

**PROGRAMME PILOTE SUR LE TRAVAIL DECENT**

**Améliorer la social-compétitivité du secteur textile-habillement  
au Maroc par la promotion du travail décent**

juin 2002

## PROGRAMME PILOTE SUR LE TRAVAIL DECENT

### Améliorer la social-compétitivité du secteur textile-habillement au Maroc par la promotion du travail décent

#### Contexte et justification

L'objectif global assigné à l'OIT de promouvoir l'accès des hommes et des femmes à un travail productif et décent, dans des conditions de dignité, d'équité, de sécurité et de liberté, intègre les quatre objectifs stratégiques de l'Organisation, à savoir la promotion des principes et droits au travail, la création d'emplois et de revenus, l'extension de la protection et de la sécurité sociales et le renforcement du dialogue social. Le paradigme du travail décent recentre les interventions du BIT puisqu'il énonce un objectif de développement qui invite à considérer les politiques économiques et sociales dans une perspective commune. Il permet, en effet, de souligner l'interdépendance des problèmes de développement économique et social en vue de tendre à une solution intégrée des problèmes qui se posent.

Au Maroc, les mandants et le BIT ont convenu de recentrer le programme de coopération technique autour de l'objectif de développement du travail décent.

Dans le cadre de ce recentrage, et pour tenir compte des priorités nationales, trois axes principaux d'intervention ont été identifiés:

1. Travail et protection sociale des travailleurs;
2. Emploi et formation professionnelle;
3. Développement social et lutte contre la pauvreté.

Tout en identifiant des besoins d'assistance spécifiques à chacune de ces trois problématiques, les mandants ont exprimé le besoin de renforcer la coordination des différentes actions ainsi que des différents intervenants, en particulier gouvernementaux. En vue de répondre à cette demande, il est proposé de s'engager dans un exercice pilote autour des trois axes d'intervention retenus au niveau national en vue de parvenir au travail décent.

Les interlocuteurs nationaux ont identifié le secteur textile-habillement (TH) comme étant propice à une telle expérience. Ce secteur, qui depuis la deuxième moitié des années 80 avait connu un développement remarquable, connaît actuellement des difficultés et doit faire face à une profonde restructuration pour renforcer sa productivité et améliorer sa compétitivité internationale, notamment dans la perspective du démantèlement complet de l'Arrangement Multifibres du GATT et de la mise en œuvre des accords de l'OMC ainsi qu'en vue de la préparation à l'entrée en vigueur de la zone de libre-échange avec l'Union Européenne en 2010.

Le secteur TH est le premier pourvoyeur d'emploi du secteur industriel. En l'an 2000, il occupait 193.000 personnes dans plus de 1400 entreprises, soit une contribution de 39 % de l'emploi industriel

total. En outre, il est à noter que le TH est le secteur industriel dans lequel la proportion des femmes est la plus importante - 71 % de l'effectif total. Par conséquent, s'agissant d'un secteur à forte intensité de main d'œuvre – qui plus est féminine - le secteur TH a non seulement un rôle économique de premier ordre ( 15 % de la valeur ajoutée industrielle ; 34 % de la valeur des exportations globales des industries de transformation) mais également une dimension sociale indéniable.

Si le secteur a connu une année 2000 particulièrement difficile, avec la fermeture d'environ 100 unités de production et la perte de plus de 30.000 emplois (source: Direction de la Statistique), il conserve encore un fort potentiel de développement qui repose sur une mise à niveau des entreprises et un repositionnement des activités pour tirer profit des domaines dans lesquels la compétitivité du Maroc face aux concurrents internationaux est restée intacte ou devrait être améliorée.

Dans ce contexte, l'Association Marocaine des Industries des Textiles et de l'Habillement (AMITH) est en négociation avec les autorités marocaines en vue de l'élaboration d'un contrat programme portant sur la restructuration de ce secteur d'activité.

L'industrie TH est l'un des secteurs industriels les plus globalisés et aussi un des plus libéralisés. En raison de ce processus de libéralisation, l'intensité de la compétition internationale s'est accrue au fil des années et de nombreux pays, engagés dans le commerce mondial des produits TH , éprouvent aujourd'hui des difficultés à maintenir leur position sur le marché mondial. Le Maroc n'échappe pas à cette règle.

Au niveau international, le processus de délocalisation des segments du secteur TH repose sur des critères complexes qui regroupent les éléments traditionnels de la compétitivité internationale tels que l'analyse comparative des coûts de production, le climat des investissements ou la stabilité économique-politique mais également des éléments autres à caractère social dont l'importance relative augmente avec le besoin accru de flexibilité et de bonne gouvernance sociale qui caractérisent ces secteurs.

Ainsi, la capacité des entreprises à produire en "juste à temps" des produits de qualité susceptibles de satisfaire les exigences des marchés et des consommateurs finaux est devenu un critère de compétitivité plus important que celui exclusivement basé sur les coûts relatifs de la main d'œuvre, critère fondamental de la production de masse qui prévalait il y a seulement quelques décennies.

La demande mondiale pour les produits TH s'est extrêmement diversifiée; elle est devenue plus exigeante en terme de qualité et est davantage conditionnée par l'évolution des besoins et des goûts des consommateurs. Les entreprises doivent se tenir informées de ces évolutions et être capables de réagir rapidement si elles veulent se maintenir à un niveau de compétitivité garantissant leur pérennité sur le long terme.

Par ailleurs, sous l'influence de nombreux groupes de pression, les consommateurs, aussi bien dans les pays industriels que dans les pays en développement, s'intéressent de plus en plus aux conditions dans lesquelles les vêtements qu'ils achètent ont été produits. Ils attachent une importance grandissante, dans leurs arbitrages d'achats, aux produits et aux entreprises ainsi qu'aux pays d'origine qui ont la réputation de respecter les droits de l'Homme au travail. Longtemps focalisée sur le travail des enfants, thème sur lequel les médias ont largement débattu, cette prise de conscience s'est élargie à l'ensemble des droits définis par les normes fondamentales de l'OIT à savoir, la liberté syndicale et la négociation collective, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants ainsi que la non-discrimination et l'égalité de chances et de traitement entre hommes et femmes. S'ajoutent à ces

considérations, les conditions de travail liées aux nuisances physiques, chimiques ou d'autres origines auxquelles sont exposés les travailleurs de cette industrie. La santé et la sécurité au travail constituent un élément de plus en plus important dans la productivité des entreprises et de leur compétitivité ainsi que dans le choix des consommateurs. Les grandes entreprises TH ainsi que les grands groupes de distribution se préoccupent de plus en plus de l'image véhiculée par les produits qu'ils offrent sur le marché et en conséquence des conditions sociales dans lesquelles ils ont été produits. Ceci explique la prolifération des codes de conduite et le succès de certaines initiatives de "monitoring" de ces codes par des entreprises d'audit social.

Les pays qui participent activement au commerce mondial des produits TH, comme le Maroc, ne peuvent ignorer ces "nouvelles règles du jeu" au risque de se voir entraver l'accès au marché international. Les entreprises marocaines gagneraient à adopter une démarche pro-active et autonome pour valoriser une "image sociale" de leurs entreprises qui tienne compte des spécificités et contraintes nationales et qui ne leur soit pas imposée de l'extérieur. Il appartient en conséquence aux entreprises concernées, sur la base d'un dialogue social avec les travailleurs et les autorités compétentes, d'anticiper la tendance et de démontrer aux acheteurs potentiels que cette nouvelle dimension sociale de la compétitivité internationale a été dûment prise en compte et fait l'objet de toute l'attention des acteurs nationaux concernés.

Il ressort de ce qui précède que la restructuration de l'industrie TH et sa mise à niveau ne réussiront que si l'ensemble des conditions économiques et sociales requises sont promues de façon coordonnée et intégrée. Pour restructurer une industrie, il est indispensable d'assurer des relations professionnelles saines, ce qui suppose que toutes les parties concernées aient le sentiment d'être parties prenantes au processus en cours car elles ont tout à gagner à garantir la pérennité des entreprises et un emploi de qualité sur le long terme. La mise à niveau nécessite également d'améliorer l'image du secteur auprès des travailleurs et en particulier des jeunes pour attirer la main d'œuvre qualifiée dont l'industrie aura de plus en plus besoin et conserver celle qui est déjà employée. Le secteur TH ne pourra bénéficier d'une telle image qu'en offrant des conditions de travail et des perspectives de carrière attractives, notamment pour les femmes. Dans ce contexte, l'apprentissage, la formation et le recyclage seront des outils indispensables qui devront bénéficier de structures et de mécanismes adaptés aux exigences de la mise à niveau de l'industrie. Il en est de même de la promotion de la sécurité et de la santé au travail qui renforcera la compétitivité des entreprises et leur image de marque. Enfin, il est certain qu'un dialogue social permanent et constructif, au niveau du secteur mais plus encore au niveau des entreprises, sera seul de nature à réduire les conflits sociaux qui compromettent la réussite de la restructuration et la viabilité des entreprises. Compte tenu de la prédominance des femmes dans l'emploi généré par le secteur, l'ensemble de l'approche sociale de la compétitivité devrait, pour être efficace, prendre en considération leurs besoins et aspirations spécifiques.

L'approche du Programme pilote mettra en particulier en avant les éléments sociaux de la compétitivité (social-compétitivité) dans leur rapport d'interdépendance avec les aspects économiques du développement du secteur TH. Cet exercice pourra, à terme, servir d'exemple à d'autres secteurs d'activité économique porteurs au Maroc de même qu'aux acteurs du secteur TH d'autres pays.

### **Objectif global**

Développer une approche stratégique de mise à niveau des entreprises du secteur TH, coordonnée dans ses dimensions économiques et sociales, et tenant compte des besoins et particularités nationales en vue de promouvoir le travail décent dans le secteur au Maroc.

## **Objectifs immédiats**

1. Synthétiser et évaluer l'état des connaissances sur le secteur TH en mettant en exergue les aspects sociaux liés à la compétitivité du secteur.
2. Définir et mettre en œuvre des politiques et programmes contribuant à la mise à niveau du secteur textile-habillement par :
  - L'amélioration de la compétitivité et des conditions de travail;
  - La promotion de l'emploi et de la formation professionnelle;
  - L'extension de la protection sociale en tant qu'élément de la lutte contre la pauvreté.
3. Développer les capacités de concertation et de dialogue des acteurs sociaux sectoriels en vue de renforcer leur participation à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une stratégie globale de développement économique et social de ce secteur.
4. Développer les capacités du Ministère de l'Emploi, de la Formation Professionnelle, du Développement social et de la Solidarité à concevoir et à mettre en œuvre des politiques et programmes intégrés et renforcer la coopération inter-ministérielle, notamment par l'association d'autres ministères concernés dans le comité de pilotage.
5. Intégrer la dimension genre dans les politiques et programmes de développement du secteur TH.

## **Produits**

1. Une approche concertée et intégrée d'amélioration de la productivité du secteur TH par la promotion du travail décent est adoptée au Maroc.
2. Trois projets démonstratifs en entreprises sont définis et mis en œuvre avec les acteurs concernés.

## **Activités**

1. Réalisation d'une analyse de l'évolution et des perspectives du secteur TH marocain dans le contexte de la mondialisation. Cette analyse, qui permettra tout d'abord de synthétiser et d'évaluer les différents résultats des travaux de recherche entrepris précédemment au niveau national innovera dans son approche en ce qu'elle mettra en exergue les éléments sociaux de la compétitivité (ou social-compétitivité) du secteur qui sont souvent sous-estimés dans les analyses économiques classiques malgré leur importance croissante dans les stratégies globales d'arbitrage en matière de délocalisation au plan international.

L'analyse s'attachera en particulier à faire le point de la situation actuelle du secteur TH au regard entre autres :

- Du lien entre productivité et conditions de travail ;
- Des politiques et programmes de l'emploi et de la formation professionnelle et du rôle des partenaires sociaux dans leur élaboration et mise en œuvre;
- De la couverture et des besoins d'extension de la protection sociale ;
- Des modalités du système de relations professionnelles en entreprises et au niveau de la branche;
- De l'application du cadre légal et réglementaire régissant les entreprises du secteur textile et habillement au Maroc;

Cet état des lieux devra faire apparaître i) les progrès et problèmes rencontrés dans chacune de ses composantes, ii) les éléments constitutifs de la productivité et de la compétitivité qui sont influencés par des paramètres sociaux, et iii) offrir des pistes de réflexion quant à la stratégie de développement du secteur et aux politiques et programmes à mettre en œuvre. Ce travail analytique sera réalisé par une équipe composée de deux consultants nationaux avec l'appui et sous le contrôle de la cellule technique du BIT .

2.Ce travail débouchera, au cours du deuxième semestre 2002, sur l'élaboration d'un rapport de synthèse dont la perspective principale sera de mettre en relief ceux des éléments constitutifs de la compétitivité du secteur TH marocain qui ont une composante sociale. Ce rapport sera présenté et discuté avec les autorités compétentes et les partenaires sociaux lors d'un séminaire national tripartite sectoriel qui sera organisé avec l'appui du BIT à la fin du deuxième semestre.

3.Les recommandations du séminaire tripartite donneront lieu à l'élaboration de propositions de politiques et programmes intégrés visant l'amélioration de la compétitivité et des conditions de travail par la promotion du travail décent.

4.L'élaboration fin 2002 par les partenaires sociaux d'un plan d'action visant à améliorer les éléments de la compétitivité du secteur textile-habillement au Maroc. Ce plan d'action identifiera les activités à mettre en œuvre et la responsabilité de chacun des partenaires sociaux. Les activités pour lesquelles un appui technique du BIT est sollicité seront également identifiées.

5.Conception et mise en œuvre de projets démonstratifs en entreprise. Des études de cas valorisant les bonnes pratiques d'entreprises choisies en concertation avec les partenaires sociaux permettront d'identifier les axes d'intervention autour desquels les projets démonstratifs pourront être élaborés.

### **Modalités de mise en œuvre**

L'ensemble de ces activités sera réalisé en consultation avec les constituants tripartites nationaux et fera l'objet d'un dialogue social permanent. A cette fin, un comité de pilotage tripartite sera mis en place pour accompagner la mise en œuvre effective du programme pilote sur le travail décent dans le secteur TH. L'annexe 1 précise la composition et le mandat de ce comité.

Le Bureau de l'OIT à Alger pour les pays du Maghreb et l'équipe multidisciplinaire de l'OIT pour l'Afrique du Nord ( NAMAT) seront responsables de la coordination de cet exercice.

Le programme bénéficiera de l'appui d'une cellule technique composée de représentants du Département de l'Intégration des Politiques, en charge du Programme pilote sur le travail décent (INTEGRATION/NPG), du Département des Activités Sectorielles (SECTOR) et du Programme "Management and Corporate Citizenship" (MCC). La cellule technique sera en outre chargée de mobiliser, sur une base ad hoc, les différents départements techniques du BIT qui se sont engagés à participer à ce projet pilote sur la base de recommandations formulées par les mandants. A cet effet, un comité interdépartemental sera constitué.

Pour la mise en œuvre de la deuxième phase du Programme pilote, à préciser suite à la tenue du séminaire tripartite, il serait envisagé d'installer à Rabat, selon des modalités à déterminer, un coordonnateur national du Programme.

## Annexe 1

### Comité de pilotage du programme pilote sur le travail décent au Maroc

#### Composition

Le Comité de Pilotage est composé de 14 membres titulaires. Chaque membre titulaire pourra désigner un membre adjoint ou conseiller technique qui le représentera en cas d'empêchement ou l'appuiera dans la discussion des questions techniques .

Sa composition est la suivante:

#### **Ministère du Développement Social, de la Solidarité, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**

-Département de la Formation Professionnelle :	1 membre
-Direction de la Protection Sociale :	1 membre
-Direction de l'Emploi :	1 membre
-Direction du Travail :	1 membre
-Division de la Coopération Internationale :	1 membre
-Division de l'alphabétisation	1 membre

**Ministère de l'Industrie , du Commerce, de l'Energie et des Mines :** 1 membre

**Ministère des PME :** 1 membre

**Confédération Générale des Employeurs du Maroc - CGEM :** 1 membre

**Association Marocaine des Industries du Textile et de l'Habillement - AMITH:** 2 membres

**Union Marocaine du Travail - UMT:** 1 membre

**Confédération Démocratique du Travail - CDT:** 1 membre

**Union Générale des Travailleurs du Maroc - UGTM:** 1 membre

## **Mandat**

Le Comité de pilotage est chargé de la bonne marche du projet. Il proposera les orientations du Programme pilote, donnera son avis sur le plan d'action qui sera arrêté et sera ensuite chargé du suivi de la mise en œuvre pratique des programmes et politiques . Il pourra procéder aux ajustements nécessaires en fonction de l'évolution de la conjoncture nationale et internationale .

Le Comité se réunira à intervalles réguliers ( environ 4 fois par an ) et l'ordre du jour de chaque réunion sera préparé par le BIT en concertation avec les membres du Comité .

Les experts du BIT assureront normalement la coordination des travaux du Comité ainsi que son secrétariat .

Le Comité tiendra ses réunions dans les locaux de l'Ecole Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement de Casablanca qui a donné son accord pour fournir gracieusement ce service d'appui au Comité .

Lors de la première réunion du Comité de Pilotage, celui-ci adoptera son règlement intérieur (quorum, gestion des réunions, procédure de prise de décisions, participation possible d'observateurs, etc...). Cette première réunion permettra également aux membres d'indiquer les préoccupations et priorités qu'ils souhaitent voir traiter dans l'analyse des composantes sociales de la compétitivité du secteur TH.

