

PROGRAMME DES ACTIVITÉS SECTORIELLES

Document de travail

**L'industrie du textile-habillement au Maroc:
les besoins des chefs d'entreprise et les
conditions des femmes dans les PME**

Riad Meddeb

**Bureau international du Travail
Genève
Août 2000**

Copyright © Organisation internationale du Travail 2000

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée.

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au Bureau des publications (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

ISBN 92-2-212241-0

Première édition 2000

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications du Bureau international du Travail peuvent être obtenues dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par email: pubvente@ilo.org ou par notre site web: www.ilo.org/pblns

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

Avant-propos

Je souhaite remercier toutes les personnes qui m'ont accordé des entretiens et leur aide dans le cadre de l'enquête au Maroc ainsi que le ministère de l'Emploi, en la personne de M^{me} Ben Abdennabi, pour avoir coordonné l'enquête et m'avoir mis en contact avec tous les acteurs du secteur textile-habillement. Je suis fortement reconnaissant de l'aide que m'ont apportée l'Association des employeurs (AMITH) et les différentes centrales syndicales de travailleurs, notamment la CDT et l'UGTM, pour m'avoir facilité les visites d'entreprises et organisé des entrevues avec les chefs d'entreprise et la main-d'œuvre féminine.

Table des matières

	<i>Page</i>
Avant-propos	iii
Liste des abréviations	vii
Introduction.....	1
1. Le cadre de l'enquête: le secteur textile-habillement au Maroc	1
1.1. Le secteur du textile-habillement au Maroc: levier de l'économie nationale.....	1
L'importance du secteur du textile-habillement dans l'économie marocaine et son positionnement international	1
Les principales caractéristiques du secteur T-H.....	4
1.2. La présentation de l'enquête et de l'échantillon	8
L'objectif.....	8
La méthodologie.....	8
L'échantillon	9
2. Les besoins des chefs d'entreprise	11
2.1. Les besoins en formation des chefs d'entreprise	11
La formation des chefs d'entreprise	11
Les besoins en formation.....	11
2.2. Les autres besoins auxquels sont confrontés les chefs d'entreprise	13
Les besoins en main-d'œuvre qualifiée.....	13
Les problèmes de cadre juridique: lourdeurs administratives et réforme du Code du travail comme base du dialogue social.....	14
Les problèmes d'accès à l'information	14
Les problèmes d'accès aux nouvelles techniques de production.....	15
Les problèmes de main-d'œuvre: alphabétisation et organisation, lenteurs administratives, conflits syndicaux	15
Le secteur informel	16
3. Les conditions de travail des femmes dans les PME	16
3.1. Les caractéristiques générales de la main-d'œuvre féminine	16
La part de l'emploi féminin.....	17
Le profil de la main-d'œuvre féminine	18
3.2. Les besoins des femmes en matière de formation et d'information	19
Conclusions.....	23
Bibliographie	25
Annexes	27
Documents de travail sectoriels	40

Liste des abréviations

AMF	Accord multifibres
AMITH	Association marocaine des industries des textiles et de l'habillement
BIT	Bureau international du Travail
CAO	Conception assistée par ordinateur
CDT	Confédération des travailleurs
CEPII	Centre d'études prospectives et d'informations internationales
CETTH	Centre technique du textile-habillement
CGEM	Confédération générale des entrepreneurs marocains
CHELEM	Comptes harmonisés sur les échanges et l'économie mondiale
CSF	Contrats spéciaux de formation
DH	Dirham marocain
DPST	Direction de la protection sociale des travailleurs
GIAC	Groupement interprofessionnel d'aide au conseil
OFPPT	Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail
OMC	Organisation mondiale du commerce
PAO	Production assistée par ordinateur
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petites et moyennes industries
T-H	Textile-habillement
UE	Union européenne
UGTM	Union générale des travailleurs marocains
ZI	Zone industrielle

Introduction

L'étude sur l'industrie du textile-habillement marocain fait partie des activités de suivi du Bureau, suite aux conclusions adoptées lors de la dernière Réunion tripartite des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement: Incidences sur l'emploi et les conditions de travail (octobre-novembre 1996). Il s'agit en fait d'une deuxième enquête réalisée auprès des PME du secteur textile-habillement, la première ayant été réalisée en Tunisie (rapport publié sous forme de document de travail, Département des activités sectorielles, BIT, n° 136).

L'enquête a été menée en collaboration avec des représentants des employeurs et des deux principales centrales syndicales de travailleurs et avec l'appui du ministère de l'Emploi. Ce travail est le reflet de nombreuses entrevues avec les différents acteurs sociaux. Nous avons visité 22 petites et moyennes entreprises du secteur textile-habillement marocain et avons eu 83 entretiens avec des femmes travaillant dans ce secteur.

Dans un futur proche, l'économie marocaine va se trouver confrontée au défi de la libéralisation de plus en plus accrue des échanges commerciaux du fait du démantèlement des AMF et de l'accord d'association avec l'Union européenne. Les PME exportatrices du secteur T-H vont devoir relever ces défis à travers la mise en place de la mise à niveau de leur tissu industriel, l'amélioration des compétences humaines (de la qualification de leur main-d'œuvre), afin de répondre aux exigences et contraintes du nouvel ordre économique mondial. C'est dans ce cadre que nous avons mené notre étude qui se divise en trois parties.

La première est une vue globale du secteur textile-habillement marocain. Il y est décrit l'avantage comparatif que détient le Maroc dans le textile-habillement (notamment dans la branche confection-bonneterie) par rapport aux autres industries de transformation. D'autre part, on a présenté le positionnement international du T-H et les défis auxquels il doit faire face. Enfin on a décrit la spécificité marocaine de l'industrie du T-H.

Dans la seconde partie, sont passés en revue les besoins des chefs d'entreprise que ce soit en termes de main-d'œuvre qualifiée, de technologie, de Code du travail et enfin en matière de un développement du dialogue social.

Quant à la troisième partie, elle traite des conditions de travail des femmes dans cette industrie, leur accession aux stages de formation continue, le problème de l'analphabétisme, leur possibilité de s'organiser et de défendre leurs droits au sein de l'entreprise.

1. Le cadre de l'enquête: le secteur textile-habillement au Maroc

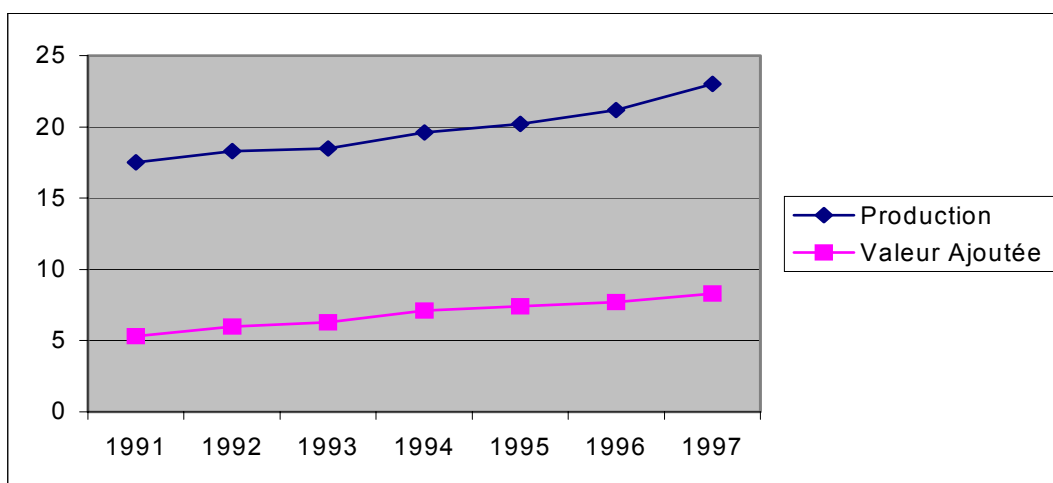
1.1. Le secteur du textile-habillement au Maroc: levier de l'économie nationale

L'importance du secteur du textile-habillement dans l'économie marocaine et son positionnement international

Avec 16 pour cent de la production industrielle totale, le secteur du textile-habillement joue un rôle très important dans l'économie puisqu'il est le moteur de la

croissance, ce qui se reflète dans la valeur de la production (24,4 MDh en 1997), dégageant ainsi une valeur ajoutée de 9 MDh pour l'exercice 1997.

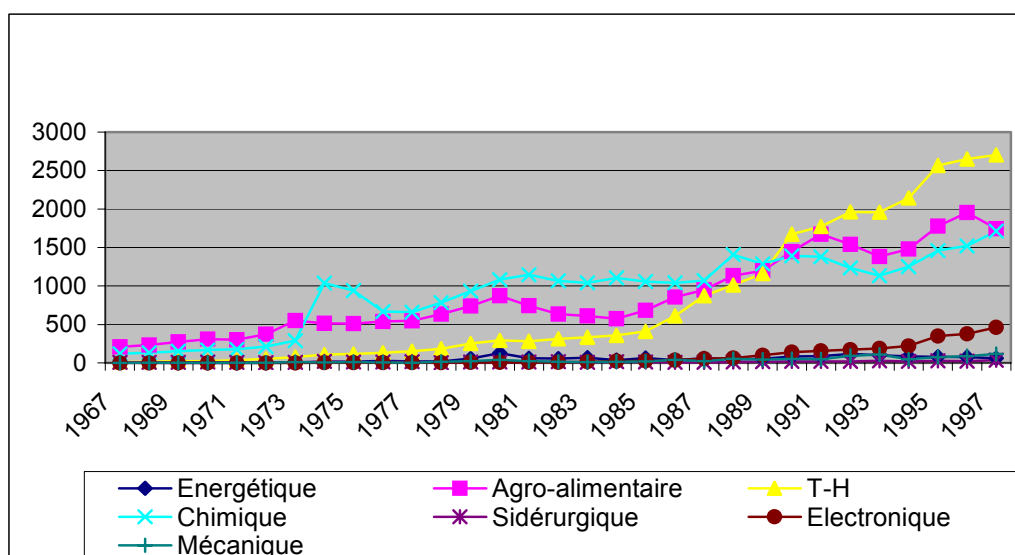
Graphique n° 1: Evolution de la production et de la valeur ajoutée du secteur T-H en MDh



Source: Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, mai 1999.

D'autre part, il contribue à près de la moitié des exportations de l'industrie manufacturière avec un volume de 14,8 MDh, soit 46,1 pour cent¹. Ainsi, le textile-habillement est un des secteurs clés de l'industrie de transformation marocaine, comme l'indique le graphique ci-dessous. Le Maroc cherche à exploiter au mieux l'avantage comparatif qu'il détient dans cette branche de l'industrie manufacturière. De plus, on peut également remarquer que cet avantage ne cesse de s'améliorer depuis le milieu des années quatre-vingt, et ceci grâce aux réformes dans ce secteur (Ajustement structurel) et à l'impact des délocalisations des entreprises européennes au Maroc.

Graphique n°2: Avantages comparatifs par secteur



Source: Base CHELEM-CEPII, 1999.

¹ Comme nous le verrons dans la section suivante, c'est la branche habillement qui contribue le plus car elle est presque totalement tournée à l'exportation.

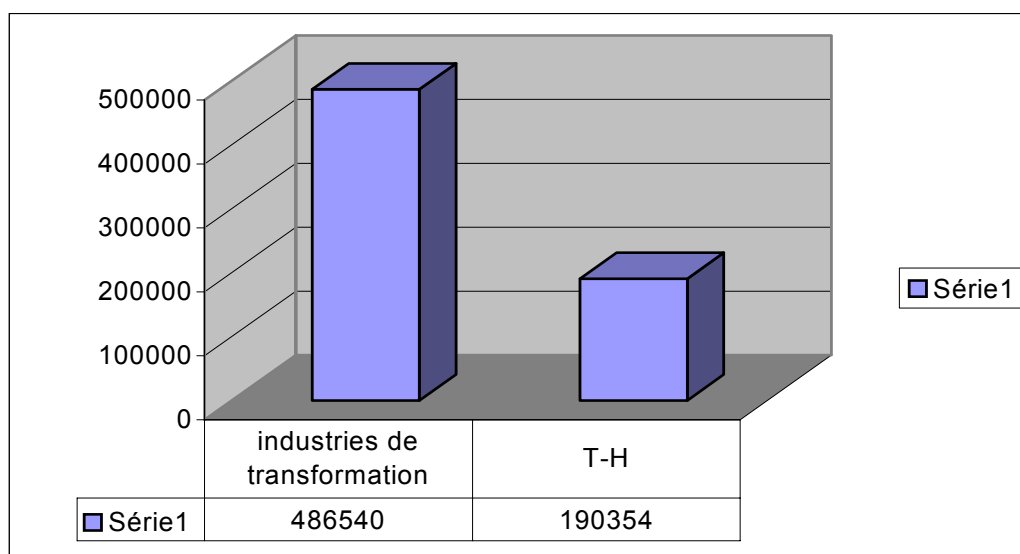
Le secteur T-H est caractérisé par :

- Plus de **61 pour cent des unités de productions sont exportatrices**. Il faut noter que le chiffre d'affaires à l'export du secteur T-H a été multiplié par 15,7 sur la période 1980-1988, passant respectivement de 893 millions de Dh à 14 000 millions de Dh.
- C'est **une des premières industries pourvoyeuses d'emploi**, avec en 1998 un effectif de 190 354 employés, ce qui représente plus de 40 pour cent de la population active de l'industrie manufacturière (40 pour cent de cet effectif total travaillent dans des entreprises de moins de 200 personnes et 12 pour cent travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 personnes). Ces chiffres ne tiennent pas compte du secteur informel du secteur textile-habillement dont l'importance n'est pas à négliger si l'on en croit les informations fournies par l'AMITH et les centrales syndicales qui considèrent que le secteur informel emploie un grand nombre de salariés dans l'irrespect de la législation du travail en vigueur.

Malgré cette sous-estimation liée à la non-comptabilisation du secteur informel, sur la période 1980-1998, les effectifs employés dans le secteur textile-habillement ont été multipliés par trois, passant de 62 711 à 190 354. Cette croissance de l'emploi dans ce secteur démontre l'importance de cette activité en tant que pourvoyeuse d'emploi; elle joue en conséquence un rôle déterminant dans la politique de réduction du chômage menée par le gouvernement.

- La **prédominance de petites et moyennes entreprises**, puisque la moitié des 1 744 établissements du secteur T-H ont un effectif inférieur à 50 salariés.

Graphique n° 3: Part du secteur T-H dans les effectifs des industries de transformation



Source: Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, mai 1999.

Ainsi, le secteur T-H est la première industrie en termes d'emploi et enregistre une croissance des emplois de 7,3 pour cent l'an contre 4,1 pour cent dans les autres industries. Les autorités locales ont beaucoup misé sur cette industrie dans le cadre de la promotion de l'emploi, notamment celui des jeunes et des femmes par la création de centres de formation professionnelle, du Centre technique de textile-habillement (CTTH), de Contrats spéciaux de formation (CSF), comme nous le verrons dans les sections suivantes.

Tableau n° 1: Evolution des effectifs et des salaires moyens dans le secteur T-H

Année	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Effectif	57 586	62 175	68 082	78 215	87 783	101 110	113 043	127 687	132 219	141 683	145 078	156 909	171 313
Salaire moyen	1 230	1 302	1 351	1 440	1 487	1 586	1 772	1 792	1 879	1 817	1 867	1 901	1 954

Source: CNSS, oct. 1994, juin 1998.

Les principales caractéristiques du secteur T-H

Le secteur T-H est surtout caractérisé par une branche habillement (confection et bonneterie) très dynamique, alors que la branche textile semble avoir du mal à démarrer, ce qui est illustré par le graphique ci-dessous retraçant l'évolution des avantages comparatifs par branche dans le secteur T-H. Ainsi, le Maroc enregistre un très fort avantage comparatif dans la branche habillement qui regroupe la confection et la bonneterie, alors qu'il subit un moindre avantage comparatif dans le textile, du fait du manque de matières premières², de main-d'œuvre qualifiée et de technicité de la branche et de la nécessité d'investissements lourds pour rester compétitifs.

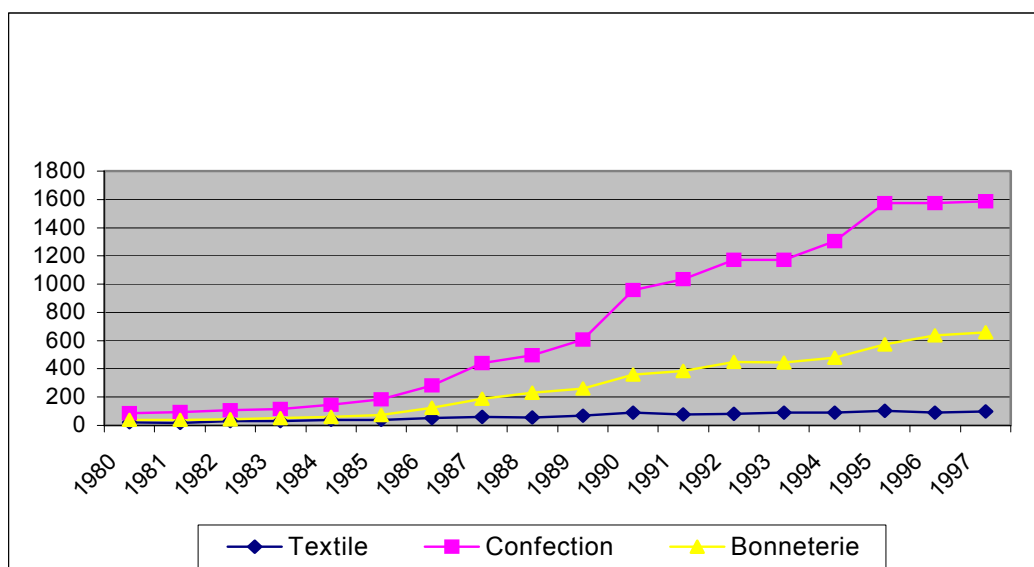
La branche habillement représente actuellement près de 78 pour cent des effectifs du secteur avec 63 pour cent pour la confection chaîne et trame et 15 pour cent pour la bonneterie et maille. Contrairement à la branche textile, elle travaille essentiellement pour l'étranger. En effet, sur les 14,4 milliards de Dh produits, 89 pour cent sont destinés à l'exportation, alors que pour la branche textile seulement 17 pour cent de la production est exportée, le reste remplissant les besoins du marché local.

L'emploi de la branche habillement se répartit par ordre décroissant comme suit:

- Le prêt-à-porter masculin 37 pour cent
- La chemiserie lingerie et corseterie 13 pour cent
- Le vêtement féminin 11 pour cent
- Le vêtement de sport 9 pour cent
- Le vêtement de travail 3 pour cent
- Les vêtements traditionnels 3 pour cent
- Les accessoires et services 1 pour cent

² Il y a un manque d'approvisionnement en fibres textiles synthétiques, en fils de fibres synthétiques et artificielles, de coton et des tissus en coton. De plus, 90 pour cent des articles d'habillement exportés sont fabriqués à partir de tissus et de fournitures importées en admission temporaire, ce qui dénote la non-intégration des branches habillement et textile.

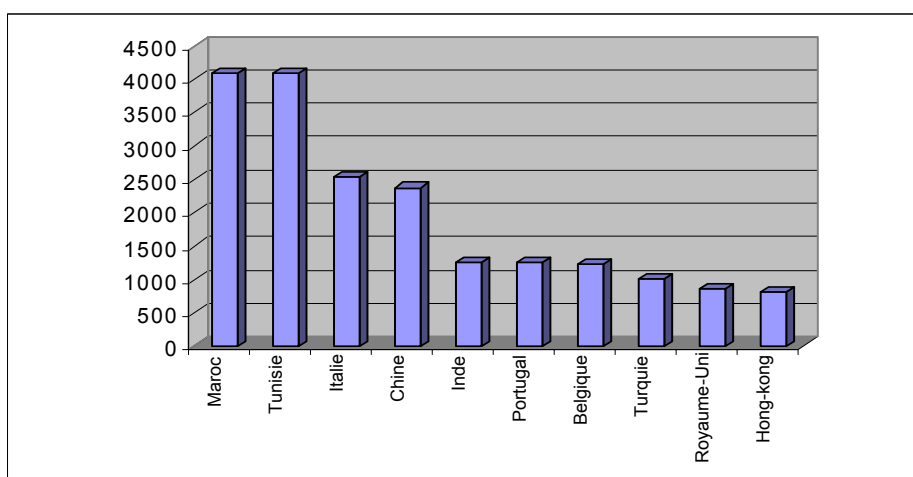
Graphique n° 4: Evolution des avantages comparatifs dans le secteur textile-habillement au Maroc



Source: Base CHELEM-CEPII, 1999.

La principale destination des produits de la branche habillement est l'Europe, et tout particulièrement la France qui concentre à elle seule 53 pour cent des exportations d'articles de confection et bonneterie. Viennent ensuite la Grande-Bretagne, l'Allemagne et enfin l'Espagne, avec respectivement 14 pour cent, 11 pour cent et 9 pour cent. Il faut noter que les chiffres enregistrés pour ces deux derniers pays sont le résultat du redéploiement opéré avec succès suite à la baisse de régime vers les marchés plus traditionnels que sont la Belgique, l'Italie et l'Allemagne.

Graphique n° 5: Les dix premiers fournisseurs d'habillement de la France en 1998 (millions de francs français)



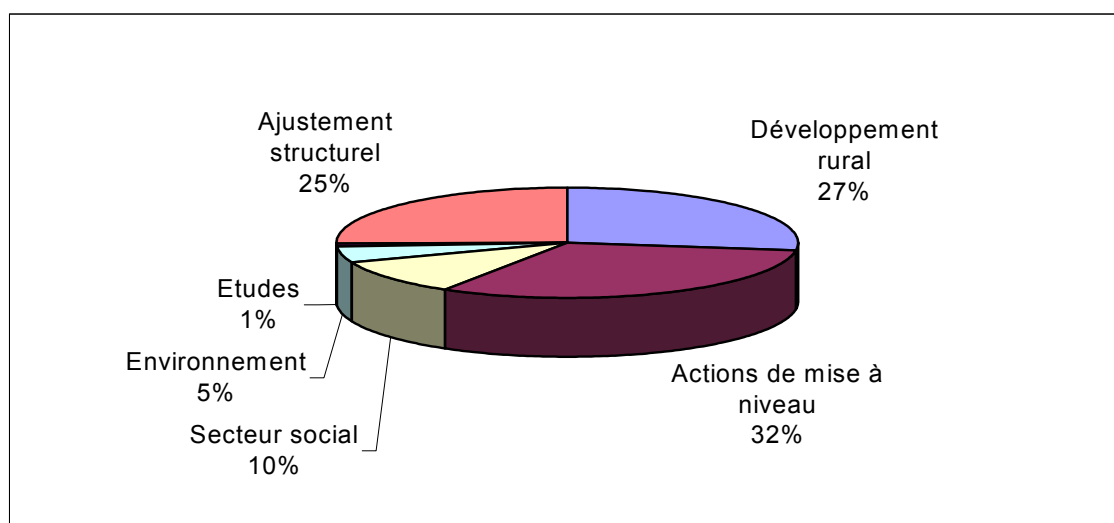
Source: AMITH, *Textile Info* n° 20, mars 1999.

Concernant la France, le Maroc est le premier fournisseur en vêtements suivi de très près par la Tunisie. En termes de type de marché, il occupe la première place pour les vêtements féminins, avec 1 887,9 MFF et la seconde pour le masculin, avec 2 195,1 MFF en 1998; il subit ainsi une concurrence très âpre de la part de la Tunisie et de la Chine, d'où la nécessité de mettre à niveau son industrie afin de conserver ses avantages comparatifs et par conséquent son positionnement sur le marché européen.

Le marché de l'Union européenne revêt une importance toute particulière pour les industriels marocains, puisque le Maroc occupe le sixième rang des fournisseurs avec 4 pour cent des parts de marché après la Tunisie, Hong-kong, l'Inde, la Turquie et la Chine. Ainsi, si les exportations de la branche habillement se concentrent tout particulièrement sur le marché européen, c'est que l'UE de son côté n'a pas lésiné sur les moyens pour aider les autorités locales à mettre à niveau les entreprises du secteur T-H. En effet, l'UE (Commission et Banque européenne d'investissement) est au Maroc le deuxième bailleur de fonds publics après la France. Dans ce cadre, l'UE a développé de nombreux instruments financiers:

- **European Community Investment Partner**, qui a pour but d'aider au développement du partenariat entre les entreprises de pays en développement et ceux de l'UE; il consiste en un soutien financier durant les différentes phases de la création d'entreprises conjointes.
- **Ligne BEI-capital risque**: c'est une aide financière aux banques marocaines et aux promoteurs locaux dans leur prise de participation dans le capital des entreprises conjointes.
- Financement «**PROPARCO**», qui est un projet spécifique aux échanges entre la France et le Maroc, qui a pour but le refinancement de crédits d'investissements à moyen et long terme consentis par les banques aux entreprises du secteur privé.
- **Euro Maroc Entreprise (EME)**, qui est un projet dont le montant global est de 240 millions de dirhams pour une durée de cinq ans; il a pour but de contribuer à la mise à niveau des entreprises marocaines afin d'améliorer leur compétitivité; il s'inscrit dans le programme MEDA. Les bénéficiaires directs en sont les entreprises concernées, les associations professionnelles sectorielles et les consultants. L'intervention d'EME se fait exclusivement à la demande des entreprises qui souhaitent donc améliorer leur compétitivité extérieure et intérieure.
- **MEDA**. Ce dernier instrument est un des plus importants. Il a été développé par L'Union européenne en remplacement des anciens protocoles financiers (de 1976 à 1996 pour le Maroc) qu'elle avait avec 12 pays de la rive sud de la Méditerranée. Ce programme de coopération signé par le Maroc se répartit de la manière suivante:

Graphique n° 6: Répartition du programme MEDA pour le Maroc



Source: UE, «Lettre d'information de la délégation de la Commission européenne au Royaume du Maroc», fév. 1998, n° 155.

Au sein du programme MEDA, l'action de mise à niveau s'est concentrée essentiellement sur le textile-habillement. Le Maroc a été le premier pays à avoir signé une convention-cadre déterminant la modalité de gestion des projets dès le 28 août 1997; cette dernière a servi de modèle pour les autres conventions signées avec les autres pays méditerranéens partenaires du programme MEDA.

Le programme MEDA au Maroc est construit autour de deux axes principaux:

- Favoriser l'intégration de ce pays dans l'espace économique euro-méditerranéen.
- Contribuer au développement socio-économique du pays.

Sur les 450 millions d'écus d'enveloppe financière pour la période 1996-1998, plus de 50 pour cent sont allés dans la formation professionnelle, l'ajustement structurel et l'assainissement en milieu rural. Concernant le secteur privé, l'aide financière de l'UE est de 95 millions d'écus. Cette somme est engagée dans:

- le Programme d'assistance technique;
- le Programme de normalisation/qualité conforme à ce qui est en vigueur dans les pays de l'UE;
- l'appui aux micro-entreprises par un apport de microcrédits;
- un fonds de garantie pour permettre un meilleur équilibre financier aux PME.

La branche textile, contrairement à celle de l'habillement, travaille plutôt pour le marché local, comme en atteste le faible taux d'exportation de sa production; en effet, seulement 12,5 pour cent de sa production en 1998 (9,6 milliards de dirhams) a été destinée à l'exportation.

D'autre part, la branche textile n'emploie que 22 pour cent des effectifs du secteur T-H qui se répartissent en :

- | | |
|----------------------------------------------------------|-------------|
| ■ Métiers de préparation de filature et tissage de laine | 7 pour cent |
| ■ Activité cotonnière | 6 pour cent |
| ■ Métiers du textile artificiel et synthétique | 5 pour cent |
| ■ Ameublement et textiles de maison | 3 pour cent |
| ■ Activités de finissage | 1 pour cent |

C'est une industrie en très grande partie dépendante de l'extérieur, non pas pour ses exportations comme la branche habillement mais pour ses importations qui sont principalement en provenance d'Europe et d'Afrique (pour les produits bruts):

- les fibres textiles synthétiques proviennent d'Espagne, d'Allemagne et du Portugal;
- les fils de fibres synthétiques et artificielles pour tissage proviennent de France, d'Espagne et d'Allemagne;
- les fils de coton proviennent de France, d'Espagne et d'Egypte;
- les fils de laine de France;

-
- les produits bruts tels que le coton de Syrie et du Bénin;
 - les tissus de coton proviennent de France et d'Espagne;
 - les tissus de fibres synthétiques et artificielles viennent de France.

Comme pour la branche habillement, la France est fortement impliquée dans les échanges commerciaux de la branche textile.

1.2. La présentation de l'enquête et de l'échantillon

L'objectif

L'objectif de l'enquête était de mieux appréhender, dans le contexte spécifique des PME marocaines de l'industrie du textile-habillement, les facteurs déterminant la participation des femmes, leurs conditions de travail ainsi que les besoins des chefs d'entreprise. Nous avons adopté plusieurs angles d'approches complémentaires.

- Une approche du côté de la demande de travail des femmes, c'est-à-dire du côté des chefs d'entreprise et des responsables des ressources humaines. Nous avons également essayé de définir leurs besoins pour rester compétitifs face à la dernière phase de l'accord de libre-échange avec l'Union européenne et le démantèlement des Accords multifibres et la réforme du Code de travail.
- Une approche du côté de l'offre de travail, c'est-à-dire des femmes elles-mêmes – voir quels étaient leurs besoins pour améliorer leurs conditions de travail.
- Enfin, des entretiens ont été menés avec les différents partenaires sociaux: AMITH-CGEM, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, les centrales syndicales (UGTM et CDT), la Division de la coopération, la Direction du travail, la Fédération des chambres de commerce, de l'industrie et des services du Maroc, la Fédération des chambres d'artisanat, la Direction de la protection sociale des travailleurs (DPST) et l'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail (OFPPT).

La méthodologie

La démarche de notre enquête proprement dite s'est voulue à la fois qualitative et quantitative. Il s'agissait de recueillir à travers des entretiens structurés à la fois:

- des opinions et des comportements des acteurs vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine et des besoins plus généraux en termes de gestion et de formation;
- des éléments quantitatifs et qualitatifs nous permettant de cerner la situation des femmes qui travaillent dans ces entreprises.

L'approche s'est donc faite au travers de deux questionnaires: l'un pour les chefs d'entreprise et l'autre pour les femmes.

Il est important de prendre en compte l'environnement dans lequel les entreprises évoluent, car ceci peut constituer un facteur important de la participation des femmes au travail et des besoins des chefs d'entreprise. Notre enquête s'est déroulée essentiellement en milieu urbain pour des raisons pratiques et méthodologiques. Ainsi, les entreprises visitées se trouvaient pour la plupart dans les zones industrielles de Casablanca, Rabat et Fès.

Chaque enquête s'est divisée en deux parties:

- La première partie a été consacrée à un long entretien avec un responsable de l'entreprise (directeur, chef du personnel ou cadre de la direction). Au cours de cet entretien, ont été abordées les questions relatives au fonctionnement de l'entreprise et aux éventuels problèmes de gestion rencontrés (notamment de qualification de la main-d'œuvre, de technologie nouvelle, de management et de besoins en formation, de dialogue social avec les centrales syndicales) pour être prêts à relever les deux principaux défis auxquels doit faire face le secteur T-H, c'est-à-dire l'accord de libre échange avec l'UE, la fin proche des AMF et surtout la réforme du Code de travail.
- La deuxième consistait à interviewer une partie de la main-d'œuvre féminine de l'entreprise. Ces entretiens se sont déroulés dans des conditions variables: parfois en présence du chef du personnel, de représentants de la direction, de représentants des syndicats de travailleurs, ou parfois de façon plus confidentielle. Ils se sont déroulés soit au sein même de l'entreprise, en dehors de l'enceinte, ou bien aux sièges des syndicats des travailleurs du secteur (au siège de la CDT).

Cependant, il est souvent possible de recouper les informations fournies par l'employeur avec celles données par les employées. Il est certain que beaucoup d'informations obtenues sont faussées, soit de façon délibérée, soit par simple méconnaissance des personnes interrogées. Nous en avons tenu compte pour l'analyse des résultats de l'enquête.

Mais globalement, nous nous reposons néanmoins sur l'hypothèse que les informations fournies sont valides, sauf en cas d'incohérence majeure dans les propos recueillis.

L'échantillon

Le secteur du textile-habillement marocain compte 1 603 unités de production. Pour les besoins de notre étude, nous en avons sélectionné une vingtaine, avec essentiellement l'aide du patronat AMITH-CGEM de Casablanca et de Rabat et des syndicats des travailleurs (CDT et UGTM). Notre choix s'est porté sur les petites et moyennes entreprises ayant de 10 employés à 200 en moyenne.

Ainsi, nous avons donc pu visiter 22 petites et moyennes entreprises du secteur textile-habillement, ce qui nous a permis de cerner les principales préoccupations des chefs d'entreprise et d'essayer d'identifier les besoins, notamment en matière de formation.

D'autre part, ces enquêtes nous ont donné l'occasion d'effectuer 82 entretiens directs avec des femmes. Cet échantillon représentatif de la main-d'œuvre du secteur mais non exhaustif nous a tout de même renseignés sur leurs conditions de travail et leurs besoins.

Les caractéristiques principales des entreprises de l'échantillon sont les suivantes:

- **La taille:** la taille des entreprises visitées est variable. Sur la vingtaine d'entreprises visitées, 45,45 pour cent sont de petites entreprises, avec un effectif permanent de 50 personnes; 54 pour cent sont des entreprises de taille moyenne (entre 50 et 200 employés).
- **La branche d'activité:** 77,27 pour cent des entreprises visitées se répartissent dans la branche habillement, plus précisément dans les filières confection et bonneterie. Seulement 22,72 pour cent des entreprises appartiennent à la branche textile.

Tableau n° 2: Répartition des entreprises par taille et branche d'activité

Effectifs	Branche d'activité			Total	Total (%)
	Confection	Bonneterie	Textile		
<10	–	–	–	–	–
Entre 10 et 50	2	6	2	10	45,45
Entre 50 et 50	5		3	8	36,36
Entre 100 et 200	4	–		4	18,18
Total	11	6	5	22	
Total (%)	50	27,27	22,72		

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

L'origine du capital ne nous apporte aucune information importante puisque les entreprises visitées sont toutes de type privé et national.

- La part de la production exportée:

Tableau n° 3: Part de la production exportée par taille d'entreprise

Effectifs	Part de la production exportée				Total
	<10%	10%-50%	51-75%	>75%	
De 10 à 49	2	4	2	2	10
De 50 à 99	–	–	5	3	8
De 100 à 199	–	–	–	4	4
>200	–	–	–	–	–
Total	2	4	7	9	22
Total (%)	9,09	18,18	31,81	40,90	

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

La part de la production exportée dans les entreprises de l'échantillon est conséquente. En effet, la majorité de ces entreprises (72,71 pour cent d'entre elles) destinent plus de 50 pour cent de leur production à l'exportation, ce qui ne fait que confirmer la place primordiale du secteur textile-habillement exportateur dans l'économie marocaine. De plus, on peut remarquer que plus une entreprise est grande en termes d'effectifs et plus sa part de production exportée est importante.

Par ailleurs, toutes ces entreprises cherchent à exporter car c'est le meilleur moyen de bénéficier des différentes aides que l'Etat et l'Union européenne octroient aux entreprises appartenant aux industries manufacturières exportatrices. Enfin, selon notre enquête, 100 pour cent des entreprises de la branche habillement exportent au moins 10 pour cent de leur production.

- Le type de production:

Soixante-douze pour cent des entreprises visitées fabriquent des produits de moyenne gamme avec relativement peu de valeur ajoutée; mais elles recherchent toutes à passer vers le haut de gamme. Car l'avantage comparatif qu'elles détenaient dans ce type de production se détériore (salaire entre 500 et 800 francs français par mois), d'où la nécessité de monter en gamme.

Seulement trois entreprises de la branche habillement fabriquent du haut de gamme. Il faut noter que ce sont des entreprises de taille moyenne, c'est-à-dire avec un effectif compris entre 100 et 200 permanents.

Tableau n° 4: Répartition de la production par gamme et branche de production

Gamme de produits	Branche de production			Total	Total (%)
	Confection	Bonneterie	Textile		
Bas de gamme	1	1	1	3	13,63
Moyenne gamme	8	4	4	16	72,72
Haut de gamme	2	1	–	3	13,63
Total	11	6	5	22	

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

2. Les besoins des chefs d'entreprise

2.1. Les besoins en formation des chefs d'entreprise

La formation des chefs d'entreprise

Une des caractéristiques qui ressort de notre enquête est que la majorité des chefs d'entreprise (88 pour cent) n'a pas de formation poussée dans le domaine du textile-habillement. La majeure partie d'entre eux a une formation de gestionnaire et/ou une formation sur le tas. La conséquence en est qu'ils ont des lacunes dans certains domaines pour faire face à la compétitivité internationale accrue, notamment celle venant des pays d'Europe de l'Est, d'Asie du Sud-Est ou celle de pays de la rive Sud de la Méditerranée (Tunisie, Egypte et Turquie). En effet, de nombreuses entreprises rencontrent des problèmes de gestion au sens général, et plus précisément de gestion des stocks, de marketing, de vision sur le long terme quant à l'évolution des marchés internationaux.

Tableau n° 5: Formation de base des chefs d'entreprise (ventilation selon la taille des entreprises)

Effectifs	BTS textile	Gestion	Sur le tas
De 10 à 50	1	6	3
De 51 à 100	2	2	4
De 101 à 200	–	4	–
Total	3	12	7
Total (%)	13,63	54,45	31,81

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

Les besoins en formation

Cinquante-neuf pour cent des chefs d'entreprise de notre échantillon ressentent le besoin de combler leur manque d'information sur les nouvelles technologies utilisées en Europe afin d'améliorer leur productivité et la qualité de leur production. En effet, les entreprises exportatrices du secteur textile-habillement cherchent par tous les moyens à se mettre à niveau, notamment en montant en gamme. Les PME marocaines ont pu bénéficier jusqu'à ce jour de la proximité de leur marché d'exportation et des bas coûts de la main-d'œuvre locale, mais ces avantages comparatifs tendent à s'éroder face à la concurrence qu'exercent les pays d'Europe de l'Est (notamment la Pologne) et à l'approche des dates

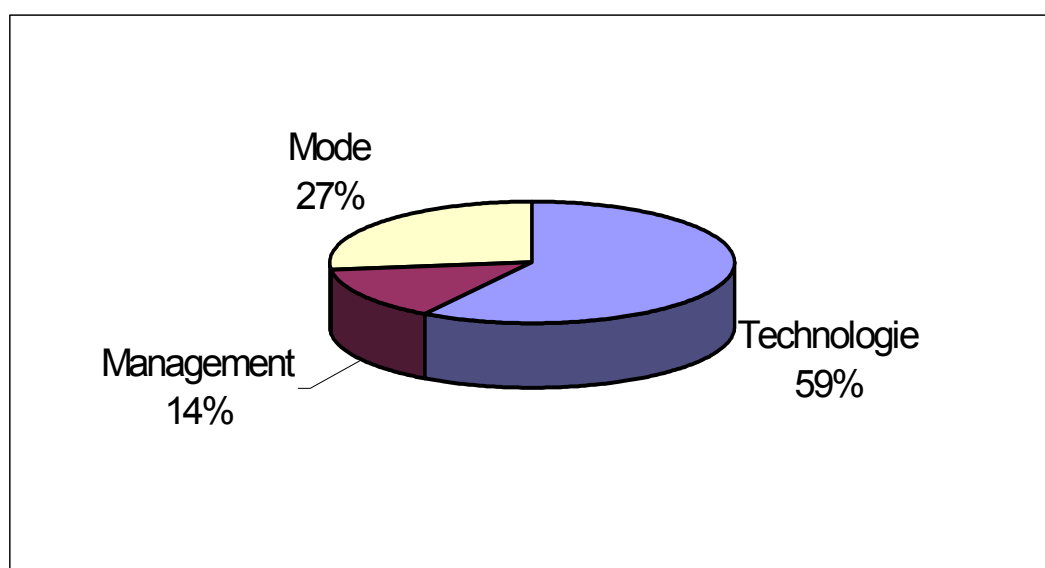
butoirs de 2005 pour le démantèlement final des AMF et 2010 pour la mise en place de l'accord d'association avec l'UE. Ainsi, la globalisation représente à la fois **une opportunité** pour les entreprises du secteur T-H de se mettre à niveau et **un risque** de disparaître en cas de non-adaptation.

Toujours dans le cadre de cette mise à niveau, 27 pour cent des chefs d'entreprise ressentent la nécessité d'être mieux informés dans le domaine des tendances nouvelles de la mode et des contraintes qualificatives nouvelles des marchés internationaux, afin d'être à même de proposer leurs propres marques, et de ne pas seulement reproduire les modèles de leurs donneurs d'ordre.

Ainsi les entreprises de teinture et finissages ne possèdent pratiquement pas d'informations (style/mode) sur les marchés, sauf quelques exceptions, pour les imprimés³. ...Le Maroc est un très grand fabricant de tissu denim, où seulement 28 pour cent des fabricants de jeans ont développé ou produisent leurs propres collections, spécialement pour le marché local ou à l'exportation pour les pays limitrophes; 68 pour cent sont co-traitants (répondent aux cahiers de charges des donneurs d'ordre) et 4 pour cent des sous-traitants purs.

En termes de mode, les chefs d'entreprise considèrent qu'il n'existe pas de réels centres de formation professionnelle dans ce domaine; 89 pour cent des chefs d'entreprise souhaiteraient la création d'une véritable **école de modélisme**, ou bien d'un **institut de la mode capable d'informer** les chefs d'entreprise marocains des nouvelles tendances, des innovations de la mode dans les pays occidentaux (plutôt européens où se trouvent les débouchés de leur production), en termes de tissus, de fibres nouvelles, de couleurs.

Graphique n° 7: Domaines de formation privilégiés par les chefs d'entreprise



Source: Enquête BIT, sept. 1999.

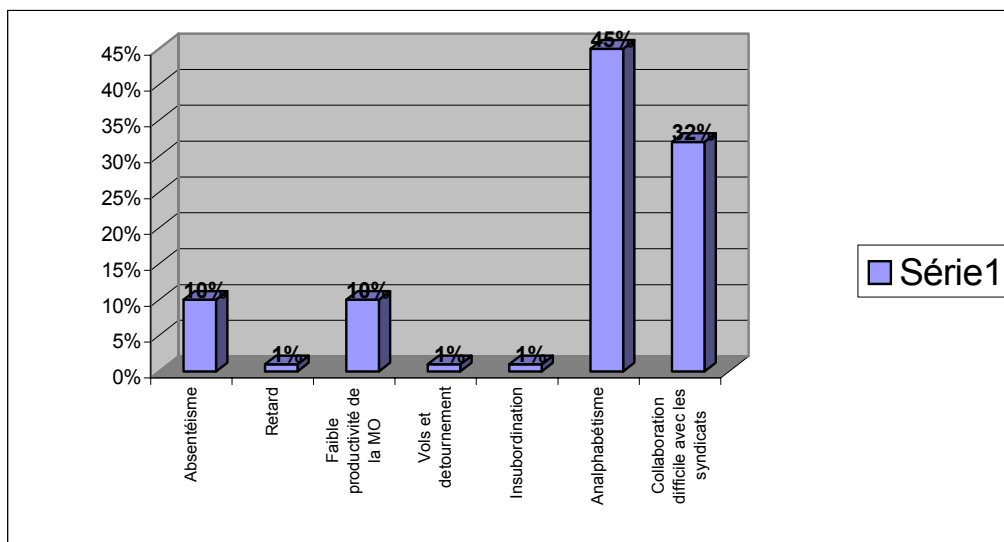
Ainsi, dans le contexte de la mondialisation et de la globalisation, les chefs d'entreprise des PME marocaines reconnaissent avoir des lacunes dans différents domaines. Ils sont prêts à y faire face en suivant des **formations régulières de courte durée**, sous forme de séminaires ou d'ateliers de travail, leur permettant de relever le double défi des AMF et de l'accord d'association avec l'UE.

³ Rapport KSA, 1998.

2.2. Les autres besoins auxquels sont confrontés les chefs d'entreprise

Selon les réponses que nous avons pu obtenir dans notre enquête, les préoccupations des chefs d'entreprise vont en premier lieu aux problèmes liés à l'analphabétisme, suivi du difficile dialogue avec les représentants syndicaux comme l'indique le graphique ci-dessous.

Graphique n° 8: Principaux problèmes que rencontrent les chefs d'entreprise



Source: Enquête BIT, sept. 1999.

Les besoins en main-d'œuvre qualifiée

Près de 35 pour cent des chefs d'entreprise sont à la recherche d'une main-d'œuvre qualifiée qui leur permettrait de monter en gamme dans leur production et leur faciliterait la mise à niveau de leur entreprise. C'est ainsi que s'est développée la formation en alternance dans les centres de formation professionnelle, que ce soit dans l'habillement ou le textile.

Les chefs d'entreprise interrogés souhaiteraient trouver des employés polyvalents, afin d'être plus flexibles et répondre plus facilement aux donneurs d'ordres et dans des délais très courts. La nécessité d'être **flexible** mise en avant par les chefs d'entreprise doit trouver ses solutions dans:

- une meilleure formation des ouvrières et surtout une amélioration quantitative et qualitative de la formation continue de ces dernières, afin qu'elle soient plus polyvalentes;
- l'adaptation du système de production de l'entreprise. En effet, la plupart des entreprises visitées possèdent des systèmes de production à la chaîne cadencée, qui ne sont pas adaptés aux besoins de changements fréquents de modèles et de produits qu'exigent les donneurs d'ordres dans un délai court.

Les chefs d'entreprise interrogés nous ont également fait part de leur préoccupation face au manque d'encadrement. Cette constatation corrobore les conclusions du rapport KSA⁴ qui constate:

Le manque de cadres et de techniciens/supérieurs ou spécialistes. Au niveau des contremaîtres/techniciens, il existe également un manque de techniciens en teinturerie et en processus de finissage à sec. De plus, la formation des ouvriers est trop élémentaire et se concentre sur des processus de base. De ce fait, ils peuvent difficilement agir en spécialistes.

Les problèmes de cadre juridique: lourdeurs administratives et réforme du Code du travail comme base du dialogue social

Les chefs d'entreprise reprochent les **lenteurs administratives** qui constituent un obstacle au bon fonctionnement de leur entreprise à l'export (notamment en ce qui concerne le dédouanement) et **le poids des taxes douanières et des charges de la sécurité sociale** (CNSS), qui érodent leur compétitivité internationale.

D'autre part, ils sont très préoccupés par les négociations portant sur la réforme du Code de travail. Ils disent être dans une impasse et souhaitent l'intervention de l'Etat au plus vite pour trancher et débloquer la situation. En effet, il reste seulement six points sur lesquels le patronat et les centrales syndicales n'arrivent pas à se mettre d'accord. Les entrepreneurs considèrent qu'un nouveau Code du travail leur permettrait de construire un nouveau dialogue social avec les représentants des travailleurs et l'Etat.

Quatre-vingt-dix-sept pour cent des chefs d'entreprise souhaitent la mise en place d'un nouveau cadre de dialogue social avec les partenaires sociaux; la réforme du Code de travail ainsi que la mise en place de conventions collectives font partie des éléments qui reviennent le plus souvent dans les entretiens que nous avons menés avec les chefs d'entreprise.

Le nouveau Code de travail et les conventions collectives devraient tenir compte de la réalité du marché du textile-habillement international. En effet, les chefs d'entreprise souhaiteraient:

- que l'on facilite la possibilité de licenciement des personnes non compétentes;
- que l'on généralise beaucoup plus les contrats à durée déterminée;
- que l'on permette éventuellement une annualisation des heures de travail;
- que l'on permette une plus grande flexibilité des heures de travail suivant les demandes des donneurs d'ordres.

Toutes ces revendications sont censées leur permettre **d'être plus flexibles** et ainsi d'être mieux à même de répondre aux changements éventuels des besoins de leurs clients.

Les problèmes d'accès à l'information

Tous les chefs d'entreprise interrogés souhaitent être sensibilisés aux **nouvelles technologies de l'information** (Internet, Intranet, vidéo-conférence, etc.) par des formations ponctuelles de courte durée. Ils voient en ces nouvelles technologies un des

⁴ Kurt Salmon Associates, «Etude sectorielle sur l'industrie textile-habillement au Maroc» (Zug) fév. 1998.

moyens les plus rapides de suivre les nouvelles tendances en termes de **mode et de design** dans les pays vers lesquels ils exportent, de trouver de nouveaux clients, de répondre rapidement et plus efficacement à leurs donneurs d'ordre. C'est également un moyen moins onéreux pour des entreprises de petite taille d'avoir accès à toutes ces informations (ne nécessitant pas obligatoirement des déplacements à l'étranger trop fréquents).

Les problèmes d'accès aux nouvelles techniques de production

Les entreprises bien structurées de plus de 200 employés ont accès aux nouvelles technologies, alors que les petites entreprises n'en ont pas les moyens, sauf dans le cas d'éventuels salons professionnels du secteur se déroulant dans le pays; 96 pour cent des chefs d'entreprise interrogés ne sont pas contre des stages de formation de très courte durée afin de combler leur manque d'information dans ce domaine et, par conséquent, d'améliorer leur compétitivité.

Les problèmes de main-d'œuvre: alphabétisation et organisation, lenteurs administratives, conflits syndicaux

Plus de 45 pour cent des chefs d'entreprise interrogés pensent que l'**analphabétisme** est «le talon d'Achille» du secteur textile-habillement car c'est l'élément qui les rend les plus vulnérables face à la compétitivité internationale.

En effet, si les PME exportatrices veulent résister à la concurrence internationale des entreprises asiatiques et de celles des pays de l'Est, elles doivent monter en gamme vers des productions à plus forte valeur ajoutée. Pour cela, il leur est nécessaire d'avoir une main-d'œuvre adaptée aux conditions de travail imposées par la concurrence internationale. Il est par ailleurs très important pour le secteur **d'améliorer son image de marque** vis-à-vis des donneurs d'ordres européens.

Les cours d'alphabétisation que donnent les entreprises moyennes dans le secteur contribuent à améliorer cette image de marque. Mais il est nécessaire de diffuser cette pratique au plus grand nombre et notamment aux petites entreprises qui ne disposent pas de moyens financiers et d'infrastructures (salles de cours) pour mettre à niveau leur employés.

Ainsi, non seulement les cours permettraient à la main-d'œuvre féminine de bénéficier de manière plus souple de promotions mais aussi de prévenir les accidents du travail. C'est donc un élément qui permettra d'améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre en termes de santé et sécurité

La **syndicalisation** de la main-d'œuvre est le second problème le plus important rencontré par les chefs d'entreprise des PME du secteur textile-habillement. En effet, 45 pour cent des chefs d'entreprise interrogés ne veulent pas de la présence des syndicats dans leur entreprise; ils préfèrent négocier directement avec leurs employés; 95 pour cent de ces chefs d'entreprise travaillent exclusivement avec des multinationales étrangères et exportent donc la totalité de leur production. Ils disent subir des pressions aussi bien de leurs employés, qui veulent créer un syndicat, que de leurs donneurs d'ordres, qui ne souhaitent pas travailler avec des entreprises ayant un syndicat, de peur qu'en cas de conflit ils ne puissent pas remplir leur cahier des charges.

Nombreux sont les chefs d'entreprise qui regrettent le **manque de dialogue**⁵ avec les centrales syndicales (la division au sein même des syndicats; en effet, l'UMT est l'un des syndicats de travailleurs les plus importants, mais il est divisé en deux tendances opposées l'une à l'autre). Ils ne trouvent pas en face d'eux un front uni des syndicats; cette multitude d'interlocuteurs rend difficile toute négociation et entraîne des blocages. Ils souhaiteraient l'existence de fédérations du textile au sein même des syndicats des travailleurs. En effet, en cas conflit avec leurs employés, ils souhaitent que les représentants syndicaux qui doivent négocier avec les patrons soient des professionnels du secteur textile-habillement et non pas des syndicalistes venant d'autres industries.

Le secteur informel

Il est à noter que l'existence d'un secteur informel important pose problème aussi bien aux chefs d'entreprise interrogés, qui considèrent que le secteur informel exerce une concurrence déloyale, qu'aux représentants syndicaux qui critiquent le non-respect de la législation du travail. En effet, les deux parties souhaiteraient que les autorités compétentes prennent des mesures draconiennes au plus vite pour lutter contre cette industrie parallèle qui risque de détruire les structures légales du secteur T-H.

Les syndicats dénoncent l'**exploitation des ouvrières** qui ne peuvent en aucun cas être syndiquées et défendre par conséquent leurs droits.

Quant aux chefs d'entreprise, ils souffrent de cette industrie parallèle qui produit à des coûts plus faibles les mêmes produits que ceux des entreprises du secteur institutionnel. Les entreprises du secteur informel ne sont en effet pas assujetties aux taxes, impôts et charges (surtout la Caisse nationale de sécurité sociale) et exercent par conséquent **une concurrence déloyale et destructrice**.

3. Les conditions de travail des femmes dans les PME

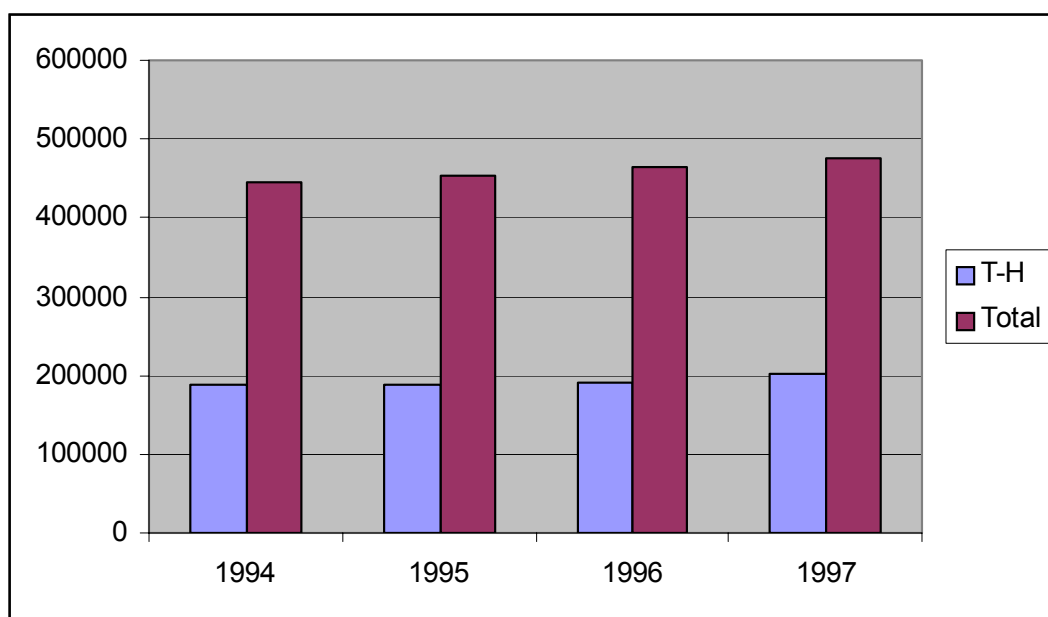
3.1. Les caractéristiques générales de la main-d'œuvre féminine

Le secteur des industries de transformation emploie près de 477 000 personnes dont près de 385 000 travaillant à titre permanent et 92 000 à titre saisonnier.

Comme dans la plupart des pays en cours d'industrialisation, c'est l'industrie du textile-habillement qui est la plus utilisatrice de main-d'œuvre avec 40 pour cent de l'effectif total suivie de près par l'industrie chimique.

⁵ Les centrales syndicales dénoncent elles aussi l'intransigeance des chefs d'entreprise à l'égard des syndicats et le manque de dialogue social.

Graphique n° 9: Evolution de l'emploi de l'industrie du textile-habillement dans l'emploi du secteur des industries de transformation



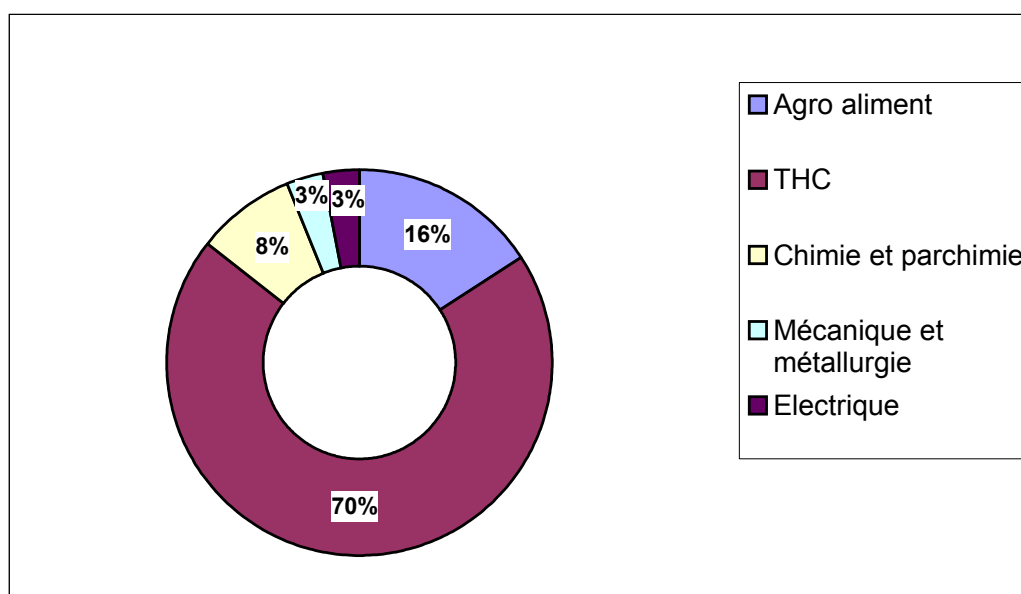
Source: Ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, mai 1999.

Concernant la répartition de l'emploi par catégorie socioprofessionnelle, le secteur du textile-habillement et cuir est le plus utilisateur des ouvriers et manœuvres avec 90 pour cent de son personnel, dont 51 pour cent sont des ouvriers.

La part de l'emploi féminin

Le personnel féminin représente près de 195 500 personnes, soit 41 pour cent de l'effectif total. Comme l'indique le graphique ci-après, l'industrie du textile-habillement est la plus grande utilisatrice de main-d'œuvre féminine avec près de 70 pour cent du total. Ce cas de figure n'est pas une particularité marocaine, bien au contraire la plupart des pays en développement possédant une industrie textile et habillement emploient en grande majorité une main-d'œuvre féminine souvent caractérisée par un faible taux de syndicalisation et un faible niveau d'instruction. La conséquence en est une certaine précarité dans le travail et une concentration de l'emploi féminin dans des postes ne nécessitant pas une très grande qualification tels que la coupe ou l'assemblage.

Graphique n° 10: Répartition de l'emploi féminin par secteur industriel



Source: ministère de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat, mai 1999

Le profil de la main-d'œuvre féminine

Il ressort des résultats de notre enquête que plus de 72 pour cent des PME du secteur textile-habillement emploient plus de 80 pour cent de main-d'œuvre féminine, ce qui confirme les résultats au niveau national que nous avons observés dans la section précédente. De plus, quelle que soit la taille de l'entreprise, la forte féminisation se confirme comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau n° 6: Répartition des entreprises par taille et par part de l'emploi féminin

Effectifs	Part de la main-d'œuvre féminine				Total
	<10%	10%-50%	51%-80%	>80%	
10-49	–	2	–	8	10
50-99	–	3	1	4	8
100-200	–	–	–	4	4
Total	–	5	1	16	22
Total (%)	–	22,72	4,5	72,72	

Source: Enquête BIT, sept. 1999

D'autre part, 70 pour cent des femmes interrogées ont une moyenne d'âge comprise entre 20 et 40 ans, ce qui confirme les résultats d'une autre étude réalisée précédemment en Tunisie⁶.

⁶ R. Meddeb: «L'industrie du textile-habillement en Tunisie: les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les PME», Département des activités sectorielles, WP.136, BIT (Genève) 1999.

Tableau n° 7: Répartition par âge et par sexe au sein des entreprises

	Age				Total
	16-19	20-29	30-40	>40	
Nombre de femmes interrogées	14	32	26	10	82
Total (%)	17,07	39,02	31,70	12,19	

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

Plus de 69 pour cent des femmes sont mariées et 52 pour cent d'entre elles ont des enfants; ces deux caractéristiques sont des facteurs d'entrée sur le marché du travail des femmes. En effet, 85 pour cent des femmes interrogées confirment que leur décision de travailler vient en grande partie de leur nécessité de contribuer à la vie du ménage et seul le salaire du mari n'y suffirait pas.

Tableau n° 8: Situation familiale des femmes interrogées

Sexe	Situation familiale		
	Célibataire	Mariée	Enfants à charge
Femmes	25	57	43
Total			
Total (%)	30,48	69,51	52,43

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

D'autre part, 91 pour cent des femmes interrogées touchent un salaire mensuel et seulement 8 pour cent sont journalières. Ce qui indique que le travail dans le secteur du textile-habillement au Maroc représente une certaine sécurité pour la femme par rapport à d'autres pays en développement.

Tableau n° 9: Répartition de la main-d'œuvre féminine interrogée par type de salaire

	Type de salaire	
	Salaire mensuel	Salaire journalier
Total (%)	91,46	8,53

Source: Enquête BIT, sept. 1999.

3.2. Les besoins des femmes en matière de formation et d'information

Quelle que soit la taille de l'entreprise, on peut remarquer (tableau 10) que plus de la moitié des femmes employées ont un niveau d'instruction inférieur au primaire. En réalité, elles sont en très grande majorité *analphabètes*. Cependant, plus l'entreprise est grande, plus le niveau d'éducation de la main-d'œuvre féminine s'élève. Toutefois, il y a une **pénurie de main-d'œuvre féminine qualifiée**, ce qui fragilise le secteur face à la compétitivité des pays d'Europe de l'Est.

Quant à l'embauche, une grande partie des entreprises visitées ne possèdent pas de système de sélection des ouvrières embauchées. Après un simple test d'aptitude dans la demi-heure qui suit son entrée dans l'entreprise, l'ouvrière peut être placée à son nouveau poste de travail.

Il n'y a pas systématiquement de formation en entreprise. Ce qui a pour premières conséquences une mauvaise intégration de l'ouvrière dans l'entreprise, un rendement inférieur à celui des autres ouvrières, une possible baisse de la qualité de la production et

finalement un non-paiement des primes de productivité. Ainsi, toute la chaîne peut être pénalisée pour des raisons de **négligences des chefs d'entreprise à l'embauche**.

Tableau n° 10 : Répartition des femmes par niveau d'éducation et taille des entreprises

Effectif	Niveau d'éducation			
	<Primaire	Primaire	Secondaire	Tech. prof.
10-49	61 pour cent	32 pour cent	5 pour cent	2 pour cent
50-99	56 pour cent	28 pour cent	10 pour cent	6 pour cent
100-200	49 pour cent	25 pour cent	16 pour cent	10 pour cent

Source: Enquête du BIT sept. 1999

Il ressort de nos entretiens avec les représentants syndicaux que les femmes n'ont pas les connaissances suffisantes pour défendre leurs intérêts dans l'entreprise. Le **taux élevé d'analphabétisme** fait qu'elles ne savent pas à quoi elles ont droit en termes de formation continue, de promotion dans le travail, de conditions de santé et d'hygiène et de droits syndicaux.

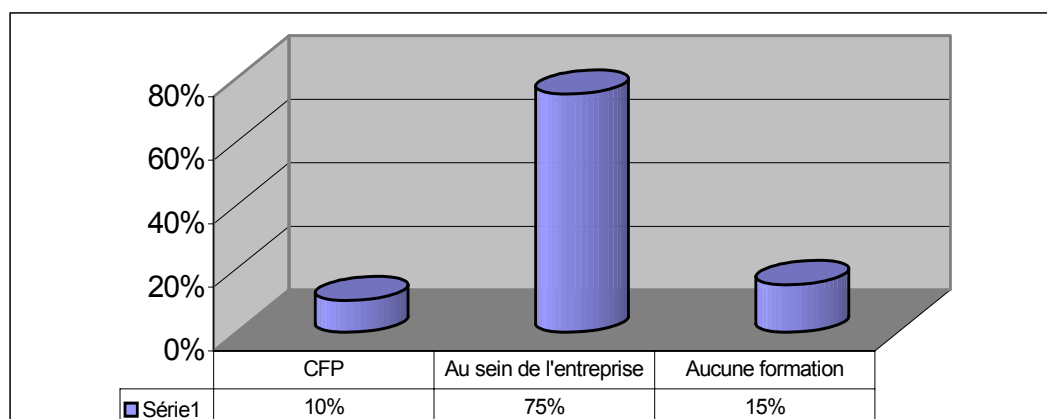
Les syndicats dénoncent le fait que les chefs d'entreprise profitent du fort taux d'analphabétisme des femmes pour les **manipuler** et abuser de leurs droits légitimes (c'est généralement une main-d'œuvre docile et peu syndiquée comparativement à la main-d'œuvre masculine). Leur niveau d'éducation les **exclut d'office de toute possibilité de donner un avis sur les décisions des chefs d'entreprise** relatives aux techniques de productions, aux cadences et a fortiori au choix des machines.

Par exemple, la plupart des femmes ont soulevé le problème le système de production à la chaîne cadencée, qui permet aux chefs d'entreprise de faire pression sur les cadences au détriment de leur santé. De plus, ce système ne permet pas le paiement des primes de productivité individuelles. En effet, il suffit de l'absence d'une ouvrière ou la mauvaise volonté dans le travail d'une d'entre elles pour que le rendement de la chaîne chute. Ainsi, quoiqu'en dise les chefs d'entreprise, ceux qui adoptent ce genre de système de production ne peuvent pas en réalité verser des primes de production individuelles de manière objective.

Quelles que soient les ouvrières interrogées (syndiquées ou pas), elles souhaitent le développement de **programme de motivation du personnel** par un versement des primes de rendement qui soit fait de manière objective pour toutes les ouvrières avec un système de chronométrage tenant compte des possibilités humaines et pas seulement du rendement qu'exigent les donneurs d'ordres étrangers.

Ainsi, 82 pour cent des femmes interrogées souhaiteraient être **plus impliquées** dans le travail et la vie de l'entreprise et pouvoir évoluer au sein de cette dernière. Une des solutions à ce problème réside dans la formation continue.

Graphique n° 11: Formation des femmes depuis leur entrée dans l'entreprise



Source: Enquête BIT, sept. 1999.

Très peu de femmes suivent des stages de formation continue, plus de 75 pour cent d'entre elles ne bénéficient que d'une formation sur le tas au sein de l'entreprise, ce qui ne leur permet pas d'accéder à des postes plus techniques, avec une meilleure rémunération.

Cependant, il faut noter que les entreprises moyennes, c'est-à-dire celles qui sont le mieux structurées, développent des cours du soir pour leurs ouvrières afin de remédier au problème de l'analphabétisme. D'autre part, ces mêmes entreprises ont des politiques sociales très modernes et **leur réussite dans ce domaine pourrait servir d'exemple pour les petites entreprises du secteur**. En effet, des entreprises moyennes ont développé des programmes de vacances pour leur ouvrières et les cadres de direction, afin de faciliter les échanges entre le personnel et la directions dans un environnement autre que celui de l'entreprise. D'autres programmes portent sur une aide au crédit pour l'achat de maisons pour le personnel, sur une aide pour l'achat du matériel scolaire pour les enfants du personnel.

Ainsi, nous avons vu quelques exemples d'initiatives en termes de politiques et de dialogue social qui devraient être plus répandues au sein de toutes les entreprises, et ceci quelle qu'en soit la taille

Bien que les textes légaux qui régissent le travail des femmes les mettent sur un même pied d'égalité que les hommes, **ces dernières subissent une discrimination** de fait dans la réalité. Il est donc nécessaire pour remédier à cette situation de mettre en place des politiques **de promotion et de protection du travail de la femme**, qui s'attachent à la mise en valeur des ressources humaines, notamment par le biais de l'information mais aussi aux problèmes spécifiques des femmes..

La formation professionnelle au Maroc

L'Office de la formation professionnelle et de la promotion du travail est l'organisme en charge de la formation initiale et continue des entreprises des secteurs industriels; Il a pour but d'aider au développement et à la mise à niveau des entreprises du secteur textile-habillement dans la formation des ressources humaines. Sur les 186 établissements dédiés à la formation, 14 concernent tout spécialement le secteur T-H avec 28 filières, 6 957 places pédagogiques et 7 948 stagiaires, ce qui représente 16 pour cent des effectifs totaux des instituts de formation de l'OFPPT.

Il faut noter que depuis près de 10 ans s'est développée une forte collaboration entre l'OFPPT et l'AMITH dans le domaine de la formation à travers les Comités Techniques de suivi dans les 14 établissements du secteur (6 ITA confection, 2 ITA textile, 5 CQP et l'ESITH) et les réunions du comité directeur qui fixe les priorités futures et évalue les résultats des opérations mises en place. Ainsi, les professionnels du secteur sont impliqués dans tout le processus depuis le choix des programmes jusqu'aux examens de fin de formation.

Le secteur du textile-habillement est considéré parmi les secteurs enregistrant le taux le plus élevé d'insertion des lauréats des centres de formation professionnelle de l'OFPPT, avec un taux de 74,07 pour cent, d'où la forte demande de la part d'éventuels candidats à l'inscription dans ces centres. Pour les années 1996 et 1997, les demandes étaient respectivement de l'ordre de 242 pour cent et 268 pour cent, que ce soit pour les postes de techniciens supérieurs, niveau de qualification et niveau de spécialisation, avec tout de même des différences entre les filières d'activités. En effet, les plus fortes demandes sont enregistrées dans les instituts spécialisés dans la confection. La cause en est que la branche textile enregistre des taux d'insertion moins importants que dans la confection.

Afin de répondre au mieux aux fortes demandes, les centres de formation professionnelle ont mis en place des programmes de formation accélérée et par roulement permettant de libérer de la place.

La formation dispensée par ces instituts, bien que souvent de bonne qualité selon les dires des chefs d'entreprise rencontrés, reste insuffisante pour répondre à la demande. Il existe en conséquence une pénurie importante de main-d'œuvre qualifiée qui pénalise le secteur du textile-habillement.

Cependant, pour palier à certaines pénuries, le partenariat entre l'AMITH et l'OFPPT a permis la création de la première Ecole supérieure des industries du textile et de l'habillement (ESITH), qui est une institution de droit privé. Cette école a pour mission de former des ingénieurs d'Etat et des techniciens spécialisés dans les différentes branches du secteur textile-habillement. De plus, cet institut a développé des programmes de recyclage et de perfectionnement des personnels des entreprises du T-H.

En termes de formation permanente, plus de 200 entreprises du secteur ont bénéficié des contrats spéciaux de formation en 1997-98 pour un montant financier de 21,5 millions de Dh.

Cependant, malgré les efforts fournis par les autorités locales, il subsiste des points négatifs dans les centres de formation de l'OFPPT:

- le vieillissement du matériel sur lequel sont formés les stagiaires; il y a parfois un décalage entre le matériel utilisé dans l'entreprise et dans les centres de formation. En effet, parfois les machines sont soit plus anciennes soit trop modernes par rapport à ce qui existe dans l'entreprise;
- Les formateurs qui forment les techniciens supérieurs n'ont parfois que le même niveau, ce qui constitue un biais de la formation, même si les formateurs suivent des cycles de recyclage à l'étranger, notamment en France.

Conclusions

L'objet de notre enquête a été d'essayer de déterminer les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les petites et moyennes entreprises du secteur textile-habillement marocain. Les visites des entreprises et centres de formation professionnelle et les discussions que nous avons menées avec les différents partenaires sociaux, les chefs d'entreprise et les femmes nous ont permis d'aboutir à certains éléments de conclusions.

Concernant les *chefs d'entreprise*:

- Ils sont préoccupés par la mondialisation du secteur textile-habillement (le démantèlement des Accords multifibres et la zone de libre-échange avec l'UE).
- Ils cherchent à se mettre à niveau et souhaiteraient plus de flexibilité dans le travail pour améliorer leur compétitivité internationale.
- Ils sont préoccupés par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et surtout de personnel d'encadrement; une main-d'œuvre peu chère peut être considérée comme un atout précieux, mais cet atout est limité dans le temps. Le savoir-faire et la compétence sont des atouts spécifiques qui peuvent permettre le développement de nouveaux avantages compétitifs. Il y a un manque de formation du personnel, pour qu'il soit polyvalent, pour répondre de manière efficace et dans un délai court aux demandes des donneurs d'ordres. Il faudrait une amélioration de la formation du personnel dans tous les domaines, notamment le modélisme et le design, le marketing et les nouvelles technologies, de la gestion et surtout un personnel d'encadrement compétent, ce qui suppose une meilleure exploitation des structures de production existantes.
- Ils considèrent l'analphabétisme comme un véritable frein à leur mise à niveau et au développement de la coopération avec les entreprises européennes.
- Ils souhaiteraient que soient développées des conditions nouvelles pour engager un dialogue social constructif avec les représentants des travailleurs, une réforme du Code du travail et la mise en place des conventions collectives du secteur.
- Ils sont préoccupés par le manque d'informations dans les domaines de la mode, du stylisme, de la gestion, du marketing et des nouvelles technologies dans leurs industries, ainsi que dans celles touchant à l'information et à la communication (Internet, vidéo-conférence, etc.).
- Ils sont préoccupés par l'importance que prend le marché informel dans le secteur.

Concernant les *femmes*:

- Elles ne bénéficient que très rarement de formation permanente.
- Les cours d'alphabétisation, quand elles y ont accès, sont donnés en dehors de leurs heures de travail souvent le soir ou le week-end, ce qui leur pose des problèmes de transport et de prise en charge de leur famille. Par conséquent, elles ne sont pas efficaces le lendemain au travail.
- On ne leur reconnaît pas toujours le droit de s'organiser librement.

-
- La mondialisation exerce des pressions sur leurs conditions de travail. La concurrence qui s'exerce actuellement entre les pays à faible revenu comme le Maroc pour attirer les entreprises étrangères et les clients européens pousse les chefs d'entreprise à demander un assouplissement de la législation du travail, notamment sur les questions portant sur la durée journalière du travail, les licenciements, les contrats à durée déterminée et la fixation des salaires.
 - Elles dénoncent l'absence de respect à leur égard de la part des employeurs dans les négociations, et la non-prise en compte de leur condition de femme (santé).
 - Elles souhaiteraient être plus impliquées dans les décisions portant sur l'avenir des entreprises (afin simplement de donner un avis).
 - Elles souhaitent que l'on lutte contre le marché parallèle.

Une discussion tripartite dans le cadre d'un séminaire sectoriel national pourrait permettre de confronter les résultats de cette enquête avec la réalité nationale plus large. Cette réunion pourrait porter sur les thèmes suivants:

- Besoins des chefs d'entreprise sur les points qui les préoccupent: Accords multifibres, zone de libre-échange, compétitivité internationale, mode, design, gestion, marketing, nouvelles technologies.
- Besoins spécifiques des femmes:
 - Importance du dialogue social entre le patronat et les femmes.
 - Sensibilisation de la main-d'œuvre féminine à la vie de l'entreprise ainsi qu'aux conséquences de la mondialisation.
- Possibilité de renforcement des programmes d'alphabétisation et d'accès à la formation permanente.
- Moyens à dégager (financiers et physiques) pour développer la formation en alternance.

Ces axes de discussion devraient s'inscrire dans le «plan d'action» lancé par le gouvernement marocain en mars 1999 visant à améliorer les conditions des femmes marocaines.

De plus, il nous permettrait de discuter des solutions que l'on pourrait apporter aux chefs d'entreprise pour faire face à la compétitivité et pour améliorer les conditions de travail des femmes dans les PME du secteur.

Bibliographie

- AMITH: «Textile info, Bulletin mensuel de l'Association marocaine des industries du textile et de l'habillement», n° 14 (Casablanca), juin 1998.
- n° 20, (Casablanca), mars 1999.
- G. Becker: *Human capital, effort and the sexual division of labor* in *Journal of labor economics*, vol. 3, n° 1, janv. 1985, supplément.
- C. Bernard: *Nouvelles logiques marchandes au Maghreb* (CNRS, 1991).
- F. Caillods: «Diversité et convergences des systèmes de formation professionnelle», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 133, n° 2, 1994.
- P. Capelli et N. Rogovsky: «Quelles qualifications pour les nouveaux systèmes de production», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 133, n° 2, 1994.
- F. Favennec-Hery: «Travail et formation une frontière qui s'estompe», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 135, n° 6, 1996.
- L. Fontagné et N. Péridy: *The EU and the Maghreb* (Paris, Development Centre Studies, OECD, 1997), p.103.
- K.S.A: «Etude sectorielle sur l'industrie du textile-habillement au Maroc», rapport final (Zug), fév. 1998.
- E. Lee: «Mondialisation des craintes justifiées», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 135, n° 5, 1996.
- R. Meddeb: «Les entreprises multinationales dans l'industrie du textile-habillement: l'impact économique et social» document de travail n° 83, Multi (Genève, BIT), sept. 1998.
- «L'industrie du textile-habillement en Tunisie: les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les PME», document de travail n° 136, Programme des activités sectorielles (Genève, BIT), 1999.
- Ministère de la Formation professionnelle: «Ecole supérieure des industries du textile et de l'habillement», Maroc 1998.
- N. Morchedi: «L'emploi et la formation dans les entreprises du textile en Tunisie» (Paris, mémoire de DEA, Université de Paris I Panthéon Sorbonne, oct. 1997).
- OIT: «La mondialisation des industries de la chaussure, des textiles et du vêtement», Programme des activités sectorielles (Genève, BIT), 1996.
- OFPPT: «La compétence par la formation» (Casablanca), 1998.
- «10 ans de partenariat, OFPPT, AMITH» (Casablanca), 1998.
- ONU: *La femme dans le monde: des chiffres et des idées, 1970-1990*.
- E. Robert et B. Lucas: «Répercussions de l'ajustement structurel sur les besoins de formation», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 133, n°s 5-6, 1996.

-
- A. Singh: «Mutation de l'économie mondiale, qualification et compétitivité internationale», *Revue internationale du Travail* (Genève, BIT), vol. 133, n° 2, 1994.
- M. Sbaa: «La restructuration des industries du textile et de l'habillement en Tunisie», ONUDI-FENATEX, 1993.
- M. Vernières: Formation-emploi, enjeux économique et social (Paris, Cujas, 1993).
- UE: «Lettre d'information de la délégation de la Commission européenne au Royaume du Maroc», n° 155, fév. 1998.

Annexes

Les Accords multifibres

«Les AMF régissaient la moitié du commerce mondial du textile et de l'habillement et permettaient aux pays exportateurs (notamment les pays en développement) d'exporter en direction des pays industrialisés des produits textiles moyennant des avantages quant aux droits de douanes. Afin de bénéficier de ces déductions douanières, les pays exportateurs devaient respecter des quotas fixés par les AMF.

Ces accords ont donc permis aux pays industrialisés de protéger leur industrie textile face à la concurrence des producteurs à faibles coûts des pays en développement. D'autre part, ces derniers ont pu ainsi gagner des parts de marché qu'ils n'auraient pu obtenir sans ces accords (qui risquent d'augmenter pour certains pays pendant cette période de transition jusqu'en 2005). En effet, malgré des effets positifs, les AMF faussent d'une façon certaine la concurrence entre les pays producteurs.

Les conséquences négatives vont se faire ressentir lors du démantèlement progressif des AMF à l'horizon du 1^{er} janvier 2005 et de la perte des avantages acquis pour les pays producteurs. En effet, le Maroc va être confronté sur le marché européen à la concurrence des produits textiles en provenance des pays d'Europe de l'Est.

Les acheteurs⁷ des pays industrialisés auront ainsi la liberté de concentrer leurs achats sur leurs fournisseurs préférés qui, bien entendu, leur procurent le niveau de service et de qualité requis.

En prévision de ce démantèlement des AMF, des groupes de pays se sont empressés de signer des accords facilitant le commerce de certains produits et garantissant des avantages en termes de réduction de droits de douanes. Tel est le cas de l'Accord de libre-échange entre les pays de la rive sud de la Méditerranée (Maroc, Tunisie et prochainement l'Algérie) et l'Union européenne.»

L'Accord de libre-échange avec l'UE

«Le Maroc est un des pays signataires de la Déclaration de Barcelone⁸ du 17 mai 1995 à avoir mis en application l'Accord de libre-échange avec l'UE.

Cet accord doit aboutir à la création d'une zone de libre-échange. Il impose selon un calendrier précis le démantèlement progressif des barrières douanières et l'abandon de politiques protectionnistes pour certaines catégories de produits.

L'accord prévoit également une aide financière et technique au développement du secteur privé essentiellement. Elle permet d'accompagner la politique de mise à niveau des entreprises marocaines du secteur textile-habillement.

⁷ Les AMF ont été établis pour ralentir le déclin des industries textiles des pays à coûts élevés. Avec le démantèlement de ces accords, les fabricants des pays industrialisés vont devenir de moins en moins compétitifs, et certaines branches de leurs productions devront soit cesser de fonctionner soit être délocalisées.

⁸ Algérie, Tunisie, Maroc, Egypte, Liban, Israël, Chypre, Malte, Turquie, Jordanie, Syrie et Autorité palestinienne.

Une période de douze ans a été fixée comme période de transition avant d'aboutir à une zone de libre-échange complète. Pendant cette période, l'UE s'efforcera d'aider les pays signataires à adapter ses industries exportatrices aux nouvelles normes européennes, notamment à travers un renforcement des investissements directs européens dans le cadre du programme MED-PARTENARIAT, un renforcement de la coopération en termes de formation professionnelle à travers le programme MANFORM.»

Source: Riad Meddeb: «L'industrie du textile-habillement en Tunisie: les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les PME», Programme des activités sectorielles, document de travail n° 136, BIT (Genève), 1999.

Questionnaire n° 1

Questionnaire destiné aux chefs d'entreprise et aux responsables des ressources humaines

1. *Indicateurs généraux de l'entreprise et fiche signalétique*

1.1. Identification

Nom:

Localisation:

1.2. Date de création

1.3. Type d'entreprise

Publique

Privée:

- Nationale
- Etrangère
- Mixte

1.4. Secteur d'activité

- Confection
- Bonneterie
- Tissage
- Filature
- Autres

Préciser le type de production et la gamme des produits:

- Haut de gamme
- Moyenne gamme
- Bas de gamme

1.5. Effectif total

<10 Entre 10 et 50 Entre 50 et 100 Entre 100 et 200 >200

1.5.1. Effectif par sexe

	<10	Entre 10 et 50	Entre 50 et 100	Entre 100 et 200	>200
Femmes					
Hommes					
Effectif féminin en pourcentage de l'effectif global					

1.6. Masse salariale

1.6.1. Totale

1.6.2. Féminine

1.7. Exportations

- En pour cent de la production totale
- Principaux pays destinataires

2. Structure qualitative de l'emploi

2.1. Structure des emplois

2.1.1. Ventilation des effectifs par niveaux de qualification

	Permanent		Temps partiel		Journalier		Saisonnier		Total	
	Total	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Ouvriers spécialisés										
Ouvriers qualifiés										
Maîtrise										
Personnel administratif										
Cadres										
Direction										
Total										

2.1.2. Ventilation des effectifs par âge

	<15 ans		15-24 ans		25-34 ans		35-44 ans		45-54 ans		>55 ans	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Ouvriers spécialisés												
Ouvriers qualifiés												
Maîtrise												
Personnel administratif												
Cadres												
Direction												

2.2. L'entreprise connaît un turnover

Faible (<10% départs par an)				Moyen (entre 10 et 20%)				Fort (>20%)			
T		F		T		F		T		F	

2.3. Le turnover est-il un handicap?

Pour	T	F
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. **Durée de travail**

3.1. La durée moyenne de travail ventilée par catégorie

	<20 h/sem.		Entre 20 et 30		Entre 30 et 40		Entre 40 et 45		Entre 45 et 50		>50 h	
	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F	T	F
Ouvriers spécialisés												
Ouvriers qualifiés												
Maîtrise												
Personnel administratif												
Cadres												
Direction												

La durée hebdomadaire de travail vous semble-t-elle contraignante pour l'adaptation de l'effectif aux variations de l'activité?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

4. **Rémunérations**

4.1. Quelle est la grille des salaires par catégorie de personnel?

	T	F
Ouvrier spécialisé		
Ouvrier qualifié		
Maîtrise		
Personnel administratif		
Cadres		
Direction		
Total		

4.2. Comment les salaires sont-ils fixés?

Par négociation salariale avec les employés	<input type="checkbox"/>
Par convention collective de l'industrie du T-H	<input type="checkbox"/>

Par le chef d'entreprise

Autres Précisez

4.3. Les coûts salariaux sont-ils un handicap pour la compétitivité?

	T	F
Oui	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. **Formation et promotion interne**

5.1. Quelles sont vos obligations légales en matière de formation?

5.2. Quelles sont vos actions en matière de formation?

Formation interne	<input type="checkbox"/>
Formation externe	<input type="checkbox"/>
Formation étrangère	<input type="checkbox"/>
Aucune	<input type="checkbox"/>

5.3. Précisez pour quelles catégories de personnel?

Ouvrier spécialisé	<input type="checkbox"/>
Ouvrier qualifié	<input type="checkbox"/>
Maîtrise	<input type="checkbox"/>
Personnel administratif	<input type="checkbox"/>
Cadre	<input type="checkbox"/>

5.4. Les femmes y participent-elles?

Oui	<input type="checkbox"/>
Non	<input type="checkbox"/>

Si non, pour quelles raisons?

5.5. Quels sont les critères de promotion interne?

	Total	Femmes
Ancienneté	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplôme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aptitude personnelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Rendement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5.6. Les femmes peuvent-elles bénéficier autant que les hommes de promotions?

Oui

Non

Si non, pour quelles raisons?

6. **Discipline et productivité**

6.1. Quels problèmes de discipline l'entreprise rencontre-t-elle de la part de ses employés?

	Total	Femmes
Absentéisme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Précisez éventuellement le taux		
Retard	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effort insuffisant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vols et détournement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Insubordination	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres infractions	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6.2. Certaines catégories de personnel (qualification, sexe, âge) vous posent-elles des problèmes de productivité? Précisez.

7. **Syndicalisme**

7.1. Quel est le taux de syndicalisation dans votre entreprise?

Hommes

Femmes

Total

7.2. Y a-t-il des représentants syndicaux féminins?

8. **Besoins des chefs d'entreprise pour faire face aux changements du marché**

8.1. Quelle est votre formation de base?

Primaire

Secondaire

- Baccalauréat
- Ingénieur textile
- Centre formation de gestion
- Sur le tas
- Autres Précisez

8.2. Pensez-vous avoir les connaissances suffisantes pour faire face à la compétitivité?

- Oui
- Non Précisez

8.3. Si non, êtes-vous prêts à suivre des formations afin d'y remédier?

- Oui
- Non

8.4. Quels sont vos besoins pour un bon fonctionnement de l'entreprise?

- Technologie
- Gestion
- Formation
- Capital
- Main-d'œuvre qualifiée

8.5. Avez-vous accès aux nouvelles technologies?

- Oui
- Non
- Si oui, comment?
- Salon
- Sous-traitante d'une EMN
- Autres Précisez

Avez-vous accès:

- | | Oui | Non |
|----------|--------------------------|--------------------------|
| A la PAO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| CAO | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Aux nouveaux critères de mode

Si oui, comment?

Par les centres de formations locaux

Etrangers

Autres Précisez

8.6. Comment arrivez-vous à satisfaire vos besoins en termes de gestion?

Collaboration avec des entreprises étrangères

Par des stages de formation dans des centres spécialisés nationaux

Par des formations à l'étranger

8.7. Comment accédez-vous à des stages de formation professionnelle?

Par des centres de formation locaux

Par des centres de formation étrangers

8.8. Comment accédez-vous au capital?

Aide de l'Etat

Aide des banques

Privé

Partenariat étranger

8.9. Vos besoins en capital humain sont résorbés par:

Embauche directement dans des centres de formation professionnelle

Recyclage d'employés dans des CFP

Faire appel au sein de l'entreprise de formateurs de CFP

Autres

Questionnaire n° 2

Questionnaire destiné à des entretiens avec des femmes dans des PME

1. Informations sur la personne

1.1. Vous êtes salariée:

- | | |
|--------------|--------------------------|
| Permanente | <input type="checkbox"/> |
| Temporaire | <input type="checkbox"/> |
| Saisonnnière | <input type="checkbox"/> |
| Journalière | <input type="checkbox"/> |

1.2. Votre fonction dans l'entreprise

- | | Au début | Aujourd'hui |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Cadres supérieurs | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Personnel administratif | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ouvrière | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Responsable technique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

1.3. Vous travaillez par semaine

- | | Au début | Aujourd'hui |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|
| Moins de 20 h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Entre 20 h et 30h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Entre 30 h et 40h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Entre 40 h et 45h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Entre 45 h et 50h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Plus de 50h | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Autres | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

1.4. Quel est votre salaire horaire?

Au début:

Aujourd'hui:

1.5. Etes-vous adhérent à

- Un syndicat national
- Un syndicat d'entreprise
- Aucun syndicat

1.6. Votre âge

- <15 ans
- 15-19 ans
- 20-24 ans
- 25-29 ans
- 30-34 ans
- 35-39 ans
- 40-44 ans
- 45-50 ans
- 50-55 ans
- 55 ans et plus

1.7. Votre situation maritale:

- Mariée
- Veuve
- Divorcée
- Célibataire

1.8. Votre conjoint occupe un emploi:

- Oui
- Non
- A la recherche d'un emploi

Si oui, sa fonction actuelle dans l'entreprise est:

- Directeur/cadre
- Personnel administratif
- Ouvrier
- Responsable technique
- Autres

Quel est le salaire de votre conjoint?

1.9. Avez-vous des enfants?

Oui

Non

Si oui, nombre d'enfants

Nombre de filles

Nombre de garçons

1.10. Votre famille a-t-elle d'autres sources de revenus hors de votre salaire ou celui de votre conjoint?

Aides publiques/pensions familiales

Rentes/héritages

Autres

1.11. Votre lieu de résidence avant de travailler dans l'entreprise?

Zone rurale

Zone urbaine

2. Formation/études

2.1. Pendant combien d'années avez-vous suivi des études?

Jamais scolarisés

0-5 ans

5-7 ans

8-10 ans

Plus de 10 ans

2.2. Vous avez arrêté vos études:

Au cours de l'école primaire

Après avoir fini l'école primaire

Après avoir fini l'école secondaire

Après le baccalauréat

Après l'université

2.3. Votre conjoint a arrêté ses études:

- Au cours de l'école primaire
- Après avoir fini l'école primaire
- Après avoir fini l'école secondaire
- Après le baccalauréat
- Après l'université

2.4. Depuis que vous travaillez, avez-vous eu l'occasion de suivre une formation dans l'entreprise:

- Dans cette entreprise
- Dans une autre entreprise
- Dans un centre de formation professionnelle local
- Dans un centre de formation professionnelle étranger
- Jamais

2.5. Vous avez acquis de l'expérience sur votre travail actuel grâce à:

- Votre ancienneté dans l'entreprise
- Une expérience précédente
- Un stage d'apprentissage
- Une formation au sein de l'entreprise

2.6. Quel est votre niveau d'implication dans la solution des problèmes que vous pouvez rencontrer au sein de l'entreprise?

- Pensez-vous qu'il y ait une égalité des chances et de traitement entre vous et les hommes?

Oui

Non

- Si non, précisez ce qui constitue selon vous un obstacle à l'égalité entre hommes et femmes.

Documents de travail sectoriels

	<i>Année</i>	<i>Référence</i>
New Technology in Banking and Insurance: Relative Provisions and Collective Agreements (Edith Epstein)	1985	SAP 4.1/WP.1
The Socio-Economic Implications of Structural Changes in Plantations in Asian Countries (K.N. Sircar, J.P. Sajhau, A. Navamukundan, R. Sukarja) ¹	1985	SAP 2.1/WP.2
The Socio-Economic Implications of Structural Changes in Plantations in African Countries (J.A. Lugogo, L.A. Msambichaka and M.S.D. Bagachwa, J.A. Dadson, K. Tano)	1986	SAP 2.2/WP.3
Las implicaciones socioeconómicas de los cambios estructurales en las plantaciones de países de América latina y del Caribe (E. Torres-Rivas, M. Chiriboga, T.F. Clarke)	1986	SAP 2.3/WP.4
The Formulation and Implementation of Housing Policy in Sri Lanka: The origin and implications of the “Million Houses Programme” (Marni Pigott)	1986	SAP 2.4/WP.5
Labour and Social Effects of Restructuring in the Iron and Steel Industry (Oleg Stepanov)	1986	SAP 1.1/WP.6
The Teller and the Terminal: The Effects of Computerisation on the Work and on the Employment of Bank Tellers (Michael Bell)	1988	SAP 4.2/WP.7
Social and Economic Effects of El Cerrejon Coal Project in Colombia (James Jonish)	1987	SAP 2.5/WP.8
Income of Workers in the Hotel, Catering and Tourism Sector (A. Faymann)	1987	SAP 6.1/WP.9
Social and Labour Effects of Computer-Aided Design and Computer-Aided Manufacturing (CAD/CAM) (Karl-H. Ebel and Erhard Ulrich)	1987	SAP 1.2/WP.10
La participation des femmes aux coopératives (D. Mavrogiannis)	1987	SAP 5.1/WP.11
La mobilisation de l'épargne rurale par les institutions de type coopératif et son impact sur le développement local dans sept pays africains – synthèse de sept études de cas: Burkina Faso, Cameroun, Egypte, Nigeria, Rwanda, Togo, Zimbabwe (Gilbert Renard)	1987	SAP 5.2/WP.12

¹ Out of print.

Rural Savings Mobilisation by Co-operative Institutions and its Impact on Local Development in Seven African Countries – Synthesis of Seven Case Studies: Burkina Faso, Cameroon, Egypt, Nigeria, Rwanda, Togo, Zimbabwe (Gilbert Renard)	1988	SAP 5.2/WP.12
Coopératives à buts multiples dans les régions rurales des pays en développement (Albert Benjacov) ¹	1987	SAP 5.3/WP.13
Social and Economic Conditions in Plantation Agriculture in Kenya – Proceedings of a Tripartite Workshop organised by the International Labour Office at Egerton University College, Njoro, Kenya, 4-8 May 1987 (J.P. Sajahau)	1988	SAP 2.6/WP.14
Productivity and its Impact on Employment and on the Working and Living Conditions of Iron and Steel Workers (Oleg Stepanov)	1988	SAP 1.3/WP.15
Social and Economic Implications of Tea Processing – The Experiences of India and Kenya (B. Sivaram and G.A. Orao Obura)	1989	SAP 2.7/WP.16
Economic and Social Implications of Sugar Cane Processing in Developing Countries (T. Hannah, International Sugar Organization)	1989	SAP 2.8/WP.17
Social and Labour Consequences of Economic and Technological Change in Civil Aviation (A. Gil)	1989	SAP 2.9/WP.18
Les implications socio-économiques de la transformation primaire du coton en Afrique francophone (M. de Sahb)	1989	SAP 2.10/WP.19
Socio-economic Implications of Primary Processing of Plantation Crops in Malaysia. Rubber and Palm-oil (M. N. Navamukundan)	1989	SAP 2.11/WP.20
Production, Employment and Wages in the Coffee Processing Sector of Brazil (G. Maia Gomes)	1989	SAP 2.12/WP.21
Social and Labour Aspects of Urban Passenger Transport in Selected African Countries (A. Gil)	1989	SAP 2.13/WP.22
Petroleum Training in Algeria and Nigeria (J. McLin)	1989	SAP 2.14/WP.23
Training and Technological Development in the Petroleum Sector: The cases of Norway and Brazil (Jan Erik Karlsen and Henrique Rattner)	1989	SAP 2.15/WP.24
Les coopératives et l’auto-assistance mutuelle face à la pauvreté urbaine dans les pays en développement (C. Jacquier)	1989	SAP 5.4/WP.25
Female Participation in the Construction Industry (J. Wells)	1990	SAP 2.16/WP.26

The Social Protection of Artists and Performers: The Situation in Selected Industrialised Countries (Jean-Pierre Dumont, Annie-Paule Gollot and Francis Kessler)	1990	SAP 4.3/WP.27
La protection sociale des artistes: la situation dans quelques pays industriels (Jean-Pierre Dumont, Annie-Paule Gollot et Francis Kessler)	1990	SAP 4.3/WP.27
Technological Change in the Iron and Steel Industry and its Effect on Employment and Training (S. Moinov)	1990	SAP 2.17/WP.28
Workers' Housing Co-operatives in Turkey: A Qualitative Evaluation of the Movement (A. S. Ozüekren)	1990	SAP 2.18/WP.29
Socio-Economic Conditions in Plantations in India: Proceedings of a National Tripartite Workshop (International Labour Office)	1990	SAP 2.19/WP.30
L'emploi dans l'industrie pétrolière (Inès Lemarie et Christophe Barret)	1990	SAP 2.20/WP.31
Les tendances de l'emploi, de la production et du commerce dans la filière textile: Situation actuelle et perspectives (Marcel de Sahb)	1990	SAP 2.21/WP.32
The Role of Petroleum Industries in Promoting National Development: Report of a Latin American Regional Symposium (Laura Randall)	1990	SAP 2.22/WP.33
The Internationalisation of Print: Trends, Socioeconomic Impact and Policy (Richard McArthur)	1990	SAP 2.23/WP.34
The Problems of Women Teachers in Technical and Vocational Education in Kenya, Tanzania and Zambia: An Exploratory Report (Kathleen Lynch)	1990	SAP 4.4/WP.35
Safety and Health Problems in Small and Medium Scale Textile Enterprises in Five Developing Countries (L. Li)	1990	SAP 2.24/WP.36
The Status of Women Teachers in Southern Africa (Catherine Gaynor)	1990	SAP 4.5/WP.37
Socio-Economic Conditions in Plantations in Tanzania: Proceedings of a National Tripartite Workshop organised by the International Labour Office at Morogoro, 23-27 April 1990 (Edited by J.P. Sajahau)	1990	SAP 2.25/WP.38
Adjustment and Restructuring in Plantations: The Case of Sugar-cane in Mauritius and Negros Occidental (Philippines) (J.M. Paturau (Mauritius) and T.S. Untalan (Negros Occidental))	1990	SAP 2.26/WP.39

The communication of phonograms to the public: Remuneration of performers and producers (Pierre Chesnais)	1991	SAP 4.6/WP.40
Iron and Steel Producers: Fourteen of the Smaller Players (Stephan Moinov)	1991	SAP 2.27/WP.41
Professional and Managerial Staff: Their Place in the Labour Relations System of Canada and the United States (Michael Bendel)	1991	SAP 4.7/WP.42
Producers' Small Scale Industrial Co-operatives Some Case Studies from Developing Countries (Malcolm Harper)	1991	SAP 5.5/WP.43
La condition de l'artiste (André Nayer and Suzanne Capiou)	1991	SAP 4.8/WP.44
Gestion des ressources humaines dans le secteur public: Réflexion méthodologique à partir de l'étude de quelques projets de coopération technique conduits par le Bureau international du Travail (Joël Cauden et José Trouvé)	1991	SAP 4.9/WP.45
Labour Market Flexibility: The Challenge Facing Senior Medical Officers in New Zealand (Ian Powell)	1991	SAP 4.10/WP.46
Crise et assainissement des services publics africains. Le cas des services de fourniture d'eau et d'électricité et des transports au Cameroun, Niger et Sénégal (Patrick Plane)	1991	SAP 4.11/WP.47
Manpower Aspects of Restructuring Railways in Developing Countries: A synthesis of six country case studies (A. Silverleaf)	1991	SAP 2.28/WP.48
Negotiating technological and structural change in Australia Post (R. Lansbury)	1992	SAP 4.12/WP.49
Women in scientific research in Australia: A case study (C. Macpherson)	1992	SAP 4.13/WP.50
Global information processing: The emergence of software services and data entry jobs in selected developing countries (S. Mitter and R. Pearson)	1992	SAP 4.14/WP.51
The construction industry in Brazil: Surviving the transition to a more competitive market (H. Zylberstajn)	1992	SAP 2.29/WP.52
Human resource management issues in developing country public enterprises (petroleum/chemical sectors) (D.G.M. Cheshire)	1992	SAP 2.30/WP.53
The restructuring of the Japanese National Railways: Effects on labour and management (S. Watanabe)	1992	SAP 2.31/WP.54

El sector bancario argentino: El impacto de los cambios tecnológicos y estructurales sobre el trabajo y el empleo (J.C. Neffa)	1993	SAP 4.15/WP.55
An industry steels itself for change (S. Moinov)	1993	SAP 2.32/WP.56
Un atout pour la santé: La rémunération du personnel infirmier (A. Brihaye)	1993	SAP 4.16/WP.57
Les conditions d'emploi des travailleurs des plantations: Compte-rendu d'un atelier tripartite national (P. Egger)	1993	SAP 2.33/WP.58
Ajustement structurel, politiques agricoles et efforts d'adaptations paysannes en Côte d'Ivoire (M. Allechi, Y. Affou, D. Ngaresseum)	1993	SAP 2.34/WP.59
White-collar unionism in selected European countries: Issues and prospects (E. Kassalow)	1993	SAP 4.17/WP.60
Les enjeux des services bancaires: hommes, techniques et marchés (J. D'Alañon)	1993	SAP 4.18/WP.61
Occupational Safety and Health in the Food and Drink Industries (Shizue Tomoda)	1993	SAP 2.35/WP.62
Employed or Self-Employed? Contract Labour in the British Construction Industry (Julian Birch)	1993	SAP 2.36/WP.63
The effects of technological and structural changes on employment in major Irish banks (Noelle Donnelly)	1993	SAP 4.19/WP.64
La banque française en mutation: marché, profession, organisation, culture (E. Blaustein, M. Dressen)	1993	SAP 4.20/WP.65
Nurses' pay: A vital factor in health care (A. Brihaye)	1993	SAP 4.21/WP.66
Part-time and temporary employees in the Public Service in Japan (Seiichiro Hayakawa)	1993	SAP 4.22/WP.67
La situación de las mujeres docentes en centroamérica: Hacia la igualdad de oportunidades y de trato (Mafalda Sibille Martina)	1994	SAP 4.23/WP.68
Por la remuneración equitativa del personal de enfermería (A. Brihaye)	1994	SAP 4.24/WP.69
Privatization of public services and public utilities (C. Oestmann)	1994	SAP 4.25/WP.70

Les droits syndicaux des cadres: Une perspective internationale (Claire Dupont-Sakharov et Laure Frexinos)	1995	SAP 4.26/WP.71
Consequences for Management and Personnel of the Reorganization of Railways in the Russian Federation – 1990-1992 (Irene Valkova)	1994	SAP 2.37/WP.72
Trends and Perspectives in the Nursing Profession (Christine Hancock, James Buchan, Phil Gray; Cécile Fontaine; Sholom Glouberman; Tom Keighley)	1995	SAP 4.27/WP.73
Trade union rights of managerial staff: An international perspective (Claire Dupont-Sakharov and Laure Frexinos)	1995	SAP 4.28/WP.74
Los derechos sindicales del personal dirigente: una perspectiva internacional (Claire Dupont-Sakharov and Laure Frexinos)	1995	SAP 4.29/WP.75
Productivity, employment and industrial relations in coal mines Two case studies from the Czech Republic and the Russian Federation (Edited by Norman S. Jennings)	1994	SAP 2.38/WP.76
Productivity, employment and industrial relations in coal mines. Three case studies from China, India and Zimbabwe (Edited by Norman S. Jennings)	1994	SAP 2.39/WP.77
Productivity, employment and industrial relations in coal mines. Three case studies from Australia, United Kingdom, United States (Edited by Norman S. Jennings)	1994	SAP 2.40/WP.78
Atmospheric pollution control: How much of a threat to coal? (Sonja Boehmer-Christiansen)	1994	SAP 2.41/WP.79
Job satisfaction and decentralization: The effects of systemic change on Swedish comprehensive schoolteachers from 1988 to 1993 (Roger Ellmin)	1995	SAP 4.30/WP.80
Contract labour in Malaysian plantation, construction and sawmilling industries: A survey report (Lee Kiong Hock and A. Sivananthiran)	1995	SAP 2.42/WP.81
Sectoral trends in world employment (Jaroslaw Wieczorek)	1995	SAP 2.43/WP.82
Les femmes enseignantes dans l'enseignement technique et professionnel au Bénin, en Côte d'Ivoire, au Mali, au Sénégal: Une étude comparative (Soledad Perez)	1995	SAP 4.31/WP.83
Occupational stress and burn-out of teachers: A review (Tom Cox and Amanda Griffiths)	1995	SAP 4.32/WP.84
Gender and employment on sugar cane plantations in Tanzania (Marjorie Mbilinyi with Ave Maria Semakafu)	1995	SAP 2.44/WP.85
Various forms of employment in the food and drink industries (Shizue Tomoda)	1995	SAP 2.45/WP.86

L'ajustement dans le secteur public et la humaines: gestion des ressources le cas du Sénégal (Abdoul Aziz Tall)	1995	SAP 4.33/WP.87
Privatization in Mauritius: Semi-privatization, Counter-privatization and Closure (P. Ujoodha)	1995	SAP 4.34/WP.88
L'ajustement structurel dans le secteur public et la gestion des ressources humaines: Le cas du Mali (Mohamed Moustapha Sissoko)	1995	SAP 4.35/WP.89
Document d'orientation sur les politiques de privatisation du secteur public (Alain Adérito Sanches)	1995	SAP 4.36/WP.90
Women workers in manufacturing, 1971-91 (Shizue Tomoda)	1995	SAP 2.46/WP.91
Adjustment in the public sector and management of human resources in Mauritius (Raj Mudhoo)	1995	SAP 4.37/WP.92
Privatization in the iron and steel industry (Stephan Moinov)	1995	SAP 2.47/WP.93
Privatization and human resource issues in the Caribbean sugar industry (Clive Y. Thomas)	1995	SAP 2.48/WP.94
Foreign labour in the Malaysian construction industry (A.-R. Abdul-Aziz)	1995	SAP 2.49/WP.95
Recherche de la productivité et rentabilité dans le secteur bancaire: théorie, pratiques et conséquences sur la gestion des ressources humaines (Edgar Blaustein et Marnix Dressen)	1995	SAP 4.38/WP.96
Proceso de privatización en Argentina y Brasil: Consecuencias en materia de mercado de trabajo y desempeño empresarial Prácticas utilizadas para el ajuste de personal (Enrique Saravia)	1995	SAP 2.50/WP.97
Deregulation of Road Freight Transport: Labour Implications (Yukari Suzuki)	1996	SAP 2.51/WP.98
Improving working conditions and increasing profits in forestry (Kiki Johansson and Bernt Strehlke)	1996	SAP 2.52/WP.99
ILO industrial committees and sectoral activities: An institutional history (Edward Weisband)	1996	SAP 2.53/WP.100

Productivity improvement and labour relations in the tea industry in South Asia (B. Sivaram)	1996	SAP 2.54/WP.101
Egalité des chances entre les hommes et les femmes des catégories cadres et professionnelles (J. Laufer)	1996	SAP 4.39/WP.102
Health care personnel in Central and Eastern Europe (J. Healy/C. Humphries)	1996	SAP 4.40/WP.103
Safety and health of meat, poultry and fish processing workers (S. Tomoda)	1996	SAP 2.55/WP.104
Labour migration in the construction industry in Latin America and the Caribbean (Edmundo Werna)	1996	SAP 2.56/WP.105
Foreign construction workers in Singapore – School of building and estate management – The National University of Singapore (George Ofori)	1996	SAP 2.57/WP.106
Ethique des affaires dans les industries THC (textile, habillement, chaussures): Les codes de conduite (J.P. Sajhau)	1997	SAP 2.58/WP.107
Health Care Personnel in Central and Eastern Europe (Russian version) (J. Healy/C. Humphries)	1997	SAP 4.41/WP.108
Responsible Care and related voluntary initiatives to improve enterprise performance on health, safety and environment in the chemical industry (Kevin Munn)	1997	SAP 2.59/WP.109
Business ethics in the textile, clothing and footwear (TCF) industries: Codes of Conduct (J.P. Sajhau)	1997	SAP 2.60/WP.110
Trayectoria de modernización y calificación en la industria siderúrgica: Perspectivas para el Siglo 21 Estudio de caso de una planta en México (Andrés Hernández, Anselmo García y Leornad Mertens)	1997	SAP 2.61/WP.111
Steel in the new millennium: Nine case studies (Edited by Norman S. Jennings)	1997	SAP 2.62/WP.112
People, Forest and Sustainability: Social Elements of Sustainable Forest Management in Europe (Proceedings)	1997	SAP 2.63/WP.113
Strategies to reach the top for women in management: Perspectives from ASEAN (Sieh Lee Mei Ling)	1997	SAP 4.42/WP.114

The impact of climate change policies on employment in the coalmining industry (Cain Polidano)	1997	SAP 2.64/WP.115
Breaking through the glass ceiling: Women in management in Poland (Anna Fotyga) (forthcoming)	1998	SAP 4.43/WP.116
Rompiendo el techo de cristal: las mujeres en puestos de dirección en Argentina (A.M. Mass, M.A. Saez, S. García y L. Cukierman) (forthcoming)	1998	SAP 4.44/WP.117
Breaking through the glass ceiling: Women in management in Argentina (A.M. Mass, M.A. Saez, S. García and L. Cukierman) (forthcoming)	1998	SAP 4.45/WP.118
Environmental protection and its employment effects on miners in small and artisanal mines in Zimbabwe (Marilyn Carr, David Laurence and Richard Sivotwa)	1998	SAP 2.65/WP.119
The impact of globalization on the construction industry Activities of contractors and workers across borders (Ryo Kawano)	1998	SAP 2.66/WP.120
The machinery, electrical and electronic industries in numbers (Maryke Dessing and Olivier Mutter)	1998	SAP 2.67/WP.121
The Dutch flower sector: Structure, trends and employment (Paul Elshof)	1998	SAP 2.68/WP.122
Indigenous peoples and oil development: reconciling conflicting interests (Manuela Tomei)	1998	SAP 2.69/WP.123
Current trends in the flexible organization of working time in Germany: A survey of recent internal agreements in the engineering industry (Christiane Lindecke and Steffen Lehndorff)	1998	SAP 2.70/WP.124
Survival of the flexible in the global economy: Employment security and shopfloor re-organization in two Massachusetts metalworking firms (Bob Farrant)	1998	SAP 2.71/WP.125
The impact of flexible labour market arrangements in the Australian metals and engineering industries (J. Buchanan)	1998	SAP 2.72/WP.126
Employment and industrial relations issues in the cigarette manufacturing industry (Miriam Szapiro)	1998	SAP 2.73/WP.127
Agrarian transition in Viet Nam (Vali Jamal and Karel Jansen)	1999	SAP.2.74/WP.128
Employment and working conditions in the Colombian flower industry (Stefano Farné)	1999	SAP 2.75/WP.129

Small-scale gold mining: Examples from Bolivia, Philippines & Zimbabwe (Edited by Norman S. Jennings)	1999	SAP 2.76/WP.130
Estudio sobre reestructuración portuaria – impacto social Puerto de Buenos Aires (Argentina) (Martín Sgut)	1999	SAP 3.1/WP.131
Estudio sobre reestructuración portuaria – impacto social Puerto de Valparaíso (Chile) (Rodrigo García Bernal)	1999	SAP 3.2/WP.132
Estudio sobre reestructuración portuaria – impacto social Puerto de Buenaventura (Colombia) (Gerardo Solano Gomez y Nazly Fontalvo de Zapata)	1999	SAP 3.3/WP.133
Estudio sobre reestructuración portuaria – impacto social Puerto del Callao (Perú) (Manuel Mogollón Venegas)	1999	SAP 3.4/WP.134
Estudio sobre reestructuración portuaria – impacto social Puerto de Veracruz (México) (Jaime R. Sanchez Diéz)	1999	SAP 3.5/WP.135
L'industrie du textile-habillement en Tunisie: Les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les PME (Riad Meddeb)	1999	SAP 2.77/WP.136
Child labour in small-scale mining: Examples from Niger, Peru & Philippines (Edited by Norman Jennings)	1999	SAP 2.78/WP.137
Employment and working conditions in the Ecuadorian flower industry (Zonia Palán & Carlos Palán)	1999	SAP 2.79/WP.138
The world cut flower industry: Trends and prospects (Gijsbert van Liemt)	1999	SAP 2.80/WP.139
Le travail des enfants dans les petites exploitations minières du Niger: Cas des sites de natron, de sel, de gypse et d'orpaillage (Soumaïla Alfa)	1999	SAP 2.81/WP.140
Trabajo infantil en el centro minero artesanal de Mollehuaca – Huanuhuanu – Arequipa – Perú (Zoila Martínez Castilla)	1999	SAP 2.82/WP.141
Estudio monográfico sobre la explotación minera pequeña – Ejemplo de San Simón (Bolivia) (Thomas Hentschel, Diógenes Roque y Evelyn Taucer)	1999	SAP 2.83/WP.142
Structural adjustment and agriculture in Guyana: From crisis to recovery (John Loxley and Vali Jamal)	1999	SAP 2.84/WP.143
Statistics on Public Sector Employment: Methodology, Structures and Trends (Messoud Hammouya)	1999	SAP 4.46/WP.144

Statistiques de l'emploi dans le secteur public: Méthodologie, structures et tendances (Messaoud Hammouya)	1999	SAP 4.47/WP.145
Actors and the international audiovisual production industries (International Federation of Actors – FIA)	2000	SAP 4.48/WP.146
Risks and Dangers in Small-Scale Fisheries: An Overview (Menakhem Ben-Yami)	1999	SAP 3.6/WP.147
Impact of the flower industry in Uganda (Patrick K. Asea and Darlison Kaija)	2000	WP.148
Structural adjustment and agriculture in Uganda (John K. Baffoe)	2000	WP.149
Homeworkers: Towards improving their working conditions in the textile, clothing and footwear industries (Catherine Barne)	2000	WP.150
Trends in feminization of the teaching profession in OECD countries 1980-95 (Cathy Wylie)	2000	WP.151
The cut-flower industry in Tanzania (Haji Hatibu Haji Semboja, Rhoda Mbelwa and Charles Bonaventure)	2000	WP.152
Competition policy and international labour and social relations (postal and telecommunications services, water, gas, electricity) (Claude Duchemin)	2000	WP.153
Politique de la concurrence et relations sociales internationales (postes, télécommunications, eau, gaz, électricité) (Claude Duchemin)	2000	WP.154
Approaches to labour inspection in forestry – problems and solutions	2000	WP.155
The Warp and the Web Organised production and unorganised producers in the informal food processing industry: Case studies of bakeries, savouries establishments and fish processing in the city of Mumbai (Bombay) (Ritu Dewan)	2000	WP.156
Employment and poverty in Sri Lanka: Long-term perspectives (Vali Jamal)	2000	WP.157
Recruitment of educational personnel (Wouter Brandt and Rita Rymenans)	2000	WP.158
L'industrie du textile-habillement au Maroc: Les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail des femmes dans les PME (Riad Meddeb)	2000	WP.159

PROGRAMME DES ACTIVITÉS SECTORIELLES

Document de travail

**L'industrie du textile-habillement au Maroc:
Les besoins des chefs d'entreprise et les conditions de travail
des femmes dans les PME**

Riad Meddeb

*Les documents de travail sont des documents préliminaires
à distribution restreinte destinés principalement
à stimuler la discussion et l'analyse critique*

**Bureau international du Travail
Genève**

Août 2000

Les activités sectorielles du BIT

Le Département des activités sectorielles fait partie du Secteur du dialogue social. Il a pour mission de promouvoir le dialogue social à l'échelle sectorielle et de faciliter les échanges d'informations entre les mandants de l'OIT sur les faits nouveaux survenus dans le domaine du travail ou en matière sociale qui intéressent tel ou tel secteur économique. Entre autres moyens d'action, il mène des recherches concrètes sur des questions d'actualité. La présente publication est elle-même issue de ces recherches.

Suivant les branches d'activité des secteurs primaire, secondaire et tertiaire, diverses questions – mondialisation, organisation flexible du travail, relations professionnelles, conséquences des mutations structurelles et technologiques, évolution du nombre et de la nature des emplois, situation des enfants et des femmes au travail notamment – prennent des formes particulières. Le Département des activités sectorielles assure la liaison entre l'OIT et ses mandants au niveau sectoriel.

Il s'occupe en permanence de 22 branches d'activité ou secteurs:

- **activités industrielles** (industries extractives, activités rurales, industries manufacturières, construction);
- **activités maritimes** (transports maritimes, pêche, activités portuaires, transports intérieurs par voies d'eau);
- **services** (services commerciaux, financiers et professionnels, médias, culture, industrie graphique, postes et télécommunications, éducation, santé, fonction publique, services collectifs, transports ferroviaires, routiers et aériens, hôtellerie et tourisme).

Ces secteurs jouent un rôle capital dans presque toutes les économies nationales. Les questions concernant d'autres secteurs ou sous-secteurs sont traitées en fonction des circonstances.

Le Département des activités sectorielles a pour tâche essentielle d'organiser des réunions internationales offrant un cadre de discussion et d'échange de vues sur les problèmes d'actualité dans tel ou tel secteur. Ces réunions sont en général tripartites (participation égale des gouvernements, des employeurs et des travailleurs). Toutefois, lorsque l'Etat est le principal employeur, il en est tenu compte dans la composition de la réunion. Parfois, les réunions prennent la forme de séminaires ou de réunions d'experts. La plupart débouchent sur des conclusions concertées qui visent à orienter les politiques et mesures qui devraient être adoptées, au niveau national et par le BIT, pour régler les problèmes qui se posent.

Le Département assure le suivi de ces réunions et fournit, pour tout ce qui touche au monde du travail, diverses formes d'assistance technique, notamment pour favoriser au niveau national le dialogue sectoriel tripartite sur des questions prioritaires, ainsi que des services consultatifs. Par ailleurs, il rassemble, analyse et diffuse des informations techniques et réalise des études, comme celle qui est publiée dans le présent document, sur les problèmes que connaissent certains secteurs ou groupes de secteurs.