



Etude sur les nouvelles formes et les formes atypiques d'emploi au Maroc

Note de cadrage¹

Contexte de l'étude

Les transformations structurelles que connaît l'économie mondiale sous l'impulsion des mutations sociétales, technologiques, urbanistiques et politiques, mettent les entreprises et les employés devant de nouvelles réalités et enjeux en matière de production et de travail. Les rapports temps-espaces qui connaissent, déjà, des changements notables, conséquences des développements technologiques, poussent l'Homme à revoir sa conception de certaines dimensions de la vie en l'occurrence le travail et le bien-être. En même temps, la mondialisation, l'ouverture et la libéralisation économique exercent sur les entreprises des pressions concurrentielles qui les contraignent à adopter des stratégies compétitives privilégiant la flexibilité dans l'organisation des structures productives et des ressources humaines.

Ces changements mettent à l'épreuve les formes classiques du travail qui semblent en déphasage avec les nouvelles exigences des processus de production et des aspirations des employés et chercheurs d'emploi. Selon le BIT, l'image classique de l'emploi de durée indéterminée, à plein temps, avec des horaires fixes auprès d'un seul et même employeur, semble correspondre à une réalité de plus en plus non plébiscitée, aussi bien par les demandeurs d'emploi que par les entreprises. Partout dans le monde, d'autres formes dites « atypiques » d'emploi (FAE) prennent de plus en plus de l'importance sur le marché du travail. Certaines sont nouvelles et en émergence grâce au développement technologique, tandis que d'autres, qui existaient déjà, connaissent, récemment, un essor important.

Le Maroc, qui a fait le choix de s'intégrer dans le processus de la mondialisation, fait face aux enjeux liés, d'une part, aux transformations structurelles de son économie et, d'autre part, aux mutations sociodémographiques de sa société. Par conséquent, la question de développement de formes atypiques d'emploi constitue un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs du marché du travail. Cet enjeu devient plus crucial lorsqu'il est confronté aux grandes problématiques qui caractérisent le marché du travail marocain, notamment, le faible taux d'activité des femmes, le chômage élevé des jeunes, le taux élevé du sous-emploi, la tendance baissière du taux d'activité et du taux d'emploi, le phénomène des NEETs, le faible contenu en emploi de la croissance économique, etc.

Par ailleurs, le débat sur la décence et la qualité ou encore l'utilité des formes atypiques d'emploi prend de l'ampleur ces dernières années, notamment, à l'occasion du dialogue social témoignant d'un intérêt accru à cette question de la part des différents acteurs. Au-delà des arguments avancés, par chacun, pour promouvoir ou non une telle forme atypique du travail, les pouvoirs publics sont les premiers interpellés par cette question au regard de leur rôle de régulateur du marché du travail. Dans ce cadre, le Plan national de promotion de l'emploi (PNPE) a retenu dans le deuxième axe «

¹ Suite à une recommandation du PNPE, cette note de cadrage a été élaborée en novembre 2018 comme base de lancement d'une large réflexion sur la thématique des nouvelles formes et des formes atypiques d'emploi.

Amélioration du fonctionnement du marché du travail et promotion des conditions de travail », la réalisation d'une étude sur les nouveaux modes de travail ou les emplois atypiques en vue de connaître leur situation sur le marché du travail et d'étudier la faisabilité de les promouvoir et partant définir les exigences réglementaires qui en découlent.

Problématique de l'étude

Généralement, si on exclut le travail indépendant, les formes atypiques d'emploi concernent diverses situations telles que le travail temporaire, le travail intérimaire (travail multipartite), le travail à temps partiel, ou encore les situations où les relations de travail restent ambiguës (cas où les droits et obligations respectifs des parties concernées ne sont pas clairement définis ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire), etc.

D'une manière générale, les formes atypiques d'emploi offrent aux entreprises la flexibilité voulue pour gérer leur besoin en main d'œuvre en fonction des contraintes internes et externes, remplacer les travailleurs temporairement absents, évaluer les nouveaux salariés avant de leur offrir un contrat à durée indéterminée et répondre aux fluctuations saisonnières de la demande. Elles permettent, ainsi, une flexibilité dans l'exploitation de la force du travail toute en optant pour une programmation adaptée aux fluctuations de la demande et aux contraintes des employés qui ne peuvent s'engager dans une relation de travail à plein temps, etc.

En plus de l'environnement économique et réglementaire dans lequel évolue l'entreprise, les caractéristiques qui y sont propres jouent un rôle déterminant dans sa décision de recourir aux FAE. L'activité économique exercée, les compétences de ses ressources humaines, sa taille, son mode de production, son niveau d'intégration technologique, sont autant de facteurs internes qui déterminent le recours de l'entreprises aux formes atypiques d'emploi. Outre la flexibilité dans la gestion de la main d'œuvre en fonction des fluctuations de la demande, les principales raisons qui contraignent ou encouragent les entreprises à recourir aux emplois atypiques ont un lien étroit avec la réduction du coût du travail, l'augmentation de la productivité ou encore l'exigence de s'adapter aux évolutions technologiques (travail à distance, travail collaboratif virtuel, etc.).

De l'autre côté, les formes atypiques d'emploi offrent à certains travailleurs une flexibilité dans leur emploi. Diverses motivations peuvent être derrière ce choix telles que les contraintes de gestion de temps en relation avec les obligations familiales, la poursuite des études, le besoin d'avoir un revenu supplémentaire, le souhait d'avoir un premier emploi comme tremplin avant de contracter un emploi permanent, etc.

Les expériences au niveau mondial montrent que les formes atypiques d'emploi concernent essentiellement les femmes, les jeunes et les employés à faible qualification. Toutefois, ce constat ne s'applique pas, généralement, au type d'emplois économiquement dépendants pour lesquels des contrats sont conclus entre l'entreprise et une personne travaillant à l'extérieur de cette entreprise, et dont les compétences sont quelquefois de haut niveau.

Les différents acteurs du marché du travail, notamment les syndicats des travailleurs, se préoccupent de l'impact que peuvent avoir les modalités d'emploi atypique sur les employés, en particulier sur leur perspective d'intégration dans le marché du travail, leur mobilité interprofessionnelle, leur niveau de rémunération, leurs droits aux prestations de sécurité sociale, leur accès à la formation, leur protection en matière de sécurité et de santé au travail, leur capacité d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, etc. Plus particulièrement, les difficultés surgissent lorsque ces emplois sont subis ou entravent l'accès à un emploi décent et souhaité par l'employé.

Dans le même sens, les entreprises qui font recours aux FAE semblent moins tentées par l'investissement dans leur capital humain et par la pérennisation des compétences en interne. La gestion des ressources humaines se limite à la définition des besoins et à la recherche des compétences via des agences de recrutement, ce qui pourrait conduire inévitablement à l'érosion progressive des compétences propres et affaiblir le processus d'accumulation en savoir-faire. La réduction des investissements en matière d'innovation et de recherche et développement est une autre conséquence du recours aux FAE dans la mesure où les gains de productivité proviennent plus de la réduction du coût de travail que de l'innovation dans les processus de production.

Les impacts de la prévalence des FAE ne se limite pas aux employés et aux employeurs, mais touchent également le fonctionnement du marché du travail dans son ensemble et partant les équilibres macroéconomiques et sociaux. La segmentation ou la dualité du marché du travail, qui pourrait en résulter, risquerait d'alimenter davantage les vulnérabilités et les inégalités en termes d'accès à l'emploi, de salaire, de protection sociale, etc. Elle risquerait, aussi, d'amplifier les inégalités de partage des risques en défaveur des employés pendant les ajustements économiques, particulièrement en période de récession économique où les employés en supportent le fardeau, menaçant ainsi l'équilibre et la paix sociale.

Par ailleurs, un marché de travail très segmenté se caractérise par sa volatilité en termes d'emploi et de chômage. Cette segmentation pourrait, en situation de récession, avoir des conséquences négatives sur le budget de l'Etat, suite aux fluctuations de la masse salariale et, partant, des recettes fiscales, d'une part, et en raison de l'augmentation des prestations sociales en direction des perdants d'emploi, d'autre part. Il est donc capital, pour les décideurs, de prendre en compte l'impact du partage inégal des risques entre les principaux acteurs d'un marché du travail dual.

Objectifs et consistance de l'étude

Les formes atypiques d'emploi sont intéressantes pour l'employeur comme pour les travailleurs lorsqu'elles répondent aux besoins de flexibilité de l'entreprise tout en offrant aux travailleurs des emplois décents et en répondant à leurs aspirations de concilier vie professionnelle et vie personnelle. Il est, donc, évident que la réglementation du travail a un rôle déterminant pour bien cadrer l'implémentation des FAE. Par ailleurs, les débats entre les différents protagonistes, ont déjà pointé du doigt l'ambiguïté de certains aspects des relations employeurs/employés, auxquels il faudrait impérativement trouver des réponses tout en étant proactif quant aux défis futurs liés au développement de ces FAE. En effet, l'absence de réglementation adéquate peut empirer des dysfonctionnements sur le marché du travail, notamment en matière de durée de travail, de salaire, de protection sociale, ou encore de droits et avantages sociaux. Il est, donc, nécessaire d'étudier les conséquences sociales et économiques de ces types d'emploi afin de trouver le point d'équilibre optimal pour plus de flexibilité et moins de vulnérabilité dans un marché du travail de plus en plus segmenté.

L'emploi atypique touche généralement des catégories d'employés qui ont des contraintes d'insertion dans le marché du travail tels que les jeunes et les femmes qui sont souvent qualifiés de vulnérables. La réglementation devrait, en principe, leurs assurer une protection tout en garantissant à l'entreprise, qui est exposée, elle aussi, à d'autres vulnérabilités, une certaine flexibilité. La tâche est d'autant plus difficile que tout cela devrait se faire dans un marché du travail et une économie en évolution continue. Il est, donc, primordial de procéder au préalable à un diagnostic détaillé de déterminants structurels, économique et social, de l'offre comme de la demande en emploi atypique. Il s'agit de collecter et d'analyser toutes les informations nécessaires pour comprendre l'environnement économique et social dans lequel évolue les FAE. Cette compréhension devrait être complétée par des analyses d'impact, pour chaque FAE et pour l'ensemble, sur le niveau de vie

des employés, le coût et la productivité du travail, la flexibilité du travail, les finances publiques, etc. Les analyses devraient également traiter les répercussions de la prévalence des FAE sur l'entreprise elle-même, notamment sur sa stratégie de gestion des ressources humaines, ses processus de production et d'accumulation, sa politique d'innovation et de compétitivité, etc.

L'objectif étant d'avoir des éléments informationnels et de connaissances du terrain pour bien comprendre les FAE et mener des analyses de leurs impacts pouvant éclairer les décideurs et les acteurs concernés sur le degré de pertinence d'une telle ou telle forme de travail atypique. L'étude devrait proposer par la suite un dispositif global pour l'implémentation des FAE retenues suite à des analyses d'acteurs et des analyses multicritères concluantes.

Globalement, l'étude devrait traiter les aspects suivants :

- L'analyse synthétique de la problématique de l'emploi dans son ensemble et l'examen du contexte économique, social et réglementaire.
- L'identification et l'analyse des formes atypiques d'emploi déjà pratiquées. Cette opération devrait traiter selon une analyse multicritère l'ampleur de chaque forme ainsi que les raisons qui poussent l'employeur et l'employé à l'adopter.
- L'analyse du contexte spécifique lié à la gestion de la main d'œuvre et l'organisation productive (gestion du temps de travail, fonctionnement des structures de gestion des ressources humaines, systèmes de motivations et gestion des carrières, intégration technologique, conditions de travail, etc.).
- L'analyse des positions des différents acteurs du marché du travail par rapport au recours au FAE (employeurs, employés, syndicats, organisations patronales, associations professionnelles, agences de recrutement, acteurs publics, organismes de protection sociale, etc.). Il s'agit de collecter via des entretiens, enquête, focus groupe ou autres formes, les avis sur la question ainsi que les positions à l'égard d'une éventuelle mise en place d'un dispositif réglementaire pour les formes atypique d'emploi. Une analyse des jeux d'acteurs est recommandée pour bien comprendre les positions actuelles et futures de chacun.
- La synthèse d'expériences internationales intéressantes en matière de FAE. Elle devrait inclure les enseignements sur le plan du maintien des emplois existants, de la création de nouveaux emplois, de l'amélioration des relations professionnelles, des risques à éviter, les meilleurs mécanismes de suivi-évaluation adoptés, etc.
- La simulation d'impact (à court, moyen et long terme) de la mise en place d'un dispositif réglementaire et/ou incitatif pour la promotion d'une FAE (impacts en termes de création d'emploi, de flexibilité du marché du travail, de mobilité sectorielle de la main d'œuvre, d'amélioration de niveau de vie, d'équilibres macroéconomiques et sociaux etc.).
- La proposition de mesures d'ordre institutionnel, technique et réglementaire pour la mise en place de chacune des FAE (révision du code de travail, projets de textes juridiques, contrat-type, projet de convention collective, etc.) ainsi que les mesures d'accompagnement préconisées pour une meilleure implémentation des FAE.
- La conception d'un dispositif de suivi-évaluation pour accompagner la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives aux FAE ainsi qu'un plan de communication et de sensibilisation pour le lancement de ces dispositions.