



## Synthèse des travaux de l'atelier sur les nouveaux métiers et les technologies de l'information

Rabat, 13 novembre 2019

Dans la continuité de la réflexion sur les nouvelles formes et les formes atypiques d'emplois au Maroc menée par l'Observatoire national du marché du travail, un atelier de débat et réflexion a été organisé aux services du Chef du Gouvernement, avec la participation d'un panel d'entrepreneurs, de freelances et d'acteurs concernés par les métiers du digital. Cette rencontre était une opportunité pour appréhender les nouvelles formes de travail dans le secteur des IT, analyser leurs situations sur le marché du travail, l'ampleur et l'évolution des métiers du digital, et ce, dans le but d'éclairer les décideurs publics sur l'importance de ces nouvelles formes d'emplois, les contraintes et obstacles que rencontrent les employeurs, les auto-employeurs et les employés concernés, et partant, d'identifier les mesures et actions à entreprendre pour assurer les meilleures conditions de leur développement dans un environnement garantissant l'emploi décent et le développement de l'entreprise.

Dans un débat ouvert, les participants ont traité, selon divers aspects et angles de vue, plusieurs thématiques et problématiques caractérisant ces formes de travail et formuler des propositions.

1. Les mutations économiques, technologiques et sociétales intrinsèquement liées au futur du travail imposent, à tout le monde, de nouvelle manière de produire et de travailler tout en évoluant les mentalités et les pratiques. Au niveau mondial, une nouvelle organisation du travail se dessine autour d'une activité en entreprise qui s'affranchirait du salariat. On observe une tendance de plus en plus importante vers le travail indépendant qui n'accepte pas les formes de subordination employeur/employé.
2. Dans le même sens, l'émergence et l'évolution du freelance s'explique par la tendance de plus en plus importante des entreprises à externaliser certaines activités. Outre les avantages liés à la qualité et au coût, l'externalisation permet de se concentrer sur le cœur de métier ou de l'activité centrale de l'entreprise.
3. On peut distinguer différentes formes de « freelance » : les consultants, les freelances créatifs, les développeurs, les autoentrepreneurs internationaux, les micro-jobs comme le travail à la tâche, etc.
4. Les jeunes milleniums attachent plus d'importance au fait d'être maîtres de leur emploi du temps. Déçus par l'organisation, « la dictature des horaires » et les conditions de travail des entreprises, ils explorent le freelance pour gagner en liberté et en flexibilité, surtout s'ils estiment qu'avec leurs compétences, ils peuvent gagner mieux en étant indépendants plutôt que subordonnés.
5. D'autant plus que, dans un contexte de chômage massif des jeunes diplômés, le freelance assure un accès relativement facile à une activité rémunérée avec des outils de travail aisément mobilisables (ex. un pc et une connexion internet sont suffisants pour travailler et honorer un engagement pour réaliser une activité ou une tâche).

6. Dans le même sens, le freelance présente, un avantage en termes d'apprentissage, du fait qu'il permet aux jeunes de travailler sur plusieurs projets à la fois avec différents clients, ce qui leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et de relever de nouveaux challenges.
7. Le freelance constitue souvent un tremplin vers l'entrepreneuriat. Cette transition demeure un vrai challenge pour les freelances qui ont besoin d'accompagnement et d'appui pour créer leur propre entreprise (compétences RH, marketing, management...).
8. Certains travailleurs cumulent une activité salariée et une activité indépendante (un double statut) afin de bénéficier des avantages des deux types d'emploi (avantages sociaux en tant que salarié et flexibilité en tant qu'indépendant).
9. L'accès aux mécanismes de la protection sociale (indemnisation en cas d'accident, couverture médicale, retraite, etc.) reste la problématique centrale pour les freelances. A ce temps, les freelances ne bénéficient d'aucune couverture sociale et médicale, d'autant plus que la souscription à une assurance privée reste relativement chère.
10. Les freelances font souvent recours au statut d'auto-entrepreneur qui leur permet d'exercer une activité formelle. A cet égard, ce statut constitue une opportunité pour les freelances pour régler les problèmes liés à la contractualisation et aux flux financiers. Mais, ce statut n'est pas suffisamment conçu pour prendre en charge toutes les problématiques liées à la protection sociale telles que la couverture médicale, l'indemnité pour perte d'emploi en cas de rupture d'activité (rupture de contrat entre liant le donneur d'ordre au Freelance) ou encore pour bénéficier des mécanismes mis en place par l'entreprise comme la formation continue, etc.
11. Le statut présente également des difficultés relatives la longueur du délai de traitement des demandes d'inscription et des contraintes liées à la domiciliation, etc.
12. Pour certains profils qui sont très sollicités sur le marché du travail, les freelances ou employés salariés arrivent à imposer leurs conditions à leurs clients ou employeurs. Les entreprises à la recherche de talents qui subissent des tensions sur le marché du travail, devraient concéder à plus de flexibilité et d'autonomie à ces travailleurs mais aussi en termes de rémunération.
13. D'autant plus qu'avec l'ouverture et la mondialisation, la concurrence sur les meilleurs profils s'accroît de plus en plus, exposant les entreprises marocaines à la concurrence étrangère plus attrayante, ce qui engendre des difficultés à recruter des profils hautement qualifiés notamment dans les IT. Néanmoins, cette situation pourrait changer dans le moyen et long terme eu égard à la politique de formation suivie par certains pays européens qui vise à former des profils actuellement recherchés sur le marché de travail marocain.
14. Le choix d'opter pour un statut de freelance repose souvent sur un cumul de savoir-faire et d'expérience de l'employé. Des cadres en entreprises qui, après avoir accumulé des années d'expérience dans un domaine, choisissent de quitter l'entreprise et travailler à leur propre compte. Ce genre d'attitude est considérée comme problématique de point de vue des employeurs, car ils devraient faire face à un problème de turn-over élevé. L'investissement dans la formation de leurs employés devient très coûteux et peu productif.
15. Le recours aux freelances pose, avec acuité, la question de la confidentialité et de la protection des données stratégiques de l'entreprise. Le freelance est amené à traiter des informations jugées sensibles ou stratégiques et partant confidentielles. Quoique la relation contractuelle peut inclure des clauses sur le respect de la confidentialité, mais l'entreprise reste exposée à ce type de risque.
16. Les participants ont formulé des recommandations, qui concernent essentiellement les points suivants :

- Améliorer le statut d’autoentrepreneur en assurant un minimum de sécurité sociale (assurance maladie, indemnité pour perte d’emploi, accident de travail...) et un crédit-formation etc. Ces avantages peuvent être financés par l’augmentation de la cotisation d’auto-entrepreneur ;
- Encourager le regroupement en écosystèmes métier afin de créer et d’assurer les conditions d’un dialogue entre les professionnels et les pouvoirs publics afin de permettre l’expression de leurs doléances et intérêts collectifs ;
- Mener des enquêtes de terrain auprès des autoentrepreneurs et des freelances pour avoir une image complète de leur situation ;
- Sensibiliser les jeunes et les informer des droits et obligations qu’offre le statut d’autoentrepreneur ;
- S’inspirer des bonnes pratiques à l’international pour développer le statut de freelance au Maroc.