers n'ont pas toujours le profil requis pour la lourde tâche qui les attend.

L'amélioration de la qualité des services de l'Anapec est essentielle pour regagner une certaine crédibilité auprès de ses partenaires. Cette crédibilité a été sérieusement mise à mal par l'affaire *Ennajate*, dans laquelle 30 000 inscrits de l'Anapec ont été abusés par une fausse promesse d'embauche.

Pour évaluer l'impact du dispositif mis en place, le ministère de l'Emploi développe un système d'information sur les populations ciblées et les établissements utilisateurs. Il assure un suivi des bénéficiaires en recoupant les données sur les bénéficiaires de l'Anapec avec les données sur les travailleurs inscrits à la Caisse de sécurité sociale. Il réalise aussi des études de satisfaction. Une enquête a été lancée en 2010 pour collecter des données statistiques sur les bénéficiaires des programmes des PAMT et sur les établissements utilisateurs. Un groupe de bénéficiaires doit être suivi pendant trois ans pour compléter ces informations.

3.3 LA SÉCURITÉ DU REVENU

La sécurité du revenu est liée à l'exercice d'un emploi. Le chômage, qu'il soit de primo-insertion ou de conversion, ne donne droit à aucune indemnisation. Un projet d'indemnisation pour perte d'emploi est toutefois en cours d'étude pour les salariés victimes de la fermeture (totale ou partielle) ou restructuration de leur entreprise. L'indemnité est prévue pour une période de six mois, avec prise en charge du salarié pour une formation et la recherche d'un nouvel emploi. L'indemnité est cumulable avec d'autres indemnités prévues par la législation. L'éligibilité à l'indemnisation pour perte d'emploi est assortie de deux conditions : (i) être affilié à la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) ; et (ii) justifier de 1 080 jours d'assurance, dont 216 jours de cotisations avant la perte d'emploi.

La sécurité du revenu concerne le salaire minimum, les avantages sociaux et les indemnités de maladie. Les dispositions contractuelles sont valables uniquement pour l'emploi formel.

Le salaire minimum est fixé par voie réglementaire, avec un réajustement régulier qui fait l'objet de négociations entre partenaires sociaux. Au 1er juillet 2009, le SMIG était fixé à 10,64 dirhams de l'heure (soit 1 euro de l'heure) et le SMAG à 55,12 dirhams par jour (soit 5 euros par jour). Le nouveau Code du travail a maintenu la distinction entre le SMIG et le SMAG mais il a supprimé la disposition autorisant le paiement d'une fraction seulement du SMIG aux travailleurs très jeunes ou très âgés. Les dispositions sur le salaire minimum obligatoire ne sont pas toujours appliquées, à des degrés divers, et dans tous les secteurs de l'emploi formel.

Les avantages sociaux associés à l'emploi donnent lieu à des revenus indirects. Ils sont de trois types : (i) ceux qui sont liés à la couverture sociale, par exemple la couverture médicale, les allocations familiales et les congés payés ; (ii) les avantages financiers ou en nature liés à la nature du poste occupé, par exemple les primes de responsabilités, les logements de fonction et le transport ; et (iii) les avantages sociaux propres à certains collectifs de travail, par exemple les centres de loisirs ou de vacances pour les enfants et le transport scolaire.

Pour les catégories (ii) et (iii), l'ouverture des droits n'est pas automatique. Disposer ou non de ces avantages sociaux dépend de l'organisme employeur et du niveau de qualification du poste occupé. Ces avantages sont souvent proposés par des collectifs de travail très organisés, par exemple les ministères, les entreprises publiques et semi-publiques et les grandes entreprises du secteur privé, et ils sont réservés en priorité au personnel d'encadrement. Pouvoir disposer de ces avantages augmente l'attractivité d'un emploi donné.

En ce qui concerne la couverture sociale, le Maroc possède un système d'assurance sociale fragmenté couvrant les risques classiques (maladie, invalidité, décès, vieillesse, accidents de travail, maternité, congés). Les travailleurs du secteur privé structuré et les travailleurs du secteur public relèvent d'organismes différents.

La couverture sociale dans le secteur privé est gérée par la CNSS et concerne uniquement le secteur de l'emploi privé structuré (déclaré). En théorie, les employeurs sont tenus d'être affiliés à la CNSS et d'y immatriculer leurs employés. Le taux des cotisations comprend une part patronale et une part salariale (cf. **TABLEAU 3.5**). Mais le nombre des travailleurs affiliés à la CNSS ne dépassait pas les 2 millions en 2007, sur un total de plus de 9 millions de travailleurs du secteur privé, soit un taux d'affiliation inférieur à 20%. À titre indicatif, les prestations de la CNSS représentaient 1,8 % du PIB en 2007.

TABLEAU 3.5 PART PATRONALE ET PART SALARIALE DANS LA CÔTISATION À LA CNSS (EN %)

Branche de prestations		Employeur	Salarié	Total
Prestations familiales par rapport à la masse salariale réelle		7,50	0,00	7,50
Prestations sociales par rapport à la masse salariale plafonnée à 6 000 dirhams	Total	8,60	4,29	12,89
	Court terme	0,67	0,33	1,00
	Long terme	7,93	3,96	11,89

Source : CNSS

ENCADRÉ 3.2 LE COIN FISCAL ET SOCIAL POUR LE TRAVAIL SALARIÉ AU MAROC, EN FRANCE ET EN ESPAGNE

Les prélèvements sur les salaires pèsent sur le coût global du travail. Ils ont un impact direct sur la compétitivité des entreprises. Cet effet est mesuré par l'indicateur du coin fiscal et social, qui chiffre les multiples prélèvements que subit le travail salarié.

LE COIN FISCAL ET SOCIAL PAR RAPPORT AU COÛT SALARIAL TOTAL (EN %)

Catégorie	France		Espagne		Maroc	
	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal	CFS moyen	CFS marginal
SMIG	43,0	53,1	35,7	47,7	22,0	18,7
Ouvrier qualifié	49,8	55,3	40,9	49,1	23,2	32,7
Salaire moyen	51,1	59,3	42,6	49,8	29,7	42,1
Cadre supérieur	55,1	61,6	42,2	37,7	41,4	46,1
Cadre dirigeant	60,0	70,1	51,3	54,9	50,1	52,4

CFS – coin fiscal et social

Source : Naânaâ, A., *Étude sur la taxation du travail au Maroc : le coin fiscal et social*, Document de travail n° 77, ministère des Finances, DEPF, 2002

La France et l'Espagne sont les deux principaux partenaires du Maroc au sein de l'Union européenne. Le Maroc présente un niveau de prélèvement moindre que la France toutes catégories de salaires confondues, et moindre que l'Espagne pour les trois premiers niveaux de salaire. Le coin fiscal et social du Maroc est au même niveau que l'Espagne pour les salaires des cadres.

En ce qui concerne l'assurance maladie, le gouvernement du Maroc a instauré en 2000 un système d'assurance maladie obligatoire qui comporte quatre branches : (i) les assurances maladie pour les travailleurs du secteur privé, qui sont administrées par la CNSS ; (ii) les assurances maladie pour les travailleurs du secteur public, qui sont administrées par les huit organismes de la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale) ; (iii) les assurances maladie pour ceux n'ayant pas de ressources financières, qui sont administrées par le Régime d'assistance médicale ; et (iv) les systèmes d'assurance pour les travailleurs indépendants, qui sont administrés par des fonds mutuels et des compagnies d'assurance.

Un exemple est le programme *Inaya*, destiné aux artisans, commerçants et professions libérales. Géré par la Caisse nationale des organismes de prévoyance sociale, ce programme souhaite proposer à terme une couverture médicale à environ 30% de la population nationale. Il offre trois formules : (i) *Chifaa Moutakamil*, qui assure une couverture médicale de l'intéressé et de sa famille à concurrence de 70 à 90 % ; (ii) *Chifaa Assassi*, qui garantit une couverture médicale des antécédents médicaux tout en assurant une couverture médicale aux travailleurs indépendants et aux aides artisans ; et (iii) *Chiffa Chamil*, qui garantit le remboursement des frais ambulatoires et des frais d'accouchement.

Les régimes obligatoires de retraite sont gérés par quatre organismes : (i) la CNSS pour les travailleurs du secteur privé ; (ii) le Régime collectif d'allocations et de retraites (RCAR) pour les travailleurs contractuels du secteur public et les travailleurs employés par des sociétés travaillant pour l'État ; (iii) la Caisse marocaine de retraite (CMR) pour les fonctionnaires et les militaires ; et (iv) la Caisse interprofessionnelle de retraite.

Le taux de couverture de l'assurance maladie et des régimes de retraite reste toutefois très limité (cf. **TABLEAU 3.6**). L'étendue de cette couverture est indispensable pour une meilleure protection sociale au Maroc.

TABLEAU 3.6 TAUX DE COUVERTURE DE LA POPULATION (EN %)

Couverture	2001/2005	2008
Assurance maladie	(2001) 16,10	30,00
Régimes de retraite	(2005) 18,00	21,00

Source : DAPS, ministère des Finances

3.4 LA SÉCURITÉ COMBINATOIRE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

La sécurité combinatoire permet aux travailleurs de définir leur trajectoire professionnelle en déterminant eux-mêmes les périodes d'emploi, d'inactivité et de formation. Ce type de sécurité leur permet de concilier leurs objectifs professionnels, familiaux et personnels, par exemple la formation tout au long de la vie.

Dans les arrangements contractuels actuels, l'exercice d'une activité est pensé dans une logique linéaire autour du modèle standard de l'emploi à plein temps. Les possibilités de sécurité combinatoire y sont presque inexistantes. Les types de congés sont au nombre de trois : congés de maternité, congés annuels et congés sans solde. Les congés de maternité et les congés annuels sont de courte durée et ne peuvent donc pas être inclus dans un schéma de sécurité combinatoire. Ceci est par contre possible pour les congés sans solde, au moins en théorie. Dans la pratique, c'est rarement le cas parce que ce type de congés est conditionné par plusieurs variables (ancienneté, niveau de qualification, pouvoir discrétionnaire de la hiérarchie) et qu'il nécessite un revenu de remplacement.

3.5 LES AUTRES MESURES DE SÉCURITÉ

Le nouveau Code du travail est une étape nécessaire mais insuffisante pour améliorer la protection sociale liée à l'emploi. Il faut maintenant réduire puis éliminer les zones de non droit, ce qui n'est pas simple et nécessite la mise en place de dispositifs incitatifs et/ou coercitifs de la part des pouvoirs publics. Le Code du travail laisse en effet de côté des secteurs traditionnels et des métiers de service aux personnes (personnel domestique et concierges). Les inspecteurs du travail, à qui revient la tâche de contrôler l'applicabilité du Code du travail, ne sont pas dotés des moyens *ad hoc*. Leur nombre n'est pas suffisant quand on pense à la tâche qui les attend : (i) étendre le champ d'application du Code du travail ; (ii) assurer l'application des nouvelles dispositions du Code du travail de 2004 ; (iii) corriger les disparités régionales en matière d'encadrement ; et (iv) intervenir dans la gestion des conflits sociaux entre employeurs et travailleurs.

TABLEAU 3.7 NOMBRE D'INSPECTEURS ACTIFS EN 2008

Nombre d'inspecteurs actifs	470
Ratio nombre d'inspecteurs/population active occupée	1 inspecteur/22 000 actifs occupés
Ratio nombre d'inspecteurs/emploi salarié	1 inspecteur/9 500 salariés

Source : Données du ministère de l'Emploi et de l'Enquête sur l'emploi, 2008

Depuis la fin des années 1990, les pouvoirs publics mènent une politique active, y compris budgétaire (cf.

TABLEAU 3.8), en matière d'action sociale, afin de combler le retard accumulé pour procurer des services sociaux de base (logement, santé, éducation, transport, travail). Ces efforts ont précédé le lancement de l'Initiative nationale de développement humain par le roi Mohamed VI en 2005. En 2007, la part de l'action sociale dans le budget de l'État s'élevait à 34,30%, y compris pour l'éducation et la formation. 25,7% du budget était consacré à l'éducation et la formation, et 8,6% seulement aux autres secteurs sociaux (CSE, 2008).

TABLEAU 3.8 ÉVOLUTION DES DÉPENSES PUBLIQUES EN SANTÉ EN % DU PIB

	2001	2002	2003	2004	2005
Dépenses publiques en santé (% du PIB)	1,59	1,64	1,71	1,75	1,94

Source : Banque mondiale, 2001-05

En matière d'assistance sociale dans le domaine de la santé, les pouvoirs publics ont lancé une initiative dénommée Régime d'assistance médicale, pour procurer aux populations indigentes certains services de santé de base. Ce programme est en phase expérimentale dans la région de Tadla-Azilal avant sa mise en œuvre sur une échelle plus large.

De même, les projets menés dans le cadre de l'Initiative nationale de développement humain sont aussi des programmes d'assistance économique puisqu'ils ciblent des personnes vulnérables comme les enfants, les femmes en situation difficile et les populations indigentes. Ces projets ont un triple objectif : (i) rattraper le retard accumulé ; (ii) procurer davantage de services sociaux de base ; et (iii) autonomiser les catégories ciblées en encourageant, par exemple, la micro-finance. Entre 2005 et 2008, 16 000 projets ont été bénéfiques à 4 millions de personnes, avec un budget de 10 milliards de dirhams financé à plus de 50% par cette initiative.

3.6 LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS DU SECTEUR INFORMEL

La sécurité formelle, associée à l'emploi déclaré, reste un privilège réservé à une minorité. 80% des relations de travail existent hors de tout cadre contractuel formel, sans sécurité liée à l'emploi C'est le cas pour la totalité de l'emploi non rémunéré (aides familiaux, apprentis, etc.), une grande partie de l'emploi indépendant (vendeurs ambulants, travailleurs à domicile, etc.) et une partie non négligeable de l'emploi salarié (travailleurs agricoles journaliers, etc.). Il existe pourtant plusieurs dispositifs traditionnels informels assurant au moins partiellement les quatre dimensions de la sécurité. Ces dispositifs sont centrés sur le capital social et reposent sur la confiance et la réputation.

Le niveau de sécurité d'emploi est tributaire de deux paramètres : la qualité du réseau cautionnant la relation de travail et le profil du travailleur (compétences professionnelles, caractéristiques individuelles). D'une part, l'employeur et le travailleur sont liés par un réseau social solide n'incitant pas les deux parties à rompre unilatéralement le contrat. D'autre part, le travailleur fait preuve de compétences techniques tout en manifestant une attitude basée sur la confiance et la loyauté.

Ces mêmes paramètres sont également présents dans le niveau de sécurité d'employabilité. D'une part, le profil du travailleur est polyvalent et lui permet de se positionner sur plusieurs métiers. D'autre part, le travailleur peut s'appuyer

sur un réseau social au sein duquel il s'est construit une réputation positive. La pluriactivité et le réseau social facilitent également la mobilité.

La sécurité du revenu est essentiellement assurée par le réseau familial d'attache, qui permet de mutualiser les ressources pour les besoins de base (logement, nourriture, habillement, santé, etc.) et, au besoin, de financer les périodes de formation et de recherche d'emploi. Le travailleur peut bénéficier de cette mutualisation, soit en nature lorsqu'il vit au sein de sa famille parentale, soit sous forme de transferts monétaires s'il vit loin de sa famille. Les réseaux de solidarité communautaire créés par des organisations non gouvernementales (ONG) et des bienfaiteurs sont des dispositifs supplémentaires de sécurité de revenu. Un autre dispositif est la micro-finance traditionnelle, qui renvoie à des pratiques d'épargne collective, par exemple la pratique de la *Dayra* où un groupe de personnes s'accorde sur une épargne individuelle mensuelle qui sera mise à tour de rôle à la disposition d'un membre de ce groupe.

La sécurité combinatoire est assurée par la famille d'attache, qui prend en charge ses membres pendant leurs périodes d'inactivité ou de formation. En cas d'inactivité pour raisons matrimoniales, cette prise en charge bénéficie aux femmes et reflète la division du travail usuelle. Sinon, cette prise en charge répond au principe de solidarité familiale, avec des transferts intergénérationnels entre parents et enfants ou entre adultes et jeunes.

Au Maroc, le capital social est un élément crucial dans une trajectoire professionnelle. Le couple parental et plus largement la famille sont le socle de base de ce capital social. Le couple parental (ou d'attache) est le cadre de référence des décisions individuelles sur la formation choisie (nature et longueur du cycle de formation), la participation au marché du travail et la mobilité professionnelle. La mutualisation des ressources permet au couple parental de prendre en charge les périodes de formation, de faciliter le passage de l'école à l'emploi et de faciliter aussi la mobilité professionnelle. Le couple parental joue donc le rôle d'un dispositif miniaturisé et intégré de protection sociale au bénéfice de ses membres pour leur permettre de faire face aux risques du marché du travail.

Les services fournis par le couple parental comblent l'absence de dispositifs formels pour les personnes qui n'y ont pas accès ou alors ils viennent compléter ces dispositifs pour les personnes qui y ont accès, en agissant en amont. Ces services dépendent de la qualité et de la densité du capital social, deux paramètres qui sont naturellement en corrélation avec le niveau social de la famille. Plus on monte dans l'échelle sociale, meilleures sont les conditions pour un capital social riche et dense, et vice versa. Les travailleurs issus de milieux aisés ont plus de chances d'obtenir un emploi dans le secteur formel, avec accès à la protection sociale formelle, que les travailleurs d'origine sociale modeste.

Le système d'arrangement actuel diffère selon les secteurs. Dans le secteur public, l'arrangement contractuel de référence reste celui du fonctionariat, centré sur la sécurité d'emploi, avec une marge insignifiante pour la flexibilité. C'est le modèle recherché en priorité, surtout par les travailleurs diplômés. Dans le secteur privé, l'arrangement contractuel dominant n'est pas régi par un contrat formel. Il est centré sur la flexibilité externe des effectifs ou des salaires, avec une place marginale pour la sécurité. C'est le modèle dominant dans la plupart des entreprises marocaines, qui tirent leur compétitivité des bas salaires de leurs travailleurs. Dans le secteur privé, ce modèle sans contrat formel se trouve maintenant en concurrence avec le modèle d'arrangement contractuel formel promu par les pouvoirs publics par le biais de l'arsenal législatif et/ou des PAMT.

Les pouvoirs publics souhaitent favoriser la création d'emplois par un arrangement contractuel médian conciliant deux aspects : (i) l'exigence de la flexibilité pour l'entreprise ; et (ii) l'impératif d'un minimum de sécurité pour le travailleur. Mais ce modèle médian se heurte à deux difficultés. D'une part, il n'est pas assez attractif pour le tissu productif national, essentiellement formé de petites et moyennes entreprises qui ne peuvent ou ne veulent pas sortir de la logique traditionnelle d'une compétitivité basée sur le coût salarial, sans parler des dépenses que représenterait une entrée dans le secteur formel. D'autre part, les travailleurs n'ont pas les qualifications minimales qui pourraient inciter les entreprises à supporter le coût associé à la formalisation de leur contrat de travail. Et certains travailleurs ont déjà la sécurité de l'emploi et ne voient pas l'intérêt d'un arrangement médian.

3.7 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Ce chapitre a mis en évidence l'existence de deux systèmes de protection contre les risques du marché du travail : (i) un système de dispositifs formels associés aux arrangements contractuels formels des relations de travail ; et (ii) un système de dispositifs informels centrés sur la solidarité familiale et communautaire. Les trois modalités de la sécurité (sécurité d'emploi, sécurité d'employabilité, sécurité combinatoire) sont présentes dans chaque système, sous des formes différentes et à des niveaux différents.

Le système formel de protection sociale se caractérise par :

- une étendue très limitée – ce système n'est accessible qu'au petit nombre de travailleurs occupant des emplois déclarés, à savoir les diplômés, qui sont une minorité au sein de la population active ;

- la polarisation des formes de sécurité autour de la sécurité d'emploi, qui est associée à la garantie d'emploi à vie caractérisant l'emploi dans la fonction publique – cette forme de sécurité est une référence pour les jeunes, raison laquelle ils privilégient l'obtention d'un tel emploi dans leur projet professionnel ;
- un niveau presque nul de sécurité combinatoire, dû à des arrangements contractuels formels non flexibles.

Le système informel de protection sociale se caractérise par :

- une vaste étendue, puisque ce système touche potentiellement la totalité des travailleurs ;
- une effectivité basée en grande partie sur la densité et la qualité du capital social présent dans la famille d'attache ;
- une sécurité d'emploi partielle puisqu'il n'y a pas de garantie de l'emploi, contrairement au secteur formel ;
- un niveau de sécurité combinatoire relativement élevé, du fait du rôle multimodal joué par la famille d'attache.

Dans la pratique, chaque système conduit à une partition de la population active entre bénéficiaires et exclus. Le croisement des deux partitions permet de distinguer quatre groupes de travailleurs.

Le premier groupe est formé par les travailleurs bénéficiant des deux systèmes. Ils ont accès au système formel et ils appartiennent à des familles dotées d'un capital social riche et dense. De ce fait, ces travailleurs ne sont pas vulnérables et sont plus à même d'avoir une trajectoire professionnelle ascendante.

Le deuxième groupe est construit en opposition au premier. Il est formé des travailleurs ne bénéficiant d'aucun des deux systèmes. Ces travailleurs non qualifiés appartiennent à des familles pauvres sans capital social mobilisable sur le marché du travail. Ces travailleurs sont donc vulnérables, avec risque d'exclusion du marché du travail pouvant même déboucher sur l'exclusion sociale et le transfert intergénérationnel de la pauvreté.

Le troisième groupe est formé de travailleurs qui appartiennent à des familles ayant un capital social dense mais ne peuvent accéder à l'emploi formel, par manque de formation par exemple. Ces travailleurs limitent leur trajectoire professionnelle au secteur informel et ne peuvent sortir de la précarité caractérisant ce secteur.

Le quatrième groupe est formé de travailleurs qui appartiennent à des familles ayant un faible capital social mais qui peuvent accéder à l'emploi formel et donc bénéficier du système formel de couverture sociale. Ces travailleurs peuvent prétendre à une trajectoire professionnelle ascendante mais restent vulnérables.

Cette typologie a des implications directes en termes de politique publique, les deux implications majeures étant les suivantes :

- la nécessité d'éliminer le facteur principal d'exclusion de l'emploi formel, à savoir les fortes disparités en termes d'éducation et de formation – une politique éducative plus inclusive et plus équitable est nécessaire pour permettre à tous les travailleurs de prétendre à des emplois décents, en ciblant en priorité les travailleurs faiblement instruits ;
- la nécessité de renforcer le système informel de protection sociale en encourageant les solidarités communautaires au-delà du cercle restreint de la famille d'attache – les communautés enclavées pourraient être dynamisées par une politique sociale participative de proximité.

4. L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE ET LA FLEXICURITÉ

4.1 L'ÉDUCATION ET LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Depuis son indépendance politique en 1956, le Maroc doit rattraper son retard. Le pays est sorti de la période du protectorat avec une population majoritairement analphabète et un système scolaire embryonnaire. Il faut donc offrir des opportunités de formation et d'apprentissage à ceux qui n'ont pu bénéficier du système scolaire pendant leur enfance. Le Maroc a connu une croissance démographique soutenue, avec une population qui a presque triplé en moins de 50 ans, passant de plus de 11 millions d'habitants en 1960 à près de 30 millions en 2004 (HCP, 2004). Il est indispensable de développer le système éducatif formel (primaire, collégial, secondaire, supérieur, professionnel) pour répondre à une demande en augmentation constante. En 2007, le Maroc a consacré plus de 25% du budget de l'État aux secteurs d'éducation et de formation, soit 5,8% de son PIB.

Jusqu'à la fin des années 1980, l'offre éducative était centrée principalement sur la formation initiale (enseignement général et enseignement professionnel). À partir des années 1990, les pouvoirs publics ont commencé à développer l'offre de formation non scolaire (alphabétisation des adultes, formation en cours d'emploi, école de la deuxième chance). Ils ont ensuite adopté la Charte nationale d'éducation et de formation en 1999 avant de lancer la décennie nationale (2000-10) de l'éducation et de la formation et de créer le Conseil supérieur de l'enseignement sous la présidence du roi du Maroc.

Ces efforts considérables touchent toutes les composantes du système d'éducation et de formation. Au niveau de l'enseignement scolaire, l'accès à la première année du primaire a été généralisé. Le taux de scolarisation a dépassé les 85% en 2006. L'enseignement supérieur a connu un développement considérable, avec 14 universités et 350 000 étudiants en 2007 et une diversification des programmes (CES, 2008).

L'enseignement professionnel initial a connu la même évolution. Le nombre d'élèves stagiaires a dépassé les 300 000 inscrits en 2009/10. La diversification de l'offre est perceptible à trois niveaux : (i) un diplôme de sortie avec quatre paliers (spécialisation, qualification, technicien, technicien supérieur) et un certificat d'apprentissage pour les candidats qui savent lire et écrire; (ii) des formations dans 302 spécialités ; et (iii) trois formules possibles (formation résidentielle, formation alternée, apprentissage).

L'offre de programmes d'alphabétisation s'est elle aussi beaucoup développée, aussi bien pour les adultes que pour les enfants, avec l'implication de certaines ONG. On est passé de 100 000 inscrits dans les années 1980 à 650 000 inscrits ces dernières années.

Le développement de l'offre de formation en cours de l'emploi est plus récent. Les pouvoirs publics ont mis en place deux dispositifs institutionnels : (i) les contrats spéciaux de formation (CSF) ; et (ii) les groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC).

Malgré ces avancées, le niveau général d'instruction de la population reste encore trop bas par rapport aux exigences qui pèsent sur le Maroc en tant d'associé à statut avancé de l'Union européenne.

Trois indicateurs permettent d'étayer cet état de fait (cf. **TABLEAUX 4.1-4.3**) : (i) 34,7% de la population est sans niveau scolaire, trois personnes sur dix n'ont fréquenté aucun établissement de formation, et sept habitants sur dix ont un niveau scolaire ne dépassant pas le cycle primaire ; (ii) l'analphabétisme reste toujours un phénomène structurel, surtout chez les femmes et dans les populations rurales, sans épargner les jeunes âgés de 15 à 24 ans ; et (iii) le niveau de qualification de la population active est faible, avec sept personnes actives sur dix dépourvues de tout diplôme.

TABLEAU 4.1 RÉPARTITION DE LA POPULATION SELON LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE ET LE NIVEAU D'INSTRUCTION (EN %)

Niveau d'instruction	Milieu urbain	Milieu rural	Au niveau national
Sans niveau	23,9	49,0	34,7
Préscolaire	3,8	1,1	2,7
M'Sid, coranique	1,8	4,0	2,8
Fondamental (1 ^{er} cycle)	29,9	32,7	31,1
Fondamental (2 ^e cycle)	18,4	9,0	14,4
Secondaire	13,8	2,8	9,1
Supérieur	7,7	0,6	4,7
Autres niveaux	0,7	0,7	0,7
Total	100,0	100,0	100,0

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

TABLEAU 4.2 ÉVOLUTION DU TAUX D'ANALPHABÉTISME (EN %)

	1994			2006		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
15 ans et plus	42	55	29	55	68	42
15-24 ans	58	71	46	74	83	64

Source : Unesco, Rapport mondial de suivi de l'éducation pour tous, 2009

TABLEAU 4.3 POPULATION ACTIVE OCCUPÉE ÂGÉE 10+ SELON LE NIVEAU DU DIPLÔME (EN %)

Niveau du diplôme	Pourcentage
Sans diplôme	68,62
Diplôme de niveau moyen	21,53
Diplôme de niveau supérieur	9,82
Non déclaré	0,03
Total	100,00

Source : HCP, Enquête sur l'emploi, 2008

Il faut également aborder le sujet dans sa dimension qualitative, et pas seulement dans sa dimension quantitative. Élever le niveau général d'instruction de la population implique aussi une meilleure qualité de l'enseignement et de la formation. Dans l'enquête TIMSS (Trends in International Mathematics and Science Study) de 2007, le Maroc s'est classé au 31^e rang en mathématiques et au 34^e rang en sciences sur 36 pays participants, avec des résultats nettement en dessous de la moyenne internationale. Avec un score de 297 points en sciences (7 points de moins qu'en 2003) et 341 points en mathématiques (6 points de moins qu'en 2003), le Maroc reste loin en dessous de la moyenne internationale, estimée à 500 points, et figure parmi les derniers de la classe.

4.2 L'IMPACT DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION SUR LA FLEXICURITÉ

L'impact de l'éducation et de la formation sur la flexicurité dépend de plusieurs variables : (i) le secteur d'emploi ; (ii) le type et le niveau de formation ; (iii) le capital social de la personne formée ; et (iv) les caractéristiques de l'entreprise (profil du dirigeant, taille, secteur d'activité).

La double segmentation du système d'emploi (secteur public, secteur privé structuré, secteur informel) et du système de formation (public ou privé) correspond à la segmentation du système éducatif.

Pour les travailleurs sans formation formelle certifiée, les possibilités de mobilité professionnelle sont restreintes et se limitent aux opportunités offertes dans le secteur informel, sans pouvoir prétendre à un minimum de sécurité formelle. Les entreprises qui les emploient combinent la flexibilité externe et la flexibilité de coût pour maximiser leur rente salariale.

La formation formelle permet aux diplômés de se mettre sur une file d'attente pour accéder à l'emploi structuré public ou privé. La place dans cette file d'attente est fonction du niveau de diplôme, de la spécialisation de la formation, de la reconnaissance du diplôme et/ou de la densité du capital social du diplômé. Dans le secteur privé structuré par exemple, l'accès à l'emploi et la mobilité d'un emploi à l'autre sont conditionnés par le niveau du diplôme, la densité du réseau social et, dans une moindre mesure, la spécialisation de la formation. En revanche, dans le secteur public, l'accès à l'emploi est uniquement conditionné par le diplôme, et plus précisément par le niveau, la spécialisation et l'ancienneté du diplôme. L'État ne reconnaissant pas la plupart des diplômes délivrés dans l'enseignement privé, les lauréats de ce secteur ne peuvent accéder à l'emploi public.

Vu la raréfaction des opportunités offertes par l'emploi structuré, les diplômés sont de plus en plus nombreux à intégrer l'emploi informel comme une étape transitoire dont la durée peut s'avérer longue voire indéfinie. C'est le cas pour les diplômés de la formation professionnelle, de l'enseignement général de niveau moyen et même de l'enseignement supérieur.

Les entreprises du secteur privé sont de plus en plus nombreuses à apprécier le profil des candidats sur la base de leurs compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) et pas seulement sur la base de leur formation formelle (diplôme). Le niveau de diplôme constitue toutefois une variable de contrôle. Dans l'absolu, les travailleurs ayant suivi une formation supérieure sont susceptibles d'accéder à un meilleur emploi que les diplômés de niveau moyen ou les travailleurs sans diplôme. Un emploi meilleur se définit en fonction des conditions matérielles qu'il procure (salaire, conditions de travail, avantages en nature) et de sa valeur sur l'échelle sociale.

La raréfaction des emplois du secteur structuré par rapport aux flux des lauréats rend ces lauréats plus vulnérables au chômage, tout comme l'inadéquation de certaines formations par rapport aux besoins du marché du travail (cf.

TABLEAU 4.4). Le diplôme de niveau supérieur n'est donc plus une condition suffisante pour accéder à l'emploi structuré. Les diplômés de l'enseignement supérieur public qui ont suivi des spécialités peu demandées se retrouvent chômeurs de longue durée au lieu d'accéder à l'emploi structuré, surtout lorsqu'ils n'ont pas de capital social dense. Ces diplômés finissent par intégrer le secteur informel, volontairement ou involontairement, en abandonnant un projet professionnel initial construit autour de l'objectif ultime d'accès à l'emploi public.

TABLEAU 4.4 TAUX DE CHÔMAGE SELON L'ÂGE, LE GENRE ET LE NIVEAU D'ÉDUCATION (EN %)

Niveau d'éducation	Ensemble	Hommes	Femmes
15-24 ans			
Total	17,9	18,5	16,2
Sans niveau scolaire	4,3	7,0	1,4
Enseignement primaire ou 1 ^{er} cycle de l'éducation de base (CITE 1)	11,2	12,3	7,2
1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou 2 ^e cycle de l'éducation de base (CITE 2)	26,2	25,7	28,7
Enseignement secondaire (2 ^e cycle) et post-secondaire non supérieur (CITE 3 et 4)	41,5	36,2	54,3
Enseignement supérieur (CITE 5 et 6)	55,6	54,7	56,3
Autres niveaux	7,6	7,5	8,1
25-34 ans			
Total	12,7	11,7	15,5
Sans niveau scolaire	2,6	3,0	2,2
Enseignement primaire ou 1 ^{er} cycle de l'éducation de base (CITE 1)	7,8	7,4	9,8
1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou 2 ^e cycle de l'éducation de base (CITE 2)	15,1	14,1	20,6
Enseignement secondaire (2 ^e cycle) et post-secondaire non supérieur (CITE 3 et 4)	23,8	20,6	33,1
Enseignement supérieur (CITE 5 et 6)	31,3	27,5	36,6
Autres niveaux	3,8	3,8	3,7

Source : HCP, 2009

Par ailleurs, si l'accès à l'emploi public permet au diplômé de bénéficier de la sécurité basée sur la garantie à vie d'un emploi, il ne garantit pas toujours la satisfaction au travail. Dans de nombreux cas, les emplois du secteur public décrochés après une longue période d'attente s'avèrent peu intéressants en termes de contenu, de statut social et/ou de revenus. Certains diplômés finissent par avoir une attitude de détachement vis-à-vis de l'emploi tant convoité, ouvrant ainsi la voie à un processus de dégradation du capital humain et/ou à la pratique d'activités parallèles.

En général, plus le niveau d'instruction est élevé, plus les capacités d'adaptation du travailleur sont grandes. La mobilité professionnelle reste toutefois tributaire de variables propres à l'individu et extérieures à lui. Dans le secteur public par exemple, c'est le niveau du diplôme qui détermine les possibilités internes de mobilité. Deux catégories de travailleurs suivent donc des trajectoires professionnelles ascendantes : (i) les personnes en situation de déclassement par rapport à leur diplôme le plus élevé, mais qui pourront accéder à un poste correspondant à ce diplôme grâce à la promotion interne ; et (ii) les personnes qui suivent des formations qualifiantes leur permettant d'obtenir des diplômes plus élevés et de prétendre ainsi à la mobilité professionnelle.

Les diplômés travaillant dans le secteur informel peuvent envisager une trajectoire professionnelle ascendante de trois manières : (i) en accédant à l'emploi structuré public ; (ii) en changeant d'emploi dans le même secteur ; et (iii) en gardant le même emploi tout en améliorant leurs conditions de travail. La concrétisation de ces possibilités dépend elle aussi de trois facteurs : le profil du travailleur, son degré de motivation et son capital social.

4.3 L'AMÉLIORATION DE L'EMPLOYABILITÉ

Outre les trois programmes des politiques actives du marché du travail (présentés dans le chapitre 3), dont l'objectif est de faciliter l'accès des diplômés à l'emploi, les pouvoirs publics se sont engagés à développer l'offre éducative conformément à la stratégie définie par la Charte nationale d'éducation et de formation. Les pouvoirs publics ont quatre objectifs : (i) renforcer le cycle de scolarisation obligatoire en faisant suivre l'enseignement primaire de l'enseignement collégial ; (ii) développer l'enseignement supérieur et améliorer sa qualité en l'alignant sur les standards internationaux ; (iii) développer l'enseignement professionnel public et privé en diversifiant les filières, les modes d'enseignement et les intervenants ; et (iv) développer la formation des adultes, notamment l'alphabetisation de base et la formation en cours d'emploi.

4.4 LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

La formation en cours d'emploi (FCE) concerne toutes les activités de formation organisées par les organismes productifs (entreprises privées, entreprises publiques, administration) au profit de leurs personnels. Elle est essentielle pour améliorer le capital humain de ces organismes. Elle n'implique aucune contribution financière directe de la part des bénéficiaires. La prise en charge est totalement assurée par l'organisme, soit sur ses fonds propres soit par le biais de mécanismes de financement institutionnels.

Sur le plan des dispositions légales, la formation en cours d'emploi est encouragée dans les orientations stratégiques de la politique éducative publique. Adoptée en 2000, la Charte nationale d'éducation et de formation consacre quatre alinéas à la formation continue.

L'alinéa 53 précise que « le système de formation continue doit concerner l'ensemble des populations en cours d'emploi ou menacées de perdre leur emploi (reconversion). Ainsi, divers modes de formation continue doivent-ils être développés, afin de toucher les salariés d'entreprises publiques et privées, les employés de l'administration et des collectivités locales, ainsi que les populations actuellement marginalisées ou insuffisamment qualifiées. »

L'alinéa 59 indique que « les mécanismes de formation continue seront développés de manière à atteindre l'objectif de faire participer, chaque année, au moins 20% des travailleurs, employés et fonctionnaires à des actions de formation continue. Une attention particulière sera portée aux besoins spécifiques des petites et moyennes entreprises. »

Adopté en 2004, le nouveau Code du travail consacre trois articles à la formation en cours d'emploi. L'article 23 stipule que « les salariés ont le droit de bénéficier des programmes de lutte contre l'analphabétisme et de formation continue. Les conditions et les modalités du bénéfice de ces formations sont fixées par voie réglementaire. »

La formation en cours d'emploi fait partie intégrante des conventions collectives, comme stipulé dans l'article 105 : « Les conventions collectives de travail contiennent les dispositions concernant les relations de travail, notamment : [...] 6°. L'organisation au profit des salariés d'une formation continue, visant à favoriser leur promotion sociale et professionnelle, à améliorer leurs connaissances générales et professionnelles et à les adapter aux innovations technologiques. »

La formation en cours d'emploi ne bénéficie par définition qu'aux travailleurs du secteur formel. De ce fait, la majorité de la population active occupée (entre 60% et 80% selon les sources) ne peut pas bénéficier de ce type de formation puisqu'elle exerce dans le secteur informel.

Pour les entreprises du secteur privé structuré et pour certaines entreprises publiques, la formation en cours d'emploi est régie par le décret n° 2.73.633 (modifié et complété en 2002) sur la taxe de formation professionnelle (TFP). Ce décret fixe la TFP à 1,6% de la masse salariale et stipule d'allouer 30% de la TFP au financement de la formation en cours d'emploi. Cette somme a doublé entre 2004 et 2009 (cf. **TABLEAU 4.5**).

TABLEAU 4.5 TFP ALLOUÉE AU FINANCEMENT DE LA FORMATION EN COURS D'EMPLOI

	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Montant de la TFP (en millions de dirhams)	190	190	226	251	274	299

(1) Le taux de change est approximativement de 1 euro pour 11 dirhams.

Source : Département de la formation professionnelle, Formation en cours d'emploi, 2004-09

Les activités de formation en cours d'emploi peuvent être décidées au niveau de l'entreprise, d'un groupe d'entreprises ou d'une zone industrielle. La plus grande partie du financement est assurée par la TFP, avec un faible pourcentage assuré par l'entreprise. Les deux mécanismes institutionnels mis en place pour développer la formation professionnelle continue des salariés sont les GIAC et les CSF.

Les groupements interprofessionnels d'aide au conseil (GIAC)

Les GIAC aident les entreprises à structurer leurs besoins en compétences et à établir des plans de formation, en remboursant tout ou partie de ces activités (cf. **TABLEAU 4.6**). Les GIAC permettent de financer les activités suivantes : (i) une sensibilisation à la formation en cours d'emploi auprès des organismes professionnels, des chambres professionnelles et des entreprises ; (ii) des études et des missions de conseil pour définir les besoins des entreprises et des secteurs professionnels en formation en cours d'emploi ; et (iii) l'ingénierie de formation, à savoir le diagnostic des besoins en formation et l'élaboration des plans de formation. Le remboursement des études de stratégie et d'ingénierie est plafonné à 100 000 dirhams par action et par entreprise.

TABLEAU 4.6 NATURE DES ACTIVITÉS ET TAUX DE PRISE EN CHARGE PAR LES GIAC

Nature de l'activité	Taux de remboursement (%)
Actions d'information et de sensibilisation	100
Études pour la définition d'une stratégie de développement	70
Ingénierie de formation	70
Ingénierie de formation consécutive à une étude stratégique	80

Source : Secrétariat d'État chargé de la formation professionnelle

Les entreprises éligibles doivent satisfaire à deux conditions : (i) elles sont assujetties à la TFP et en situation régulière pour le paiement de cette taxe ; et (ii) elles opèrent dans les secteurs d'activité couverts par les associations et fédérations professionnelles qui sont membres de droit du GIAC concerné. Les GIAC couvrent chacun un secteur économique donné (cf. **TABLEAU 4.7**).

TABLEAU 4.7 LES GIAC

GIAC	Date de création	Nombre d'entreprises bénéficiaires	Dossiers agréés par les GIAC	
			Nombre	Participation financière (en millions de dirhams)
IMMEE	oct. 95	521	956	21,89
Textile et cuir	juin 96	220	400	12,84
Technologies	juil. 96	256	397	8,97
BTP	oct. 96	192	353	8,52
Pêche maritime	avr. 97	50	55	3,97
Hôtellerie	janv. 02	126	173	3,57
Agro-alimentaire	juin 02	89	139	4,46
Transport/logistique	déc. 05	47	61	1,48

Source : OFPPT, décembre 2009

Pour bénéficier de l'assistance financière d'un GIAC, l'entreprise doit suivre une procédure en cinq étapes : (i) présentation du dossier de demande de financement ; (ii) étude de la recevabilité de la demande par le GIAC, liée à la décision du Comité consultatif des engagements ; (iii) mission de conseil auprès de l'entreprise, avec intervention du prestataire de service, rapport final de l'étude et justificatifs de paiement ; (iv) dépôt par l'entreprise du dossier de remboursement auprès du GIAC ; et (v) traitement par le GIAC du dossier de remboursement après vérification par la cellule d'assistance. Près de 1 200 entreprises ont bénéficié de l'aide du GIAC, dont 75% de petites et moyennes entreprises.

Les contrats spéciaux de formation (CSF)

Les CSF assurent une aide financière en complément des GIAC. Les CSF permettent aux entreprises assujetties à la TFP d'obtenir une participation financière de l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT) aux programmes de formation financés par ces entreprises pour leurs salariés. Cette participation concerne les activités de formation qui ont été sélectionnées par un comité technique tripartite (cf. **TABLEAU 4.8**), avec prise en charge des frais suivants : (i) 70 à 90% des frais d'étude pour l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ; (ii) 70% maximum des frais de formation dans le cadre d'un plan de formation ; (iii) 40% maximum des frais de formation pour des activités de formation non planifiées ; et (iv) 80% maximum des frais de formation pour des activités d'alphabétisation, avec un coût maximum de 3 000 dirhams par travailleur alphabétisé. Les activités de formation en cours d'emploi peuvent être assurées soit en interne, soit en externe par l'OFPPT ou un opérateur de formation privé agréé.

TABLEAU 4.8 NOMBRE DE DOSSIERS CSF ET FINANCEMENT PAR L'OFPPT

	Nombre de dossiers approuvés	Participation financière (en millions de dirhams)
2004	2 330	159,8
2005	1 834	134,2
2006	1 755	93,0

Source : OFPPT, décembre 2007

TABLEAU 4.9 NOMBRE D'ENTREPRISES PRIVÉES PARTICIPANT AUX CSF PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Secteur	Nombre d'entreprises				
	2004	2005	2006	2007	2008
Agro-alimentaire	144	116	105	114	–
Textile et cuir	179	106	77	70	–
Tourisme	36	31	51	66	–
Chimie, parachimie	108	94	111	92	–
Industrie de transformation	82	63	27	39	–
Tertiaire	532	448	341	355	–
IMME	164	142	134	155	–
Technologie	60	40	30	39	–
BTP	77	58	45	70	–
Transport	46	46	44	41	–
Total	1 428	1 144	965	1 041	1 304

Source : OFPPT

TABLEAU 4.10 NOMBRE D'ENTREPRISES PRIVÉES PARTICIPANT AUX CSF PAR TAILLE

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises				
	2004	2005	2006	2007	2008
PME/PMI	1 164	906	748	772	–
Autres	264	238	217	269	–
Total	1 428	1 144	965	1 041	1 304

Source : OFPPT

La création des GIAC et des CSF a dynamisé le marché de la formation en cours d'emploi, avec une recrudescence de services de conseil et de formation. Pour améliorer la qualité de cette offre, le Département de la formation professionnelle a réalisé une étude visant à établir un système de qualification de ces organismes. Cette étude s'est déroulée en trois phases : (i) recensement de près de 400 organismes de conseil et/ou de formation ; (ii) conception d'un modèle de bilan pédagogique et financier annuel à remplir par ces organismes ; et (iii) élaboration d'une procédure de qualification de ces organismes.

Près de 500 prestataires privés existaient en 2006. Les prestataires des CSF desservaient 1 500 entreprises privées en 2008. Mais la demande de formation continue reste faible, pour deux raisons. La première raison est la complexité des mécanismes d'accès aux CSF. Les procédures pénalisent avant tout les petites entreprises qui ne peuvent supporter les longs délais nécessaires au remboursement des dépenses. Ces procédures ont été améliorées en 2006 et 2007. La deuxième raison est que les entreprises ne sont pas suffisamment sensibilisées aux bénéfices de la formation en cours d'emploi. Elles s'inquiètent uniquement du coût lié à la perte de production pendant le temps de formation.

En plus des GIAC et des CSF, un troisième dispositif d'aide directe à la formation a été mis en place en 2008 dans le cadre du Pacte national en faveur de l'émergence industrielle. Ce nouveau dispositif vise à accompagner les entreprises qui travaillent dans les secteurs des Métiers mondiaux du Maroc (automobile, aéronautique, électronique et offshoring).

L'objectif de ce dispositif est double : (i) recruter des ressources humaines opérationnelles dès la première année de recrutement, avec formation à l'appui pour développer leurs compétences ; et (ii) répondre aux besoins en formation continue de ces salariés pendant les deux années suivantes. La contribution de l'État peut atteindre jusqu'à 66 000 dirhams par salarié embauché.

Ces mesures visent le maintien des emplois et des compétences permettant le positionnement de ces entreprises à l'international. La formation est assurée par un organisme externe, national ou étranger, à l'intention des salariés d'une entreprise donnée ou de plusieurs entreprises (formation inter-entreprises). La liste des opérateurs de formation référencés par secteur est à la disposition des entreprises éligibles.

L'État prend en charge le financement des actions de formation sur la base d'une contribution financière. Le montant de cette contribution est fixé selon le niveau de qualification de l'employé et le secteur d'activité de l'entreprise. Toute formation (externe ou interne) proposée par l'entreprise à ses employés peut faire l'objet d'un remboursement. À titre d'exemple, le **TABLEAU 4.11** présente les remboursements applicables aux dépenses de formation des entreprises du textile et du cuir.

TABLEAU 4.11 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES DE FORMATION DANS LE SECTEUR DU TEXTILE ET DU CUIR

Niveau de qualification du salarié	Montant et plafond du remboursement
Opérateur (ouvrier)	300 dirhams par participant/jour de formation, dans la limite de 4 500 dirhams par salarié, pour 15 jours maximum de formation
Agent de maîtrise	600 dirhams par participant/jour de formation, dans la limite de 9 000 dirhams par salarié, pour 15 jours maximum de formation
Cadre	2 000 dirhams par participant/jour de formation, dans la limite de 20 000 dirhams par salarié, pour 10 jours maximum de formation

Source : Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle

4.5 L'ALPHABÉTISATION DES ADULTES

L'analphabétisme touchait 38% de la population âgée de 10 ans et plus en 2006. Conscients de son impact négatif sur le développement du pays, les pouvoirs publics ont mis en place une stratégie nationale d'alphabétisation dans le cadre de la Charte nationale d'éducation et de formation.

Cette stratégie est coordonnée par la Direction de la lutte contre l'analphabétisme du ministère de l'Éducation nationale. Elle se décline autour de quatre programmes principaux :

1. *le programme général*, à savoir les activités d'alphabétisation du ministère ;
2. *le programme des opérateurs publics*, à savoir les activités d'alphabétisation des départements ministériels et des établissements publics dans le cadre de leurs propres activités sectorielles (agriculture, affaires islamiques, jeunesse et sport, etc.) ;
3. *le programme de la société civile*, à savoir les activités d'alphabétisation réalisées par les associations et autres organismes dans le cadre de la politique du « faire faire » ;
4. *le programme des entreprises*, à savoir les activités d'alphabétisation en milieu professionnel (considérées comme une formation en cours d'emploi et présentées dans le chapitre précédent).

Les programmes d'alphabétisation des adultes sont ouverts à tout adulte de 15 ans et plus qui exprime le besoin d'être alphabétisé. L'inscription se fait généralement à la demande des bénéficiaires. Elle peut être obligatoire dans certains cas quand l'activité d'alphabétisation est intégrée dans un programme plus large (micro-crédit ou projet de développement local).

Le programme général est entièrement financé par le département en charge de l'alphabétisation, qui loue les locaux utiles et paie les vacations du personnel volontaire (instituteurs, directeurs d'école, etc.) impliqué dans l'encadrement de ces activités.

Le programme des opérateurs publics est pris en charge en interne par chaque département concerné, qui mobilise ses propres ressources humaines et matérielles.

Le financement du programme de la société civile est très diversifié. Certaines ONG dépendent totalement des subventions publiques reçues pour financer ces activités. Le financement public consiste en des subventions accordées aux ONG conventionnées, principalement pour couvrir les indemnités des formateurs. D'autres ONG utilisent les subventions publiques reçues en les complétant par un financement propre. Un troisième groupe est formé d'ONG qui ne touchent pas de subventions publiques et dont le financement provient uniquement du secteur privé et/ou d'organismes internationaux. L'État met à la disposition des ONG des manuels d'alphabétisation et des manuels pour les formateurs. Il assure aussi des sessions de formation pour ces derniers.

TABLEAU 4.12 NOMBRE D'INSCRITS AUX PROGRAMMES D'ALPHABÉTISATION DES ADULTES

Opérateur	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08	2008/09
Programme général	227 644	127 339	179 199	151 795	105 649	81 265
Opérateurs publics	67 298	79 427	236 880	242 065	281 500	286 790
ONG	153 351	259 788	235 079	310 492	262 030	285 124
Entreprises	2 042	2 652	4 320	4 803	2 084	3 128
Total	450 335	469 206	655 478	709 155	651 263	656 307

Source : Direction de la lutte contre l'analphabétisme, 2003-09

Le nombre d'inscrits aux programmes d'alphabétisation des adultes a beaucoup évolué depuis 2003 (cf. **TABLEAU 4.12**). La part du programme général du ministère de l'Éducation nationale a baissé tandis que la part du programme des opérateurs publics a augmenté. Le nombre total d'inscrits a d'abord baissé avant de se stabiliser en 2007/08, date à laquelle le Secrétariat d'État en charge de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle a été remplacé (rétrogradé) par une Direction centrale au sein du ministère. Le dynamisme du programme a souffert de cette instabilité institutionnelle. On est loin de l'objectif initial du programme « Éducation pour tous » et de la Charte nationale d'éducation et de formation, qui ambitionnait d'alphabétiser un million de personnes par an.

4.6 LA VALIDATION DES APPRENTISSAGES ANTÉRIEURS

La reconnaissance et la validation des apprentissages antérieurs n'est pas encore appuyée par un dispositif institutionnel, alors que celui-ci serait essentiel pour dynamiser la formation en cours d'emploi. La nécessité d'un tel dispositif est à présent au cœur du débat sur la politique publique de l'emploi, avec la mise en place de deux outils, la validation des acquis de l'expérience professionnelle (VAEP) et le cadre national de qualification (CNO). L'instauration de la VAEP est annoncée dans la Charte nationale d'éducation et de formation et dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle (en cours d'adoption).

Selon les dispositions des textes d'application, la VAEP concerne l'ensemble des activités exercées pendant une durée cumulée de trois ans minimum, en rapport avec une certification professionnelle inscrite dans la Nomenclature des classifications des professions. Quatre étapes sont nécessaires :

1. *l'étape d'information et de conseil*, pour informer le salarié sur les conditions de cette validation, juger de son expérience professionnelle par rapport à une certification professionnelle et l'aider à constituer son dossier de candidature ;
2. *l'étape de recevabilité*, pour instruire les dossiers de candidature et décider de la recevabilité des candidatures ;
3. *l'étape d'accompagnement*, pour aider le salarié à constituer le dossier descriptif de son expérience professionnelle et le préparer à l'étape de certification ;
4. *l'étape de certification*, qui permet au jury de statuer sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle du candidat sur la base d'un référentiel de certification.

Sur le plan pratique, le Département de la formation professionnelle mène depuis quelques années un projet de VAEP dans deux secteurs pilotes (BTP et textile/habillement), sous l'égide de la Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics (FNBTP) et avec l'appui technique de l'Association française pour la formation professionnelle des adultes (AFPA). Trois opérations de VAEP ont été menées en 2008-10 dans le secteur du BTP. Ces opérations ont concernés 320 salariés relevant de 69 entreprises ; 138 d'entre eux ont reçu des attestations (cf. **TABLEAU 4.13**) dans 13 métiers (cf. **TABLEAU 4.14**). Les attestations de certification ont été co-signées par les trois organismes impliqués (ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, FNBTP, AFPA) et remises aux candidats admis lors d'une cérémonie présidée par le ministre de l'Emploi et le président de la FNBTP.

TABLEAU 4.13 PARTICIPATION AUX OPÉRATIONS DE VAEP DANS LE SECTEUR DU BTP

	2008		2009		2010	
	Participants	Admis	Participants	Admis	Participants	Admis
Nombre de candidats	40	26	146	61	134	51

Source : Département de la formation professionnelle, Formation en cours d'emploi

TABLEAU 4.14 MÉTIERS CONCERNÉS PAR LES OPÉRATIONS DE VAEP DANS LE SECTEUR DU BTP

Métier	1 ^{ère} opération 2008	2 ^e opération 2009	3 ^e opération 2010
Chef de chantier du bâtiment, gros œuvre	X	X	X
Chef de chantier TP, ouvrages d'art	X	X	X
Conducteur de travaux TP, canalisations		X	
Conducteur de travaux TP, ouvrages d'art		X	
Conducteur de travaux TP, routes et terrassements		X	X
Technicien métreur du bâtiment		X	X
Conducteur de travaux du bâtiment, tous corps d'État		X	X
Chef de chantier TP, routes et terrassements	X	X	X
Chef d'équipe du bâtiment, gros-œuvre			X
Chef d'équipe TP, routes et terrassements			X
Chef d'équipe TP, canalisation			X
Chef d'équipe TP, ouvrage d'art			X
Conducteur d'engins de chantier d'excavation des TP			X

TP – travaux publics

Source : Département de la formation professionnelle, Formation en cours d'emploi

L'expérience en cours dans le secteur du textile et de l'habillement porte sur trois métiers (responsable de méthode, chef de chaîne habillement, modéliste industriel). Ces trois métiers ont été identifiés par l'Association des industries du textile et de l'habillement (AMITH), qui a également sélectionné 60 à 80 candidats susceptibles de bénéficier de la VAEP parmi les salariés des entreprises adhérentes. Pour ce secteur, la VAEP concerne l'ensemble des activités professionnelles exercées par un salarié en rapport avec la certification professionnelle visée, de façon continue ou non, pendant une durée totale cumulée de cinq ans minimum.

Le Département de la formation professionnelle envisage d'élargir la VAEP à d'autres métiers du BTP et à d'autres secteurs d'activités. Plus généralement, la mise en œuvre de la VAEP au Maroc doit être envisagée sur le long terme pour prendre en compte les spécificités du système d'éducation et de formation (avec la prédominance de l'analphabétisme) et du marché du travail (avec la prédominance du secteur informel), tout en renforçant les compétences des organismes concernés.

4.7 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

Depuis son indépendance politique en 1956, le Maroc n'a cessé de développer son système d'éducation et de formation pour rattraper son retard et toucher d'autres catégories de la population. Malgré des efforts considérables, les besoins restent importants, sur le plan quantitatif comme sur le plan qualitatif.

L'évolution des structures sociales et des structures de production entraîne une situation plus complexe au niveau national et international. Pour tirer parti de son ouverture vers l'extérieur, et notamment de ses liens privilégiés avec l'Union européenne, le Maroc devrait impérativement combler son retard dans les domaines suivants :

- *L'éducation des adultes.* Une large proportion de la population active ne possède aucune qualification et ne dispose pas de possibilités de formation pour développer son employabilité sur le marché du travail.
- *L'éducation de base des enfants d'âge scolaire.* L'effort considérable fourni pour répondre à une forte demande doit être poursuivi et complété par des actions visant à améliorer la qualité de l'enseignement.
- *La formation post-secondaire.* Le chômage massif des diplômés, alors que les entreprises manquent de personnel d'encadrement, appelle à repenser cette offre pour la rendre plus en phase avec le marché du travail.
- *La validation des acquis de l'expérience.* Cette validation devrait être étendue aux travailleurs du secteur informel.

L'accès à l'éducation et à la formation n'est pas une fin en soi. L'objectif ultime est l'acquisition, la consolidation et l'amélioration des apprentissages. On donne actuellement la primauté au développement de l'enseignement initial. Il faudrait également développer le système d'éducation des adultes et la validation des acquis de leur expérience professionnelle hors du système scolaire, que ce soit au niveau de l'entreprise ou dans un cadre plus général. Le fait d'intégrer les exclus de l'enseignement initial permettrait de réduire les fortes inégalités actuelles et d'élever le niveau général de qualification de la population active. Ceci est essentiel pour faire évoluer le marché du travail dans une logique de flexicurité.

En d'autres termes, le Maroc doit passer d'une logique scolaire à une logique d'apprentissage tout au long de la vie. Développer l'offre éducative est important mais non suffisant pour répondre à ce changement de perspective. Il importe aussi de mettre en place un cadre national de qualification et un système opérationnel de validation et de certification. Le but de tels outils est triple : (i) dynamiser la demande d'éducation et de formation ; (ii) créer les passerelles utiles avec le monde du travail ; et (iii) assurer la mobilité nécessaire dans une logique de flexicurité.

5. LE DIALOGUE SOCIAL EN VUE DE LA COHÉSION SOCIALE

Le dialogue social s'appuie sur les quatre piliers de la flexicurité : (i) l'éducation tout au long de la vie ; (ii) les politiques actives du marché du travail ; (iii) les arrangements contractuels ; et (iv) la protection sociale. Le dialogue social est essentiel dans un contexte de mondialisation favorisant la mobilité de la production. Un dialogue social absent ou conduit dans une logique de confrontation peut conduire à un processus à somme nulle (gagnant/perdant) ou à somme négative (perdant/perdant). Des tensions répétées entre les partenaires sociaux peuvent rendre le marché du travail national peu attractif aussi bien pour les entreprises souhaitant investir que pour les travailleurs souhaitant apporter leurs compétences. Le modèle de la flexicurité repose sur l'idée principale que l'allocation des ressources de production peut devenir un processus à somme positive (gagnant/gagnant), avec un dialogue social conduit dans un logique coopérative. De plus, un véritable dialogue social favorise la cohésion sociale. Tel est le sujet de ce chapitre.

5.1 LE DIALOGUE SOCIAL AU MAROC

Un point important est le changement d'attitude des protagonistes à l'égard de la notion de dialogue social. Le dialogue social est devenu récurrent dans le discours officiel, pour deux raisons : (i) la pression des bailleurs de fonds et des organisations internationales ; et (ii) la prise de conscience par les gouvernements de la nécessité de l'implication des partenaires sociaux, et plus généralement de la société civile, pour mener à bien les réformes économiques et institutionnelles en cours.

Ce changement a été perceptible dans le discours des pouvoirs publics à partir du début des années 1990. Les pouvoirs publics ont commencé à insister sur l'importance du dialogue social entre les partenaires sociaux pour garantir la paix sociale, la croissance économique et l'amélioration du marché du travail. Le changement d'attitude des pouvoirs publics a permis de faire sortir de l'enlisement les discussions en cours sur le Code du travail et d'aboutir à un compromis permettant l'adoption d'un nouveau Code du travail en 2004. Ce changement d'attitude s'est également traduit par la création du Conseil national du suivi du dialogue social en 1994. L'engagement politique au plus haut niveau de l'État a été précisé dans le discours royal de 1995. Cet engagement politique a permis de dynamiser le dialogue social en instituant des rencontres régulières entre les partenaires sociaux. Ces rencontres ont permis d'aboutir à plusieurs accords tripartites entre le gouvernement, le patronat et les syndicats. Les accords plus importants ont été signés en 1996, en 2000, en 2003 et en 2008.

De même, plusieurs dispositions du Code du travail institutionnalisent la représentation syndicale dans les entreprises de plus de 10 salariés et renforcent donc la dynamique du dialogue social pour ce type d'entreprise. Ces dispositions concernent les délégués des salariés (articles 430 à 463), le comité d'entreprise (articles 464 à 469), le bureau syndical et le représentant syndical (articles 470 à 474), le comité de sécurité et d'hygiène (articles 336 à 344) et la négociation collective (articles 92 à 103).

Cependant, malgré ces efforts, trois éléments au moins poussent à relativiser la portée du dialogue social.

L'absence de statistiques officielles

Les partenaires sociaux (État, syndicats, employeurs) s'accordent pour admettre que le taux de syndicalisation des travailleurs avoisine les 10%. De plus, le paysage syndical est très fragmenté et politisé. Pour une population active d'environ 11 millions de personnes, on recense 27 syndicats officiellement reconnus au niveau national. Comme les syndicats sont liés pour la plupart à des partis politiques, leur démographie est en corrélation avec celle de ces partis, tout comme leur mode de fonctionnement, caractérisé par le non renouvellement des dirigeants.

Par ailleurs, l'impact réel des syndicats sur le marché du travail dépend du segment d'emploi. Le contraste est grand entre le secteur public avec des syndicats influents et le secteur informel avec des syndicats absents. L'importance des syndicats varie selon le degré de structuration et la taille des entreprises. Dans le secteur public, la multiplicité des syndicats et la prédominance du corporatisme conduisent à une surenchère ne favorisant guère le changement.

La majorité des syndicats ont des sections représentant les jeunes et les femmes, mais ces deux catégories sont absentes des équipes dirigeantes, essentiellement masculines et très âgées.

La plupart des syndicats sont dans une logique de corporatisme et focalisent leur action sur la défense des intérêts de leurs adhérents en oubliant de défendre aussi les intérêts des travailleurs non syndiqués. Les non syndiqués ont dû s'organiser hors du cadre des syndicats existants. C'est le cas par exemple des chômeurs diplômés, qui ont créé des associations *ad hoc* pour défendre leur droit à l'accès à l'emploi. Les syndicats ont ensuite tenté d'accompagner et de récupérer ce mouvement, sans grand succès.

La faible représentativité des partenaires sociaux impliqués dans le dialogue social sur le plan national

Les employeurs sont représentés par la Confédération générale des entreprises au Maroc (CGEM), qui regroupe uniquement les entreprises les plus structurées alors que le tissu productif est surtout constitué de petites et moyennes entreprises opérant en tout ou en partie dans le secteur informel. Quant aux travailleurs, ils sont représentés par les syndicats les plus représentatifs en nombre dans les élections professionnelles. Lors des dernières élections, le seuil de représentativité était fixé à 6% des voix au niveau national et 35% des voix au niveau sectoriel. Mais ces syndicats ne représentent que le secteur public et le secteur privé structuré, sans aucune prise sur le secteur informel, qui n'est donc pas impliqué dans le dialogue social. De plus, malgré leur nombre, les syndicats ne sont que partiellement en prise avec les travailleurs du secteur structuré, comme en témoigne le nombre de travailleurs sans appartenance syndicale (autonomes) dans les élections professionnelles. Lors des dernières élections, les délégués autonomes ont recueilli près de 50% des suffrages. Le premier syndicat arrivait loin derrière, avec seulement 14% des suffrages.

Le contraste entre la position des acteurs au niveau central et celle des acteurs au niveau local

Le nouveau discours officiel mettant l'accent sur la nécessité du dialogue social est perçu différemment selon les acteurs. Si ce discours peut être facilement compris par les partenaires sociaux au niveau national, il n'en est pas de même au niveau local où les employeurs comme les syndicats ont toujours eu des rapports conflictuels et prennent donc leurs distances vis-à-vis du discours consensuel des dirigeants centraux.

En ce qui concerne les institutions, il y a d'abord eu le Conseil national consultatif pour le suivi du dialogue social. Puis l'accord de 1996 entre les partenaires sociaux a débouché sur la création de la Commission nationale du suivi du dialogue social et des Commissions provinciales et locales. Les pouvoirs publics ont institué des Conseils de promotion de l'emploi, au niveau national et provincial, en tant que lieu de concertation de tous les acteurs concernés par la politique de l'emploi. Si la création de ces instances montre une réelle volonté de la part des pouvoirs publics, on a peu d'éléments permettant d'apprécier leur impact réel dans le dialogue social.

L'adoption du nouveau Code du travail en 2004 est le résultat d'un véritable dialogue social. Mais les positions des partenaires sociaux restent encore très polarisées (cf. **ENCADRÉ 5.1**). Les employeurs mettent l'accent sur la nécessité d'une plus grande flexibilité externe et salariale, alors que les syndicats axent leurs revendications sur la sécurité de l'emploi et du revenu. Le rôle d'arbitrage des pouvoirs publics est primordial, d'une part à court terme pour le succès du dialogue social, d'autre part à long terme pour faire passer l'attitude des partenaires sociaux d'une logique conflictuelle à une logique de partenariat.

ENCADRÉ 5.1 LES REVENDICATIONS DES PARTENAIRES SOCIAUX DANS LE DIALOGUE SOCIAL**Revendications des employeurs**

Dans son Livre blanc, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) insiste sur la nécessité de rouvrir le débat sur le Code du travail. La CGEM affirme que les dispositions prévues par le Code du travail sont inapplicables pour les entrepreneurs. Les revendications des employeurs sont les suivantes :

1. réglementer le droit de grève ;
2. instituer des conventions collectives de manière progressive ;
3. élargir et assouplir le recours aux CDD ;
4. supprimer l'obligation de remplacer tout salarié partant à la retraite ;
5. lever les ambiguïtés sur le cumul des indemnités de licenciement ;
6. compléter la procédure des séances d'écoute des salariés en cas de licenciement ;
7. préciser les règles d'annualisation du temps de travail dans le cadre de conventions collectives ;
8. favoriser la réduction des heures de travail en cas de crise économique ;
9. augmenter l'effectif des salariés (qui passerait donc de 50 à 100 salariés) pour avoir un service médical du travail obligatoire au sein de l'entreprise ;
10. remplacer le contrat de travail du médecin du travail par un contrat de prestations de services ;
11. supprimer l'accord obligatoire de l'inspecteur du travail pour prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre du médecin du travail ;
12. disposer d'une échelle de sanctions en fonction de la gravité de la faute ;
13. harmoniser les articles du Code du travail traitant des sanctions disciplinaires.

Revendications des syndicats des travailleurs

Les revendications des syndicats des travailleurs sont les suivantes :

1. appliquer les dispositions du Code du travail (et donc de la loi) de manière obligatoire avant de passer à la phase des négociations ;
2. valoriser les salaires en les indexant sur le coût de la vie et le taux d'inflation ;
3. garantir les libertés syndicales ;
4. élargir et généraliser la couverture sociale et médicale ;
5. réformer les régimes de retraite ;
6. alléger la pression fiscale sur les salaires et les pensions ;
7. encourager les conventions collectives ;
8. réformer le statut des employés du secteur public et des établissements publics.

On peut étudier l'évolution du climat social à travers deux variables, les grèves et les conflits individuels (cf. **TABLEAUX 5.1-5.2**).

TABLEAU 5.1 ÉVOLUTION DES CONFLITS COLLECTIFS DANS LES SECTEURS DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DES SERVICES

	Grèves évitées			Grèves déclenchées				
	Nbre établissements	Nbre conflits	Effectifs globaux	Nbre établissements	Nbre grèves	Effectifs globaux	Effectifs grévistes	Nbre journées perdues
1999	792	1 032	90 454	284	418	55 826	35 350	414 742
2000	660	873	76 938	302	439	62 161	38 465	369 377
2001	786	1 021	84 290	194	262	54 245	33 125	249 042
2002	697	927	63 406	172	237	37 444	17 569	135 457
2003	546	712	51 391	114	146	27 663	12 501	78 328
2004	591	670	67 097	127	140	27 702	14 021	100 301
2005	680	832	81 901	116	154	43 049	23 357	72 745
2006	548	722	64 989	155	207	44 196	19 154	86 795
2007	439	518	56 353	110	143	30 315	12 012	64 701
2008	516	634	67 216	140	173	37 271	22 192	99 158
2009*	283	325	39 874	86	103	14 676	8 148	167 087

(*) Premier semestre

Source : Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction du travail, 1999-2009

TABLEAU 5.2 ÉVOLUTION DES CONFLITS INDIVIDUELS DANS LES SECTEURS DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DES SERVICES

	Nbre conflits	Nbre total réclamations	Réclamations satisfaites	Ouvriers réintégrés
1999	37 648	77 856	44 315	5 504
2000	41 974	90 517	53 965	5 738
2001	39 158	85 029	47 053	5 092
2002	33 613	77 196	46 109	4 293
2003	31 476	73 655	38 691	3 892
2004	32 136	72 487	38 322	3 977
2005	37 138	88 383	48 783	4 656
2006	33 981	76 356	43 135	4 472
2007	32 901	74 311	41 865	4 505
2008	37 538	80 966	46 614	4 805
2009*	18 723	41 993	23 634	2 448

(*) Premier semestre

Source : Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction du travail, 1999-2009

Le nouveau Code du travail consacre plusieurs articles (articles 92 à 103) à la négociation collective. L'article 92 stipule que « la négociation collective est le dialogue entre les représentants des organisations syndicales les plus représentatives ou les unions syndicales des salariés les plus représentatives d'une part, et un ou plusieurs employeurs ou les représentants des organisations professionnelles des employeurs d'autre part, aux fins de : déterminer et améliorer les conditions du travail et de l'emploi ; organiser les relations entre les employeurs et les salariés ; organiser les relations entre les employeurs ou leurs organisations d'une part, et une ou plusieurs organisations syndicales des salariés les plus représentatives d'autre part. » L'article 95 détermine trois niveaux de négociation collective, au niveau de l'entreprise, au niveau du secteur et au niveau national. L'article 96 stipule l'annualisation de la négociation collective en laissant les partenaires sociaux libres de choisir une périodicité différente dans les conventions collectives ou les règlements intérieurs.

Au niveau national, des négociations tripartites se déroulent chaque année entre le gouvernement, les organisations professionnelles des employeurs et les organisations syndicales les plus représentatives. Elles ont lieu autant de fois que nécessaire pour discuter des questions économiques et sociales dans le domaine du travail.

Pour institutionnaliser la négociation collective en tant qu'outil de concertation sociale, le Code du travail a institué un Conseil de la négociation collective. Son objectif est de : (i) présenter des propositions pour promouvoir la négociation collective ; (ii) présenter des propositions pour encourager la conclusion de conventions collectives et leur généralisation à l'échelle nationale ou sectorielle, notamment au sein des entreprises de plus de 200 salariés ; (iii) donner son avis sur l'interprétation des clauses d'une convention collective, s'il est sollicité pour cela ; et (iv) étudier l'inventaire annuel du bilan des négociations collectives.

Dix conventions collectives ont été conclues depuis l'entrée en vigueur du Code du travail (cf. **TABLEAU 5.3**).

TABLEAU 5.3 LISTE DES CONVENTIONS COLLECTIVES DÉPOSÉES À LA DIRECTION DU TRAVAIL

Entreprise/établissement	Secteur d'activité	Date de conclusion
SAMIR	Industrie du raffinage	25 nov. 2005
SOMACA	Industrie automobile	11 avril 2005
Itissalat Almaghrib (IAM)	Télécommunications	16 nov. 2004
Chantiers et Ateliers du Maroc	Construction et réparation navale	juin 2003
Société CELLULOSE	Fabrication de pâte à papier	31 déc. 2001
Société 2M	Communication et information	7 nov. 2001
Société IMEDRE	Industrie minière	19 fév. 2001
CTMLN	Transport terrestre	1 ^{er} nov. 1999
Banque	Intermédiation financière	mars 1978/mai 1996
Entreprise de confection	Confection	1 ^{er} janv. 1994

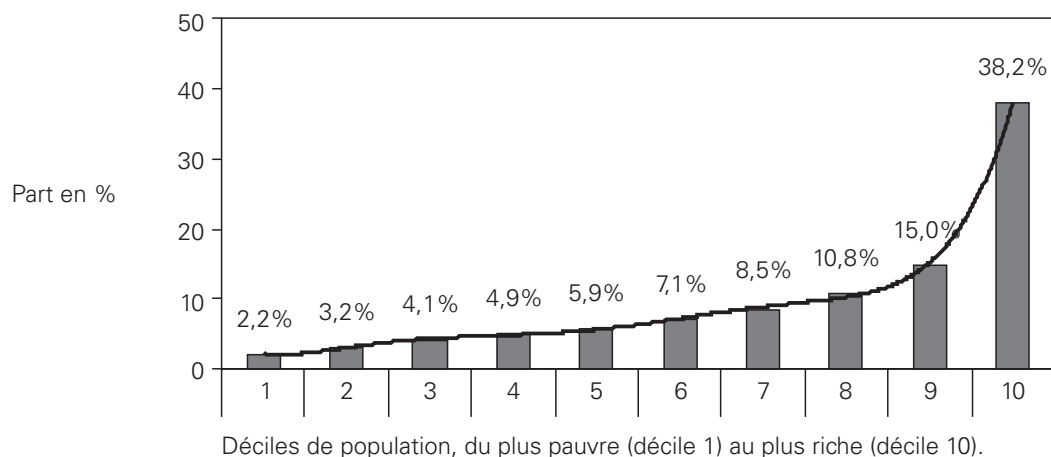
Source : Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Direction du travail, 1994-2005

5.2 LES PROBLÈMES DE COHÉSION SOCIALE

Le Maroc se trouve dans une phase de transition caractérisée par la juxtaposition d'institutions modernes et traditionnelles de régulation. Les institutions modernes sont de création relativement récente puisqu'elles datent de la période du protectorat. Les institutions traditionnelles sont enracinées dans la société marocaine, sa culture et son histoire. Il importe que ces deux formes d'institutions soient complémentaires et dépassent le rapport de force initial qui les a opposées pour éviter les risques de conflit et de concurrence. Les institutions traditionnelles sont en position de force. Issues du modèle sociétal dominant, elles peuvent se prévaloir de la légitimité sociétale. À l'inverse, les institutions modernes ne bénéficient pas de cette légitimité. Elles s'appuient sur un modèle de référence, à savoir le modèle d'un État moderne, un modèle non dominant pour la majorité de la population.

Un indicateur permet de mesurer la crédibilité des institutions modernes de régulation. Il concerne la participation de la population aux institutions de représentation démocratique et d'expression collective (partis politiques, syndicats, ONG, etc.). Au Maroc, la situation est contrastée. D'un côté, il existe une réelle défiance envers les partis politiques et les syndicats. Cette défiance se caractérise par : (i) un paysage politique fragmenté (30 partis politiques et 27 syndicats de travailleurs) ; (ii) un faible taux d'engagement dans l'action politique et syndicale ; et (iii) un faible taux de participation aux différentes élections (législatives, municipales, professionnelles). De l'autre côté, le Maroc se distingue au sein des pays du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord par la dynamique de sa société civile et par sa liberté d'expression.

GRAPHIQUE 5.1 PART DES DÉCILES DE POPULATION DANS LE TOTAL DES REVENUS



Les inégalités de distribution des revenus et la pauvreté sont néfastes pour la cohésion sociale. Le revenu par ménage et par mois est 1,6 fois plus élevé en milieu urbain (6 124 dirhams) qu'en milieu rural (3 954 dirhams). Les 20% de la population en haut de l'échelle, à savoir les ménages les plus aisés, accaparent 53% de la masse globale des revenus. Les 20% en bas de l'échelle, à savoir les ménages les plus modestes, ne touchent que 5,4% de la masse globale des revenus.

D'après le Haut commissariat au Plan, 17% de la population vit avec un revenu inférieur à 2 000 dirhams et 64% de la population avec un revenu inférieur à 5 000 dirhams, alors que 8% de la population dispose d'un revenu supérieur à 12 000 dirhams.

TABLEAU 5.4 TAUX DE PAUVRETÉ RELATIVE SELON LE MILIEU GÉOGRAPHIQUE (EN %)

	1985	1999	2001	2007
Au niveau national	21,0	16,3	15,3	9,0
Milieu urbain	13,3	9,5	7,6	4,8
Milieu rural	26,8	24,2	25,1	14,5

Source: HCP, Enquête nationale sur les niveaux de vie des ménages au Maroc, 1998-99, 2000-01, 2007

Le taux de pauvreté relative est passé de 21% en 1985 à 9% en 2007, un pourcentage qui montre une amélioration importante, même si la pauvreté reste toujours très présente en milieu rural.

L'Indice de développement humain (IDH) donne une idée générale de la cohésion sociale. Cet indicateur fait la synthèse de plusieurs paramètres : (i) l'espérance de vie à la naissance ; (ii) le niveau d'instruction mesuré selon la durée moyenne de scolarisation ; (iii) le taux d'alphabétisation ; et (iv) le PIB par habitant. Le Maroc se trouve dans les pays intermédiaires. Les progrès sont sensibles pour l'espérance de vie et le PIB par habitant. Des efforts sont encore nécessaires pour l'éducation et l'alphabétisation.

TABLEAU 5.5 LES SCORES DU MAROC

	IPC/10	IPC/102	IDH/175
Rang	3,7	54	126

Source : PNUD, 2008

L'index des disparités par genre montre une forte disparité entre les hommes et les femmes. Le Maroc se classe dans les cinq derniers pays (125e sur 130 pays) en 2008 et perd trois places par rapport à 2007. La principale avancée pour l'égalité des genres concerne l'augmentation du nombre de femmes ministres dans le gouvernement. Le pays se retrouve donc en bonne place dans la parité pour la participation à la vie politique. En revanche, le Maroc réalise un très mauvais score pour la participation des femmes à la vie économique, et se retrouve dans les quatre derniers pays.

TABLEAU 5.6 CHIFFRES DONNÉS PAR L'INDEX DES DISPARITÉS PAR GENRE

	Rang	Score
2008	125	0,5757
2007	122	0,5676
2006	107	0,5827

Source : Global Gender Gap, 2006-08

TABLEAU 5.7 COMPOSANTES DE L'INDEX DES DISPARITÉS PAR GENRE

Composante	2008		2007	
	Rang	Score	Rang	Score (en %)
Participation et opportunités économiques	127	0,3926	121	40,1
Niveau d'éducation	117	0,8437	113	84,5
Santé et survie	85	0,9716	84	97,2
Influence politique	86	0,0952	103	5,3

Source : Global Gender Gap, 2007-08

5.3 ÉLÉMENTS DE SYNTHÈSE

La mise en place d'un cadre institutionnel pour le dialogue social nécessite un changement dans les mentalités et une réelle confiance entre les partenaires. Ceci implique une stratégie à long terme avec trois actions parallèles : (i) la création d'instances institutionnelles de dialogue social ; (ii) le renforcement des capacités des partenaires sociaux ; et (iii) la prise de conscience par ces partenaires de leur rôle dans le développement des ressources humaines. Si la première action est réalisable dans des délais raisonnables, les deux autres sont complexes et demandent beaucoup d'efforts pour améliorer la qualité des ressources humaines et fédérer les stratégies des partenaires sociaux avec le projet sociétal du pays.

Un grand pas a été fait avec la promulgation du nouveau Code du travail en 2004. Mais il reste beaucoup à faire pour renforcer les capacités des partenaires sociaux (syndicats et employeurs). Trois questions se posent.

- Les partenaires sociaux et l'État ont-ils la capacité et la volonté d'oublier les contingences politiciennes pour s'engager dans une dynamique de dialogue social qui soit à la hauteur des institutions mises en place ?
- Les pouvoirs publics ont-ils la capacité et la volonté de faire évoluer le cadre de référence du marché du travail en considérant les apports du modèle de flexicurité ?
- Les partenaires sociaux ont-ils la capacité et la volonté de prendre conscience des enjeux de cette nouvelle approche et de faire évoluer leurs attitudes et leurs comportements en conséquence ?

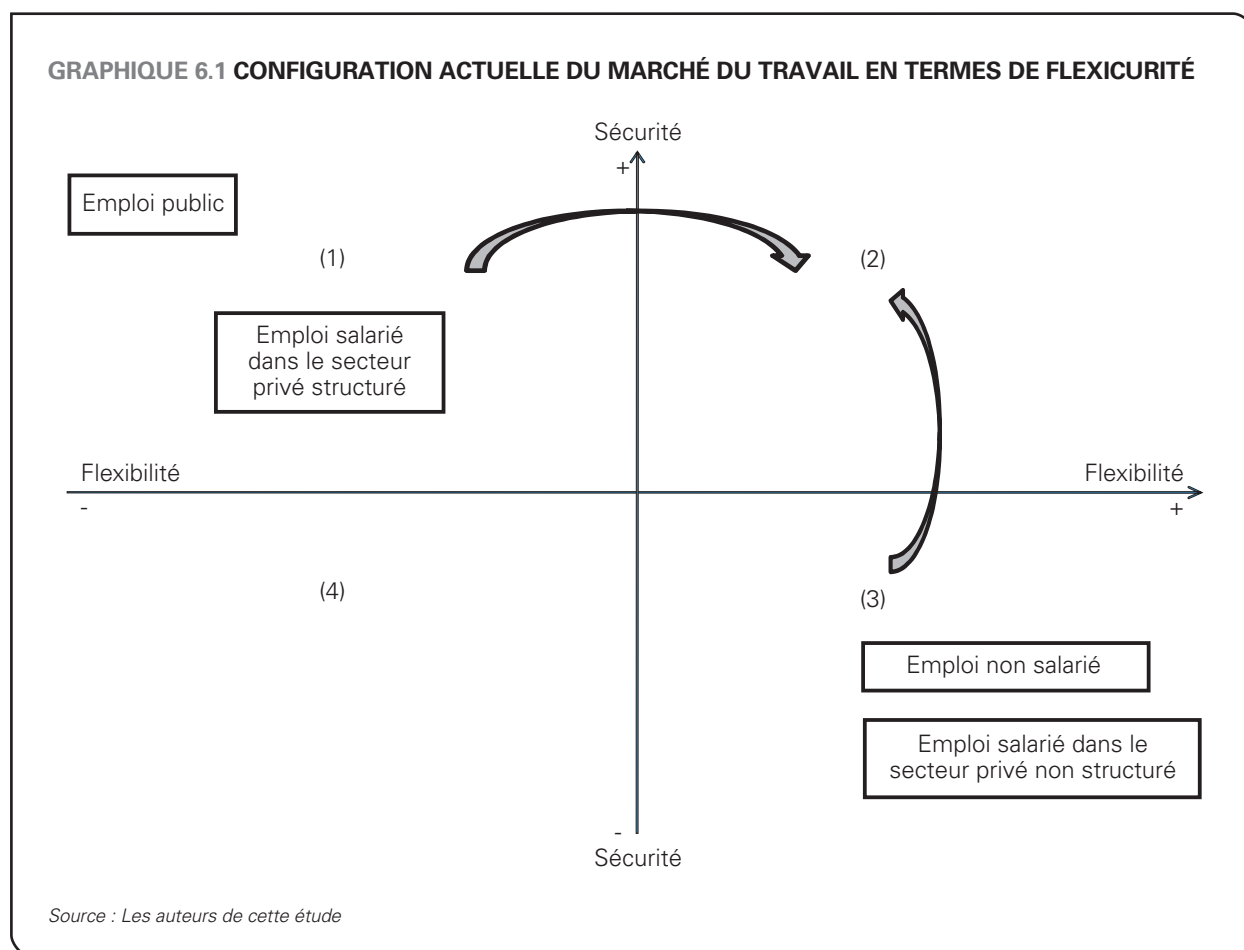
Ces questions appellent des réponses à deux niveaux : (i) au niveau politique en s'interrogeant sur la volonté politique des différents acteurs ; et (ii) au niveau technique en s'interrogeant sur les moyens mis en place pour rendre cette volonté politique opérationnelle.

6. CONCLUSIONS

Au terme de cette étude, il est important de revenir sur les deux thèmes qui l'ont motivée, à savoir : (i) la pertinence du concept de flexicurité au Maroc ; et (ii) son applicabilité dans les décisions prises par les pouvoirs publics en matière d'emploi.

En ce qui concerne la pertinence du concept, cela peut être compris comme une formulation opérationnelle du concept de développement humain durable. L'objectif est de changer les mentalités des acteurs nationaux et de poursuivre une réflexion commune pour instituer de nouveaux modes de pensée dans une économie du savoir globale. Il s'agit de concilier l'exigence de flexibilité(s) avec l'impératif de sécurité pour mener une stratégie de développement à somme positive (gagnant/gagnant) et non plus à somme nulle (gagnant/perdant).

Pour ce qui est de l'applicabilité du concept, le Maroc a lancé des actions qui touchent les quatre piliers fondamentaux du concept de flexicurité et du dialogue social, mais il reste beaucoup à faire. La situation actuelle (cf. **GRAPHIQUE 6.1**) est encore dominée par l'antagonisme entre la flexibilité externe (précarité et vulnérabilité de l'emploi) et la sécurité totale (garantie d'un emploi à vie).



La configuration actuelle est dominée par une logique de rente : (i) rente de flexibilité pour les entreprises ayant basé leur compétitivité sur le coût salarial ; et (ii) rente de sécurité pour les travailleurs considérant que le niveau de leur diplôme leur donne automatiquement des compétences pour toute la vie. Cette situation est défavorable au développement des compétences des entreprises et des travailleurs. Les entreprises innovantes ont besoin de compétences nouvelles pour se positionner sur des créneaux à forte valeur ajoutée.

Pour casser ce cercle vicieux et éviter un verrouillage du système, il importe de mettre en place un plan d'action pour contrer l'inertie structurelle d'un marché du travail segmenté caractérisé par un secteur informel prédominant et des travailleurs peu qualifiés. Quatre actions immédiates sont nécessaires.

1. *L'élévation du niveau de formation et d'instruction des travailleurs* par une mise à niveau du système d'éducation et de formation afin de permettre une adéquation formation/emploi qui favoriserait la compétitivité des entreprises et consoliderait la cohésion sociale. Cela inclut: (i) la mise en place de programmes de formation professionnelle de qualité pour les adultes non alphabétisés ou faiblement alphabétisés ; (ii) la généralisation de l'éducation de base pour les enfants d'âge scolaire ; (iii) le développement de la formation en cours d'emploi ; (iv) la validation des acquis de l'expérience (étendue aux travailleurs du secteur informel) dans un cadre national de qualification ; (v) l'adaptation de la formation post-secondaire aux besoins du marché de travail ; et (vi) la mise en place d'un système d'orientation professionnelle conçu dans le cadre de l'apprentissage tout au long de la vie.
2. *Une meilleure conception des programmes des politiques actives du marché du travail*, en sortant du schéma traditionnel selon lequel l'emploi formel constitue le seul modèle de référence. Ces programmes devraient prendre en compte les besoins du secteur informel et cibler aussi bien les travailleurs les plus diplômés que les moins diplômés ou non qualifiés. Le monitoring de l'efficacité des politiques actives du marché du travail (déjà en cours) est essentiel pour améliorer la conception et l'adaptation de celles-ci aux besoins de l'offre et de la demande d'emploi.
3. *L'appui aux entreprises de l'économie informelle* par la simplification des conditions requises pour accéder au secteur formel.
4. *L'applicabilité des dispositions du code de travail*. Il s'agit de doter le corps des inspecteurs des moyens nécessaires pour s'acquitter des tâches qui lui incombent en matière de contrôle de réglementation du travail.

Enfin il est fondamental que les différents acteurs du marché du travail (État, patronat, syndicats, société civile) soient fortement impliqués dans la réflexion sur les perspectives d'appropriation et d'applicabilité du concept de flexicurité et de ses piliers au Maroc.

ACRONYMES

AFPA	Association française pour la formation professionnelle des adultes
Anapec	Agence nationale pour la promotion de l'emploi et des compétences
BTP	Bâtiment et travaux publics
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CGEM	Confédération générale des entreprises du Maroc
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CNQ	Cadre national de qualification
CNSS	Caisse nationale de sécurité sociale
CSF	Contrats spéciaux de formation
ETF	Fondation européenne pour la formation (European Training Foundation)
FNBTP	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics
GIAC	Groupements interprofessionnels d'aide au conseil
HCP	Haut commissariat au Plan
IDH	Indice de développement humain
IMMEE	Industries métallurgiques, mécaniques, électriques et électroniques
IPC	Indice de perception de la corruption
MEFP	Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
ONG	Organisation non gouvernementale
PAMT	Politiques actives du marché du travail
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
SMAG	Salaire minimum des activités agricoles
SMIG	Salaire minimum des activités non agricoles
TFP	Taxe de formation professionnelle
VAEP	Validation des acquis de l'expérience professionnelle

NOUS CONTACTER

Des informations complémentaires
sont disponibles sur le site web de l'ETF:
www.etf.europa.eu

Pour toute autre information,
veuillez contacter:

Fondation européenne pour la formation
Département «Communication» de l'ETF
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Turin

E info@etf.europa.eu
F +39 011 630 2200
T +39 011 630 2222

