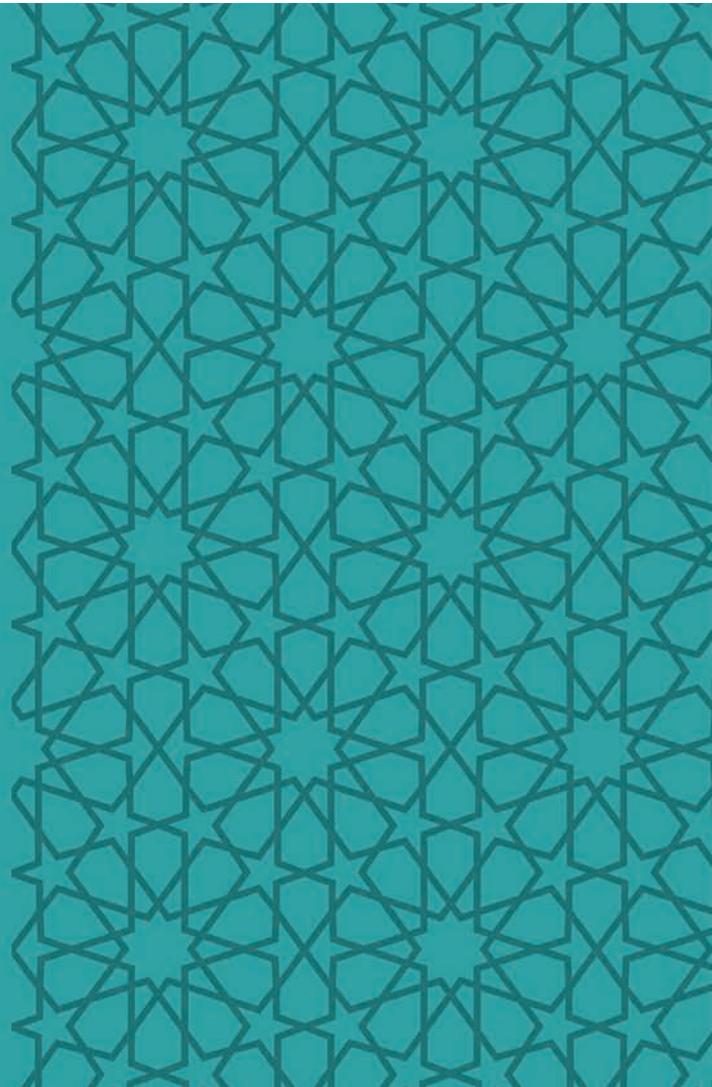




L'autonomisation économique des femmes au Maroc

DE L'ENGAGEMENT À LA MISE EN ŒUVRE



L'autonomisation économique des femmes au Maroc

DE L'ENGAGEMENT À LA MISE EN ŒUVRE

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions et les arguments exprimés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Les données statistiques concernant Israël sont fournies par et sous la responsabilité des autorités israéliennes compétentes. L'utilisation de ces données par l'OCDE est sans préjudice du statut des hauteurs du Golan, de Jérusalem-Est et des colonies de peuplement israéliennes en Cisjordanie aux termes du droit international.

Note de la République de Türkiye

Les informations figurant dans ce document qui font référence à « Chypre » concernent la partie méridionale de l'île. Il n'y a pas d'autorité unique représentant à la fois les Chypriotes turcs et grecs sur l'île. La Türkiye reconnaît la République Turque de Chypre Nord (RTCN). Jusqu'à ce qu'une solution durable et équitable soit trouvée dans le cadre des Nations Unies, la Türkiye maintiendra sa position sur la « question chypriote ».

Note de tous les États de l'Union européenne membres de l'OCDE et de l'Union européenne

La République de Chypre est reconnue par tous les membres des Nations Unies sauf la Türkiye. Les informations figurant dans ce document concernent la zone sous le contrôle effectif du gouvernement de la République de Chypre.

Merci de citer cet ouvrage comme suit :

OCDE (2024), *L'autonomisation économique des femmes au Maroc : De l'engagement à la mise en œuvre*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d4312bd3-fr>.

ISBN 978-92-64-69324-1 (imprimé)

ISBN 978-92-64-53224-3 (pdf)

ISBN 978-92-64-91072-0 (HTML)

ISBN 978-92-64-58214-9 (epub)

Crédits photo : Couverture © Renaud Madignier.

Les corrigenda des publications sont disponibles sur : www.oecd.org/fr/apropos/editionsocde/corrigendadepublicationsdelocde.htm.

© OCDE 2024

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes : <https://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.

Avant-propos

Les crises mondiales successives auxquelles ont dû faire face les gouvernements des pays membres de l'OCDE et des pays partenaires, dont le Maroc, ont mis à mal les récents progrès envers l'égalité des genres et l'autonomisation économique des femmes. La crise du Covid-19 puis les conséquences de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine, la crise de l'énergie et les pressions inflationnistes, sans compter les conséquences désastreuses du changement climatique, ont exacerbé les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes. Ce contexte a également mis en lumière la vulnérabilité des emplois et des entreprises dirigées par des femmes. Ces évolutions appellent au renforcement de l'arsenal juridique et politique visant à faire de l'autonomisation économique des femmes un outil de développement durable.

Conscient de l'opportunité économique que représente une meilleure intégration des femmes au marché du travail, le Maroc a entamé un processus de réformes allant de la révision du Code de la Famille en 2004 à la prolongation des congés payés de paternité pour les fonctionnaires en 2022, en passant par l'adoption d'une nouvelle Constitution en 2011. Cependant, le ralentissement de la croissance économique du pays au cours des dernières années et la stagnation des taux de participation des femmes à l'économie ont contraint les gouvernements successifs à revoir leurs ambitions et les moyens nécessaires pour assurer une croissance durable et inclusive.

Le Nouveau Modèle de Développement adopté en 2021 met la contribution économique des femmes au centre de la stratégie de développement du Royaume et fixe comme objectif d'atteindre un taux d'activité des femmes de 45 % à l'horizon 2035, contre 22 % en 2021. Le troisième Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE III), lancé en mars 2023 pour un période de cinq ans, s'articule autour de trois axes stratégiques dont l'autonomisation économique et le leadership des femmes.

Alors que le pays multiplie ses efforts pour améliorer la contribution des femmes à l'économie nationale, le présent rapport développé dans le cadre de la seconde phase du programme pays Maroc de l'OCDE vise à soutenir les réformes ambitieuses du pays et la mise en œuvre des priorités gouvernementales. Il s'inscrit dans la lignée d'une longue coopération entre le Royaume du Maroc et l'OCDE, en particulier à travers le Programme MENA-OCDE pour la Compétitivité qui a donné naissance à deux précédents rapports sur l'autonomisation économique des femmes dans la région MENA publiés en 2017 et 2020.

Basé sur la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat de 2013, à laquelle le Maroc a adhéré en 2018, ce rapport fournit un cadre stratégique global visant à déverrouiller le potentiel économique des femmes, afin qu'elles puissent pleinement contribuer au développement durable du Maroc et bénéficier de ses retombées économiques et sociales. En évaluant les réformes et politiques publiques mises en place depuis 2017 par rapport aux bonnes pratiques internationales et en fournissant des recommandations, cette étude vise à appuyer les décideurs marocains dans la mise en œuvre du PGE III. Un accent particulier est donné à l'élaboration de politiques de soin permettant de créer des emplois décents, d'alléger la charge des tâches domestiques et de soin, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et de remettre en cause les stéréotypes de genre dans lesquelles sont profondément enracinées les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes.

Remerciements

Ce rapport est le fruit d'un effort collectif. Il résulte d'un processus participatif auquel de nombreuses parties prenantes ont contribué. Il a été élaboré dans le cadre de la seconde phase du Programme Pays Maroc de l'OCDE – et plus spécifiquement du projet 8 « Renforcer l'autonomisation économique des femmes et des filles » - et du Programme MENA-OCDE pour la compétitivité, au sein de la Division Moyen-Orient et Afrique de la direction de l'OCDE pour les Relations Mondiales et la Coopération (GRC). Le projet a été mis en œuvre en collaboration avec le ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF), avec le soutien du Haut-Commissariat au Plan. Les données ont été recueillies entre mai 2021 et juillet 2023 au travers de questionnaire et entretiens, notamment dans le cadre du processus de suivi de la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat.

Au sein de l'OCDE, Gaëlle Ferrant a dirigé le projet et rédigé le rapport avec la collaboration de Majda Eddaifi, sous la direction stratégique de Carlos Conde, Chef de la division Moyen Orient et Afrique de GRC. Mariarosa Lunati a fourni des conseils stratégiques et substantiels tout au long de la préparation du rapport. Fatin Resat et Louise Menard ont apporté un soutien précieux dans la préparation du rapport pour sa publication.

L'OCDE souhaiterait remercier le ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF), sans qui ce projet n'aurait pas été possible et auquel l'équipe exprime sa reconnaissance. Des remerciements particuliers sont adressés à Awaatif Hayar, ministre de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, et son conseiller Abdelahad Benhallam, ainsi qu'aux Directrices de la Femme du Ministère – Fatima Barkan, Sakina Yabouri et Salma Tazi – et leurs équipes, notamment Abdelilah Hmi-douche, Khalid Alaoui, Meriem Houzir et Chadia El Rherari. Ce projet a également bénéficié du soutien constant des Services du Chef du gouvernement (SCG) dans le cadre du Programme Pays Maroc-OCDE, aussi l'équipe souhaite-t-elle particulièrement remercier Asmae Ibnatty pour sa contribution active.

Ce projet reflète également les contributions et l'assistance d'un certain nombre de participants issus de l'ensemble du gouvernement, du secteur privé, de la société civile et du monde universitaire marocain, ainsi que des institutions régionales et internationales qui ont pris part aux différentes activités du projet (questionnaires, entretiens, présentation des résultats préliminaires lors d'une réunion interministérielle organisée à Rabat le 19 juin 2023, revues du rapport), parmi lesquels :

- le Haut-Commissariat au Plan et tout particulièrement Khalid Souidi, Abdesslam Nadah, Jamal Ait Mouha, Meryem Bhija, Hasnae Fdhil, Hicham El Marizgui, Siham Zarrari et Fouzia Daoudim
- les ministères de l'Agriculture, de la Pêche Maritime, du Développement Rural et des Eaux et Forêts ; de l'Artisanat et de l'Économie Sociale et Solidaire ; de l'Économie et des Finances ; de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports ; de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de l'Innovation ; des Habous et des Affaires islamiques ; de l'Inclusion Économique de la Petite Entreprise et de l'Emploi et des Compétences ; de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication ; de la Justice ; de la Santé et de la Protection social ; du Tourisme, de l'Artisanat et de l'Économie Sociale et Solidaire

- les associations ADALA ; Tahadi pour l'Égalité et la Citoyenneté (ATEC) ; Jossour Forum des Femmes Marocaines ; Project Soar
- les bureaux national et régionaux de l'Association des Femmes Cheffes d'Entreprises du Maroc (AFEM) ; la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) - Bureaux national et régionaux de Dakhla-Oued Ed Dahab, Oriental, Rabat-Salé-Kénitra et Tanger-Tétouan-Al Hoceima
- Dr. Nadia Charkaoui, adoul, chercheuse spécialisée dans la comparaison des religions et auteure sur les femmes dans la pensée islamique
- la Banque Africaine de Développement ; ONU Femmes; la délégation de l'Union Européenne ; l'Agence Belge de Développement ; l'Ambassade de France au Maroc.

Des experts de l'OCDE ont examiné le rapport au cours de l'été 2023. L'équipe souhaite remercier : Salomé Will de la division Eurasie de la Direction des Relations mondiales et coopération, qui a été la principale examinatrice du rapport ; Margit Molinar et Michael Abendschein du Bureau Économique Maroc ; Helen Shymanski et David Halabisky du Centre pour l'Entrepreneuriat, les PME, les régions et les villes ; Alessandro Goglio et Yasmine Salhi de la Direction de l'Emploi, du Travail et des Affaires Sociales ; Pierre de Boisséson et Caroline Beck du Centre du Développement ; Letizia Montinari de la Direction des Affaires Financières et des Entreprises ; Sarah Perret du Centre de Politique et d'Administration Fiscales ; Capucine Kerboas et Reka Mihacsi de la Direction de la Gouvernance Publique.

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements	4
Sigles et abréviations	10
Résumé exécutif	12
1 Introduction	15
1.1. L'autonomisation économique des femmes (AEF) : la clé de voûte d'une société inclusive et résiliente	16
1.2. L'engagement du Maroc en faveur de l'autonomisation économique des femmes	17
1.3. Contexte international et renforcement de l'arsenal législatif et politique de promotion de l'autonomisation économique des femmes	19
1.4. Le soutien de l'OCDE aux pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes	20
1.5. Un accent sur des politiques de soin transformatrices	22
Références	25
Notes	26
2 Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes	27
2.1. Tendances des normes et stéréotypes de genre	29
2.2. Réformes juridiques et politiques publiques favorisant la diffusion d'une culture de l'égalité	38
2.3. Vers une population sensibilisée aux bienfaits de l'égalité et actrice du changement social : propositions de réformes et politiques publiques	44
Références	57
Notes	61
3 Favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail	63
3.1. Tendances de l'emploi des femmes	65
3.2. Réformes juridiques et politiques d'emplois favorisant l'intégration économique des femmes	74
3.3. Vers un marché du travail plus inclusif : propositions de réformes et politiques publiques	78
Références	88
Notes	92
4 Soutenir un entrepreneuriat féminin résilient et créateur d'emploi	94
4.1. Tendances de l'entrepreneuriat féminin	97
4.2. Réformes juridiques et programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin	106
4.3. Vers un secteur privé plus inclusif : propositions de réformes et politiques publiques	113
Références	121
Notes	124

5 Renforcer l'écosystème institutionnel de l'autonomisation économique des femmes	125
5.1. Gouvernance de l'autonomisation économique des femmes au Maroc	127
5.2. Vers un cadre institutionnel de l'AEF plus cohérent : propositions de réformes et politiques publiques	136
Références	144
Notes	148
Cadre méthodologique de l'analyse	150
Annexe A. Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, 2013	152
Annexe B. Aperçu des principaux instruments politiques pour la formalisation du travail domestique	155
Annexe C. Un cadre conceptuel pour l'intégration des femmes dans les secteurs de l'économie verte au Maroc	157
Annexe D. Feuille de route pour l'amélioration de la production, mise à disposition et dissémination de données sensibles au genre	160

GRAPHIQUES

Graphique 2.1. Les attitudes à l'égard de l'égalité des genres semblent confuses	31
Graphique 2.2. La division du travail entre hommes et femmes reste stéréotypée	33
Graphique 2.3. Le lieu de résidence et la composition du ménage influencent le budget-temps des femmes	35
Graphique 2.4. De nombreuses jeunes femmes sont bloquées dans le piège des NEET	37
Graphique 2.5. Pistes de réflexion pour une population consciente des bienfaits de l'égalité et engagée dans le changement social	45
Graphique 3.1. Évolution des taux d'activité par sexe	66
Graphique 3.2. Taux de chômage par sexe	67
Graphique 3.3. Taux d'activité selon l'état matrimonial et le sexe	69
Graphique 3.4. Taux de féminisation de l'emploi selon les branches économiques	71
Graphique 3.5. Pistes de réflexion pour un marché du travail plus inclusif	79
Graphique 4.1. Statut professionnel des travailleurs par sexe	98
Graphique 4.2. Écart femmes-hommes dans l'activité entrepreneuriale dans la région MENA	99
Graphique 4.3. Caractéristiques des entreprises selon le sexe de leur dirigeant	100
Graphique 4.4. Besoins non satisfaits des femmes entrepreneures en formation digitale	102
Graphique 4.5. Confiance et peur du risques chez les entrepreneurs marocains	103
Graphique 4.6. Part des individus qui a épargné pour créer, gérer ou agrandir un business ou une ferme	104
Graphique 4.7. Pistes de réflexion pour un secteur privé plus inclusif	114
Graphique 5.1. Cartographie de la gouvernance de l'autonomisation économique des femmes au Maroc	128
Graphique 5.2. Institutions centrales chargées de l'égalité femmes-hommes dans les pays OCDE	129
Graphique 5.3. Circulaires du Chef du Gouvernement pour le renforcement de la BSG	136
Graphique 5.4. Pistes de réflexion pour un cadre institutionnel cohérent de l'AEF	137

TABLEAUX

Tableau 3.1. Accès des femmes aux postes d'administration publique	72
Tableau 3.2. Part de l'emploi informel selon le sexe et le secteur d'activité	73
Tableau 3.3. Règlements imposant la communication d'informations sur les salaires, 2021	81
Tableau 4.1. Obstacles à la création d'entreprise	101
Tableau 4.2. Financement de démarrage	105
Tableau 5.1. La budgétisation sensible au genre dans les pays OCDE et partenaires	134

ENCADRÉS

Encadré 1.1. Définir l'autonomisation économique des femmes (AEF) et chiffres clés	17
Encadré 1.2. La stratégie marocaine d'autonomisation économique des femmes (AEF)	17
Encadré 1.3. Facteurs de succès des réformes relatives à l'autonomisation économique des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord	21
Encadré 1.4. Le Programme Pays Maroc OCDE	22
Encadré 2.1. Mesures prises par le MENPS pour lutter contre le décrochage scolaire au Maroc	38
Encadré 2.2. La révision du code de la famille en 2004	39
Encadré 2.3. L'égalité d'accès à la terre dans les Objectifs du Développement Durable	43
Encadré 2.4. La loi n° 62-17 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soulaluyates et la gestion de leurs biens	44
Encadré 2.5. Ouverture d'un débat sur les droits successoraux en Tunisie	47
Encadré 2.6. La réglementation statuaire du droit coutumier en Afrique du Sud	48
Encadré 2.7. Soutenir l'engagement des pères en Géorgie et en Türkiye	49
Encadré 2.8. Mettre en avant les « rôle model » au Mexique et en Allemagne	50
Encadré 2.9. Impliquer les leaders communautaires dans la diffusion d'une culture de l'égalité en Ouganda et Indonésie	51
Encadré 2.10. La politique éducative au service de la lutte contre les stéréotypes de genre en Belgique	54
Encadré 2.11. Former les médias sur la communication de statistiques sensible au genre	55
Encadré 2.12. Valoriser la contribution invisible des femmes à l'économie au Costa Rica et Mexique	56
Encadré 3.1. Lancement du programme <i>Direction Femmes</i>	72
Encadré 3.2. Principales conventions internationales protégeant l'insertion des femmes sur le marché du travail	74
Encadré 3.3. Stratégies nationales pour l'emploi (SNE) au Maroc	76
Encadré 3.4. La réforme du Code du Travail en Arabie saoudite	80
Encadré 3.5. La Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale	80
Encadré 3.6. Promouvoir l'égalité salariale en France, en Jordanie et au Portugal	82
Encadré 3.7. Formalisation du travail domestique dans les pays OCDE	83
Encadré 3.8. Une politique fiscale comme outil d'intégration des femmes au marché du travail en Suède	83
Encadré 3.9. Congé parental en Corée, Islande et Suède	85
Encadré 3.10. Un cadre d'investissement favorable à l'emploi des femmes en Égypte	86
Encadré 3.11. Stratégies nationales d'emplois verts et dimension genre au Ghana	87
Encadré 4.1. Une définition large de l'entrepreneuriat féminin	96
Encadré 4.2. Stratégies nationales pour l'entrepreneuriat au Maroc	107
Encadré 4.3. La loi 112.12 relative aux coopératives	110
Encadré 4.4. Prêt de Politique de Développement (PPD) de la Banque mondiale pour l'inclusion financière et numérique	111
Encadré 4.5. Un guide technique sur la gouvernance foncière équitable en termes de genre	113
Encadré 4.6. Participation de la Chambre de Commerce des Femmes aux dialogues publics-privés en Tanzanie	114
Encadré 4.7. Fournir aux femmes une offre d'éducation et de formation interdisciplinaire en Australie	116
Encadré 4.8. Réduire les barrières d'accès à l'entrepreneuriat aux femmes à travers le numérique	116
Encadré 4.9. Financer les femmes entrepreneures en Éthiopie	118
Encadré 4.10. Processus d'attribution des marchés publics en Australie et en France	119
Encadré 4.11. Créer des chaînes de valeurs dédiées aux femmes en Tunisie	120
Encadré 5.1. Principaux acteurs du secteur privé au Maroc	131
Encadré 5.2. La Commission mixte ministère de la Solidarité – Haut-Commissariat au Plan	133
Encadré 5.3. Commission Nationale du Genre et de l'Égalité au Kenya	138
Encadré 5.4. Points focaux genre pour la coordination des programmes d'AEF en Afrique du Sud	139
Encadré 5.5. Soutenir la voix des femmes dans le dialogue social en Égypte et Tunisie	140
Encadré 5.6. La Business Coalition for Women en Papouasie Nouvelle Guinée	141
Encadré 5.7. Améliorer la disponibilité et l'utilisation des données sensible au genre en Suisse	142
Encadré 5.8. Territorialisation de la budgétisation sensible au genre en Autriche	143

Suivez les publications de l'OCDE sur :



<https://twitter.com/OECD>



<https://www.facebook.com/theOECD>



<https://www.linkedin.com/company/organisation-eco-cooperation-development-organisation-cooperation-developpement-eco/>



<https://www.youtube.com/user/OECDiLibrary>



<https://www.oecd.org/newsletters/>

Sigles et abréviations

ACI	Alliance Internationale des Coopératives
AÇEV	Fondation pour l'éducation de la mère et de l'enfant
AEF	Autonomisation économique des femmes
AFEM	Association des femmes entrepreneurs du Maroc
ANPME	Agence Nationale pour la Petite et Moyenne Entreprise
BIT	Bureau International du Travail
BSG	Budgétisation sensible au genre
CAWTAR	Centre de la femme arabe pour la formation et la recherche
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
CGI	Code Général des Impôts
CNDH	Conseil national des droits de l'Homme
CNSS	Caisse nationale de Sécurité sociale
CPU	Contribution professionnelle unique
CSMD	Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement
CSPJ	Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire
CTI	Comité Technique Interministériel
EPIC	Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale
EFP	Enseignement et de formation professionnels
ESITH	École supérieure des industries de textiles et habillement
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
GISSR	Green Inclusive Smart Social Regeneration
GIZ	Agence de coopération internationale allemande pour le développement
HACA	Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle
HCP	Haut-Commissariat au Plan
ICRAM	Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines
IFC	Société financière internationale
INDH	Initiative Nationale pour le Développement Humain
INEGI	Institut national de la statistique et de la géographie
Maroc PME	Agence Nationale pour la Promotion de la PME
MOAN	<i>Moyen-Orient</i> et de l'Afrique du Nord
MSISF	Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille
NEET	Ni en études, ni en emploi, ni en formation
NMD	Nouveau Modèle de Développement
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ODD	Objectifs de développement durable
ODCo	Office du Développement de la Coopération
OIT	Organisation internationale du travail
ONU	Organisation des Nations Unies
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement industriel
PGE	Plan Gouvernemental pour l'Égalité
PISA	Programme international de l'OCDE pour le suivi des acquis des élèves

PME	Petites et moyennes entreprises
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PPD	Prêt de Politique de Développement
SIGI	Institutions Sociales et Inégalités de Genre
STIM	Scientifiques, technologique, d'ingénierie ou mathématique
TPE	Très petites entreprises
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNFPA	Fonds des Nations unies pour la population
WRI	World Resources Institute

Résumé exécutif

Réduire les inégalités socio-économiques et réaliser la justice sociale est un objectif prioritaire pour le développement durable du Maroc. Le Nouveau Modèle de Développement place le renforcement de l'inclusion économique des femmes au cœur de ses choix stratégiques et vise à accroître leur taux d'activité à 45 % à l'horizon 2035, contre 22 % en 2021. Comblant l'écart de taux d'activité entre les femmes et les hommes pourrait ainsi induire une augmentation du produit intérieur brut (PIB) de 39.5 %.

Après avoir consacré l'égalité sur le plan juridique, le Maroc s'est engagé à répondre aux considérations économiques à travers l'élaboration d'un pilier AEF dans les trois Plans Gouvernementaux pour l'Égalité successifs et la stratégie GISSR (Green Inclusive Smart Social Regeneration) du ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF). Depuis 2017 (date de la dernière étude de l'OCDE) des politiques publiques ont été mise en place pour développer un environnement propice à l'autonomisation économique des femmes (AEF), favoriser leur accès à une éducation de qualité, améliorer leur employabilité et soutenir leurs activités entrepreneuriales.

D'importants progrès ont été réalisés, notamment dans l'éducation. En effet, les taux de scolarisation des filles se sont améliorés à tous les niveaux sur l'ensemble du territoire. Celles-ci représentaient 49.5 % des élèves du préscolaire, 48.1 % des effectifs du primaire, 47.5 % du secondaire collégial et 52.8 % des élèves du secondaire qualifiant en 2023. C'est dans l'enseignement supérieur que les progrès sont les plus importants : 51.7 % des étudiants fréquentant les bancs des universités marocaines étaient des étudiantes en 2021, contre 41.2 % en 2000 ; 59.1 % des inscriptions dans les instituts et écoles supérieures concernaient des jeunes femmes en 2021, contre seulement 27.6 % en 2000.

Cependant, l'AEF – et plus particulièrement l'intégration économique des mères de jeunes enfants – continue d'être confrontée à des obstacles structurels qui empêchent les femmes de pleinement contribuer au développement durable du Maroc et de bénéficier équitablement de ses retombées économiques et sociales. Le pays enregistre un taux d'activité des femmes équivalent à 22 % en 2021 - contre 65.9 % pour les hommes - qui varie au cours de leur cycle de vie pour atteindre son niveau le plus faible après le mariage et la naissance d'enfants. Ces chiffres s'expliquent notamment par :

- Des discriminations légales perdurent dans le droit statutaire et coutumier – qu'il s'agisse du Code Général des Impôts, de la Famille ou du Travail – restreignant les opportunités d'emploi et entrepreneuriales des femmes. À titre d'exemples, certaines occupations sont interdites aux femmes (Article 179 du Code du Travail) et la loi ne garantit pas l'égalité des droits successoraux et de garde parentale (Art. 231 et 351 du Code de la Famille).
- Les normes sociales discriminatoires et stéréotypes de genre engendrent une ségrégation horizontale et verticale, excluant les femmes des métiers et secteurs d'activités les plus prometteurs, et réduisant leur rôle dans les transitions verte et numérique. En 2021, seules 9 % des femmes actives occupées travaillaient en tant que responsables hiérarchiques et cadres supérieurs; 15 % des conseils d'administration ou de surveillance étaient présidés par une femme.
- Le développement des compétences des femmes et des filles reste contraint par le mariage précoce et la fracture numérique. En 2020, 12 600 mariages de mineurs étaient célébrés au Maroc sans compter les mariages coutumiers qui n'entrent pas systématiquement dans les statistiques officielles.

- Les pratiques discriminatoires et l'absence de politiques et programmes sensibles aux disparités de genre résultent en un accès restreint des entreprises dirigées par des femmes au financement, mentorat et réseaux nécessaires pour lancer ou développer leurs activités. Ainsi, seules 12.8 % des entreprises marocaines étaient dirigées par des femmes en 2018.
- Les responsabilités familiales des femmes couplées à l'accès restreint aux structures d'accueil préscolaires et extrascolaires, ou de soin pour les personnes en situation de handicap et les personnes âgées restreignent les opportunités d'emploi et entrepreneuriales des femmes ayant des personnes à charges. En effet, les femmes consacraient sept fois plus de temps que les hommes aux activités domestiques et quatre fois moins au travail professionnel.

Les femmes – et notamment les plus vulnérables d'entre elles – doivent alors redoubler d'efforts pour ne pas être confinées dans des emplois informels, vulnérables, peu qualifiés et peu rémunérés, ou développer leurs activités entrepreneuriales au-delà de la très petite entreprise, dans des secteurs à forte valeur ajoutée – lorsqu'elles ont accès au marché du travail. Fortes de leur résilience, certaines réussissent à s'imposer au prix de lourdes charges de travail, d'une difficile conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et de la stigmatisation sociale entourant les mères actives et les femmes transgressant la norme sociale. Plus des deux-tiers de la population marocaine considèrent que les enfants de moins de 6 ans souffrent du fait d'avoir une mère qui travaille, contre moins de la moitié de la population mondiale.

Ainsi, s'ajoutent aux disparités femmes-hommes, de fortes inégalités socio-économiques entre les femmes rurales et urbaines, peu qualifiées et diplômées des filières scientifiques, des territoires enclavés et dynamiques où la création d'emploi offre des opportunités pour tous, ou selon leur statut marital et familial.

Dès lors, la mise en œuvre du PGE III et de son axe autonomisation et leadership bénéficieraient d'une approche multi-cibles (entrepreneures, salariées, étudiantes, femmes au foyer, etc.) et multi-sectorielle (agriculture, tourisme, technologie, etc.) de l'AEF, ainsi que de l'établissement de plusieurs objectifs chiffrés. En effet, l'AEF ne se mesure pas seulement en termes de taux d'activité. Elle nécessite en outre d'accéder à des emplois décents et formels, correctement rémunérés, dans des secteurs porteurs – même s'ils sont considérés comme « masculins », tels que l'automobile, l'aéronautique, la chimie-parachimie ou la pharmaceutique – avec de réelles opportunités d'évolution de carrière et d'accès aux responsabilités managériales et postes de décision. De la même façon, l'AEF signifie offrir aux femmes entrepreneures et dirigeantes des opportunités de croissance pour leurs entreprises et d'investissement dans les secteurs prometteurs.

Dans cette perspective, le cadre stratégique global présenté dans ce rapport structuré autour de quatre axes et dix-neuf recommandations de politiques publiques repose sur l'implication de tous les ministères et parties prenantes (gouvernement, secteur privé, média, société civile). Ces pistes de réflexion pour la mise en œuvre du PGE III s'appuient sur les outils et standards de l'OCDE, ainsi que sur les bonnes pratiques mises en place par ses pays membres et partenaires, à savoir :

- Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes :
 - Établir un cadre juridique promouvant l'égalité :
 - Réviser le Code la Famille (*Moudawana*) : interdire le mariage des mineurs et garantir l'égalité des droits successoraux et de garde parentale.
 - Instituer la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier.
 - Faire de toutes les parties prenantes des alliés de l'AEF :
 - Engager les hommes pour assurer une distribution égalitaire des responsabilités au sein de la famille.
 - Encourager la visibilité des modèles positifs ou « role model ».
 - Travailler au niveau local avec les organisations et leaders communautaires.

- Faire du système éducatif un vecteur de transmission intergénérationnelle des principes d'égalité.
- Mobiliser les médias dans la mise en œuvre du PGE III.
- Collecter des données budget-temps et valoriser la contribution non rémunérée des femmes à l'économie.
- Favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail :
 - Réformer le cadre juridique :
 - Éradiquer les discriminations légales.
 - Favoriser un cadre législatif en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.
 - Adopter des mesures visant à formaliser davantage l'emploi.
 - Mettre en place un système fiscal en faveur de l'intégration des femmes au marché du travail.
 - Renforcer les politiques familiales et mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et la vie familiale.
 - Faire des investissements étrangers un outil de promotion de l'égalité professionnelle et salariale.
 - Mutualiser les bénéfices de la transition écologique et de la création d'emploi pour les femmes.
- Soutenir un entrepreneuriat féminin résilient et créateur d'emploi :
 - Adopter un processus d'élaboration des politiques entrepreneuriales plus inclusif.
 - Encourager les formations entrepreneuriales interdisciplinaires.
 - Investir dans l'économie numérique pour surmonter les freins traditionnels à l'entrepreneuriat féminin.
 - Développer une offre financière adaptée à la diversité des besoins de l'entrepreneuriat féminin.
 - Diversifier les secteurs de l'économie sociale.
 - Soutenir l'intégration des entreprises dirigées par des femmes aux chaînes de valeur.
- Renforcer l'écosystème institutionnel de l'autonomisation économique des femmes :
 - Renforcer la coordination des stratégies nationales d'AEF :
 - Établir une institution leader coordinatrice, qui représente les différents acteurs institutionnels de l'AEF au Maroc.
 - Créer des unités dédiées à l'égalité des genres au niveau des cabinets ministériels.
 - Intégrer la voix des femmes dans le processus d'élaboration des politiques d'AEF :
 - Mettre l'AEF au cœur du dialogue social et des conventions collectives.
 - Institutionaliser les partenariats public-privé à travers une plateforme unique de dialogue.
 - Systématiser l'utilisation des données sensibles au genre dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques de promotion de l'AEF.
 - Renforcer la territorialisation de la budgétisation sensible au genre.

Un accent particulier mériterait d'être donné à l'élaboration de politiques de soin transformatrices permettant de créer des emplois décents, d'alléger la charge des tâches domestiques et de soin, de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle et de remettre en cause les stéréotypes de genre dans lesquels sont profondément enracinées les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes. L'adjectif transformatrices tient à la capacité des politiques publiques à construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre.

1 Introduction

Ce chapitre introduit les opportunités économiques que représente l'autonomisation économique des femmes au Maroc et l'engagement du pays en sa faveur. Il souligne en outre l'importance de la mise en place de politiques de soin transformatrices dans le cadre du renforcement de l'arsenal juridique et politique visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes.

1.1. L'autonomisation économique des femmes (AEF) : la clé de voûte d'une société inclusive et résiliente

Au-delà de sa contribution à la production de richesse et aux gains de productivité des entreprises, la participation des femmes à l'économie crée des externalités positives en termes de santé et d'éducation des jeunes générations, de croissance verte et de viabilité des finances publiques (La Banque mondiale, 2012^[1]). Il est estimé par exemple que la réduction des écarts de taux d'activité et d'heures de travail pourrait se traduire par une augmentation de 9.2 % du PIB dans les pays OCDE d'ici 2060 (OCDE, 2022^[2]). Les gains potentiels pour l'économie marocaine sont d'autant plus élevés que la participation des femmes au marché du travail est relativement faible (22 % contre 52.4 % dans les pays OCDE en 2021 (OIT, 2023^[3])) et que son niveau d'éducation s'est accru : le nombre d'années de scolarisation estimé pour les femmes marocaines passant de 7.7 en 2000 à 14.1 en 2021 (La Banque mondiale, s.d.^[4]). Comblent l'écart de taux d'activité pourrait induire une augmentation du produit intérieur brut (PIB) marocain de 39.5 % (Bargain et Lo Bue, 2021^[5]).

De par son caractère multidimensionnel, les actions publiques nécessaires pour promouvoir l'AEF (Encadré 1.1) sont complexes et impliquent une multiplicité d'acteurs. Elles doivent non seulement créer des conditions économiques et sociales favorables à l'emploi de toutes les femmes - quelques soient leur niveau d'éducation, âge et lieu de résidence - mais aussi assurer une meilleure représentation de la main d'œuvre féminine au sein de tous les secteurs et types d'emploi. Il faut pour cela doter les femmes des compétences requises, leur offrir des services de garde d'enfants abordables et de qualité, réduire le temps qu'elles dévouent aux tâches domestiques, mettre en place un système fiscal équitable, mais aussi renforcer leur pouvoir de décision afin de faire des choix avisés dans un contexte où perdurent stéréotypes et discrimination.

Dans l'ensemble des pays du monde, certains secteurs, emplois, activités restent considérés comme peu appropriés pour les femmes, surtout si elles sont mères, réduisant leurs champs des possibles. Les données PISA montrent par exemple que les parents sont plus susceptibles de s'attendre à ce que leurs fils, plutôt que leurs filles, travaillent dans un domaine des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques (STIM) – bien que celles-ci aient de meilleurs résultats (OECD, 2023^[6]). Au Maroc, la Commission du Nouveau Modèle de Développement souligne que « La femme est considérée d'abord à travers son rôle de mère ou d'épouse, tandis que sa capacité et son droit à réaliser ses ambitions et à participer à la création de la richesse ne lui sont pas pleinement reconnus » (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[7]). La transformation sociale nécessaire à la promotion de l'AEF suppose donc la mise en œuvre d'une approche multipartite et multisectorielle coordonnée, basée sur un large éventail d'actions.

Encadré 1.1. Définir l'autonomisation économique des femmes (AEF) et chiffres clés

L'OCDE définit l'AEF comme le droit de « ...disposer des moyens de participer au processus de croissance, d'y contribuer et d'en tirer profit d'une manière qui leur assure la reconnaissance de la valeur de leurs apports et le respect de leur dignité, ainsi que la possibilité de négocier une répartition plus équitable des bienfaits que procure la croissance. La participation des femmes à la vie économique et l'accroissement de leur pouvoir d'action dans ce domaine sont essentiels pour renforcer leurs droits et leur permettre d'avoir la maîtrise de leur vie et d'exercer une influence au sein de la collectivité »

Au Maroc, les indicateurs de l'AEF révèlent une faible participation des femmes au marché du travail et une division des tâches au sein du ménage proche du modèle « l'homme gagne-pain et de la femme au foyer » :

- Lors de la dernière enquête emploi-temps de 2011-2012, les hommes consacraient quatre fois plus de temps au travail professionnel que les femmes et sept fois moins aux activités domestiques, sachant que 95 % des femmes y contribuent contre 45 % des hommes.
- Le pays enregistre un taux d'activité des femmes équivalent à 22 % en 2021 - contre 65.9 % pour les hommes.
- En 2021, seules 9 % des femmes actives occupées travaillaient en tant que responsables hiérarchiques et cadres supérieurs ; seulement 15 % des conseils d'administration ou de surveillance étaient présidés par une femme.

Source : (OCDE, 2011^[8]), (HCP, 2012^[9]), (HCP, 2022^[10]).

1.2. L'engagement du Maroc en faveur de l'autonomisation économique des femmes

Le Maroc s'est engagé dans un processus de réformes favorisant l'AEF de manière à renforcer la compétitivité de son économie et la durabilité de son développement. Cet objectif est déclaré par la Constitution de 2011,¹ et a donné lieu à l'élaboration d'un pilier AEF dans les trois Plans Gouvernementaux pour l'Égalité (PGE) successifs (PGE I 2012-2016, PGE II 2017-2021, PGE III 2023-2026), ainsi que l'établissement d'objectifs chiffrés relatifs à la participation des femmes au marché du travail dans le Nouveau Modèle de Développement (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[7]). Ces stratégies interministérielles sont complétées par la stratégie GISSR (Green Inclusive Smart Social Regeneration) lancée par le ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille en 2023 (Encadré 1.2). Par ailleurs, dans un souci d'intégration transversale des problématiques d'égalité femmes-hommes (*gender mainstreaming*), les politiques de transitions énergétiques et technologiques intègrent l'AEF comme un levier de développement durable.

Encadré 1.2. La stratégie marocaine d'autonomisation économique des femmes (AEF)

Le Nouveau Modèle de Développement

En 2021, la Commission sur le Nouveau Modèle de Développement rappelle « l'attachement à l'égalité femmes-hommes et à la consécration de la place et du rôle de la femme dans l'économie et dans la société ». L'AEF y est présentée comme le premier choix stratégique de l'axe trois de « Inclusion et Solidarité » avec comme objectif d'atteindre un taux d'activité des femmes à 45 % à l'horizon 2035.

Pour ce faire, le nouveau modèle appelle à favoriser la participation des femmes au marché du travail à travers :

- le renforcement des congés maternités
- la mise à disposition de services de gardes d'enfants et de transports publics sécurisés
- le renforcement des capacités des femmes en matière de formation et d'éducation
- le développement d'actions en faveur de l'égalité salariale et professionnelle
- des réformes juridiques et légales sur la base d'une lecture contextualisée des préceptes religieux (*Ijtihad*) sur des sujets tels que le statut social des mères célibataires, le mariage des mineures, la tutelle juridique des enfants ou l'héritage.

Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE)

Les deux premiers PGE - PGE I (2012-2016) et PGE II (2017- 2021) – intégraient un axe AEF, complété par des axes plus spécifiques liés par exemple à l'accès aux postes de prise de décision, la réalisation de l'égalité des chances entre les sexes sur le marché du travail, le renforcement de l'employabilité des femmes. Le PGE II introduisait en outre des axes transversaux thématiques (tel que les droits des femmes, en relation avec la famille) et transversaux (tels que la diffusion de la culture de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre ; l'intégration du genre dans toutes les politiques et programmes gouvernementaux ; la déclinaison territoriale des objectifs du PGE).

Les résultats mitigés des précédents PGE au vu de la stagnation des taux d'activité des femmes et de l'écart salariale ont appelés à l'élaboration d'un troisième plan adopté en mars 2023. Il s'articule autour de trois axes stratégiques (Autonomisation et leadership ; Protection et Bien être ; Droits et Valeurs) auxquels s'ajoute un axe transversal (Système de gouvernance et de pilotage). Ces axes sont déclinés en trois programmes : « autonomisation économique et leadership des femmes » ; « prévention et protection, environnement protecteur des femmes » ; « promotion des droits et la lutte contre les discriminations et les stéréotypes ».

Le Cadre Stratégique Pour l'Égalité à l'horizon 2035 : « Maroc Leadership, Bien-être et Valeurs »

Lancé en 2023, ce cadre stratégique dessine une vision intégrée de l'égalité femmes - hommes et de la parité, en s'alignant sur les engagements internationaux du Maroc envers la CEDEF et le cinquième Objectif de Développement Durable ODD5.

La stratégie GISSR : Green inclusive smart social regeneration (2022-2026)

Cette stratégie vise à développer une nouvelle génération de services sociaux au profit des personnes vulnérables. Elle se base sur la digitalisation en tant que levier de modernisation des interventions sociales, d'amélioration du ciblage des bénéficiaires, de suivi et de veille sociale. Elle s'appuie sur trois piliers : Écosystème Social Inclusif ; Égalité, Autonomisation et Leadership ; Famille, Solidarité et Durabilité. Dans ce contexte, le MSISF a procédé à la signature de 12 conventions de partenariat impliquant les différents acteurs territoriaux pour mettre en œuvre le « programme de qualification et d'autonomisation économique des femmes porteuses de projets ». Celui-ci cible la formation de 36 000 femmes qui bénéficieront d'un accompagnement spécifique et d'un suivi leur permettant de mettre en place des projets professionnels personnalisés adaptés à leur potentiel. La diffusion d'une culture de l'égalité est au cœur de la nouvelle stratégie de développement social.

Source : (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020⁽⁷⁾) ; entretiens et questionnaires établis dans le cadre de ce rapport.

Cet engagement pour l'AEF se reflète en outre dans les relations internationales du Maroc à travers sa participation aux forums mondiaux et l'adhésion aux standards internationaux. Le Maroc a par exemple :

- Achevé le processus d'adhésion à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) en 2022, en ratifiant son Protocole facultatif² et en levant ses réserves relatives au code de la nationalité et à l'article 16 de la Convention³ (Nations unies, 2020_[11]).
- Adhéré à la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat⁴ en 2018 (OCDE, 2022_[2]).

De même, les mesures exceptionnelles développées par les autorités publiques et le secteur privé en réponse à la pandémie du Covid-19 visaient notamment à soutenir l'activité économique féminine. Par exemple :

- Le ministère du Tourisme, de l'Artisanat, du Transport aérien et de l'Économie sociale avait mis en place un système de certification permettant aux coopératives de produire 30 000 masques réutilisables par jour. Une quinzaine de coopératives ont été certifiées avec un total de 103 membres, dont 100 % de femmes.
- L'Association des femmes entrepreneurs du Maroc (AFEM) a en outre créé une plateforme appelée « Ensemble contre le Covid », qui fournissait de l'information sur les outils clés permettant aux femmes de mieux gérer leurs entreprises pendant la crise, notamment concernant la prévention des risques, les mesures de soutien aux employés et les plateformes de formation en ligne (OCDE, 2020_[12]).

1.3. Contexte international et renforcement de l'arsenal législatif et politique de promotion de l'autonomisation économique des femmes

Les conséquences économiques du Covid-19, de l'invasion de l'Ukraine par la Russie et de l'accroissement du stress hydrique – pour ne citer que les principales mégatendances mondiales – frappent durement les femmes :

- La crise liée à la pandémie du Covid-19 a entraîné la plus grave récession économique depuis près d'un siècle. Elle a exacerbé les disparités de genre dans le monde (OCDE, 2020_[13]) et plus particulièrement dans la région du Moyen-Orient et d'Afrique du Nord où l'AEF se heurte à des systèmes patriarcaux couplés à des normes juridiques contraignantes (OCDE, 2020_[12]). Avant la pandémie, le taux d'extrême pauvreté des femmes devait diminuer de 2.7 % entre 2019 et 2021. Cependant, des estimations récentes suggèrent une augmentation de 9.1 % depuis le début de la crise (ONU Femmes, 2020_[14]). Au Maroc, ONU Femmes estime des pertes d'emplois, plus fortes pour les femmes (17.5 %) que pour les hommes (15.1 %) (ONU Femmes, 2021_[15]).
- À ceci s'ajoute les conséquences économiques de l'invasion de l'Ukraine, telle que la flambée des prix et la rareté de certains produits alimentaires de base créant une menace d'insécurité alimentaire grandissante. En 2021, 20.2 % des importations de blé marocaines venaient d'Ukraine. L'inflation alimentaire a dépassé 12 % entre mars et décembre 2022, ce qui a eu un impact significatif sur les budgets des ménages et les finances publiques (Institut pour les études de politique internationale, 2023_[16]).
- Sans compter les menaces que font peser la crise climatique et le stress hydrique sur l'économie marocaine. Le pays est le 23-ème État le plus menacé par les pénuries d'eau au monde, le second en Afrique du Nord selon le classement du World Resources Institute (WRI). Or, les pénuries d'eau affectent sévèrement le secteur agricole, principal pourvoyeur d'emploi pour les femmes.

Ce contexte d'instabilité mondiale appelle à rester vigilants, notamment en ce qui concerne les catégories de femmes économiquement vulnérables. D'un autre côté, les changements sociaux-économiques qui en découlent affectent favorablement la perception des populations et des décideurs politiques envers l'AEF, notamment du fait de l'apport nécessaire d'un second revenu au sein du ménage et du rôle clé des femmes dans les stratégies de mitigations.

Le mise en œuvre du PGE III (2023-2026) apparaît dès lors comme une opportunité d'adapter les projets d'AEF au contexte international. Il faut pour cela repenser les politiques publiques, les réformes juridiques, l'élaboration des stratégies de relance à court terme et de résilience à long terme, afin de prendre en compte les besoins multiples et variés des populations féminines, de protéger leurs droits et leur permettre de faire face aux chocs exogènes complexes que le monde expérimente actuellement.

1.4. Le soutien de l'OCDE aux pays de la région Moyen-Orient et Afrique du Nord (MENA) dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes

C'est dans un contexte d'inégalités persistantes et de potentiel de croissance non exploité que l'OCDE a développé un ensemble d'outils pour soutenir ses pays membres et partenaires dans la mise en place d'un environnement propice à l'AEF.

Depuis 2008, le programme MENA-OCDE pour la compétitivité travaille en étroite collaboration avec les pays de la région et le Maroc pour adapter ces outils aux spécificités régionales. De nombreuses activités ont été développées dans ce cadre aux niveaux régional et national, dont la publication de rapports traitant de l'impact du cadre juridique sur la participation des femmes au marché du travail :

- Le rapport de l'OCDE intitulé « Autonomisation économique des femmes dans la région MENA : l'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien » a démontré que les discriminations légales et l'accès restreint des femmes à la justice entravaient de manière considérable leur autonomisation économique (OCDE, 2017^[17]).
- Considérées comme le point de départ de la présente analyse, la dernière étude en date indiquait que les progrès observés au Maroc pourraient être renforcés par des actions politiques ciblées, inclusives et coordonnées afin de répondre aux inégalités persistantes, telles que les faibles taux d'activités des femmes ou d'importants écarts en matière d'entrepreneuriat (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[18]). Pour ce faire, elle identifiait dix facteurs de réussite permettant aux réformes d'avoir un impact positif sur la vie des femmes (Encadré 1.3).

Encadré 1.3. Facteurs de succès des réformes relatives à l'autonomisation économique des femmes au Moyen-Orient et en Afrique du Nord

Le rapport « Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie » analysait les réformes constitutionnelles de ces pays, et les dispositions relatives à l'égalité hommes-femmes dans les législations sur le travail et la famille. Il mettait en exergue les outils pratiques permettant de transformer les politiques publiques en mesures efficaces pour l'AEF. En s'appuyant sur 24 études de cas, il a identifié dix « facteurs de réussite » garantissant que les réformes soient appliquées et aient un réel impact sur les opportunités économiques des femmes :

1. Adhérer aux normes internationales/régionales, les mettre en œuvre et rendre compte des progrès réalisés, et participer aux mécanismes d'examen internationaux/régionaux pour mesurer les progrès de l'AEF.
2. Constituer une base de données solide pour défendre et mener à bien les réformes juridiques, politiques et institutionnelles.
3. Échelonner les politiques d'autonomisation économique des femmes en vue d'une réforme juridique progressive.
4. Obtenir un engagement politique en faveur de la réforme au plus haut niveau.
5. Faire preuve de ténacité dans le plaidoyer et le lobbying pour faire pression sur les gouvernements afin qu'ils entreprennent des réformes.
6. Soutenir la participation et le leadership des femmes.
7. Adopter des approches multipartites et multisectorielles pour une réforme globale.
8. Renforcer les capacités et recourir à l'apprentissage par les pairs.
9. Lutter contre les normes sociales restrictives et les stéréotypes qui sous-tendent les législations discriminatoires et freinent l'autonomisation économique des femmes.
10. Garantir la mise en œuvre et le respect des réformes.

Source : (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[18]).

Le présent rapport s'inscrit dans la continuité du soutien de l'OCDE au Maroc dans le développement de politiques de développement inclusif qui se manifeste notamment via le Programme Pays Maroc (Encadré 1.4). Plus particulièrement, il fournit au Maroc des propositions de réformes et politiques publiques permettant au pays de traduire l'engagement collectif observé ces dernières décennies en participation accrue des femmes à la vie économique. Son apport est triple :

- Tout d'abord, il analyse les tendances de la société et du marché du travail marocain vis-à-vis de l'AEF.
- Ensuite, il présente les réformes juridiques et politiques publiques mises en place par le Maroc depuis 2017 - date de fin de collecte des données du rapport OCDE, CAWTAR, OIT publié en 2020 à ce sujet.
- Enfin, il propose des pistes de réflexion pour la mise en œuvre du PGE III. Ces dernières s'appuient sur les outils et standards de l'OCDE, ainsi que sur les bonnes pratiques mises en place par ses pays membres et partenaires.

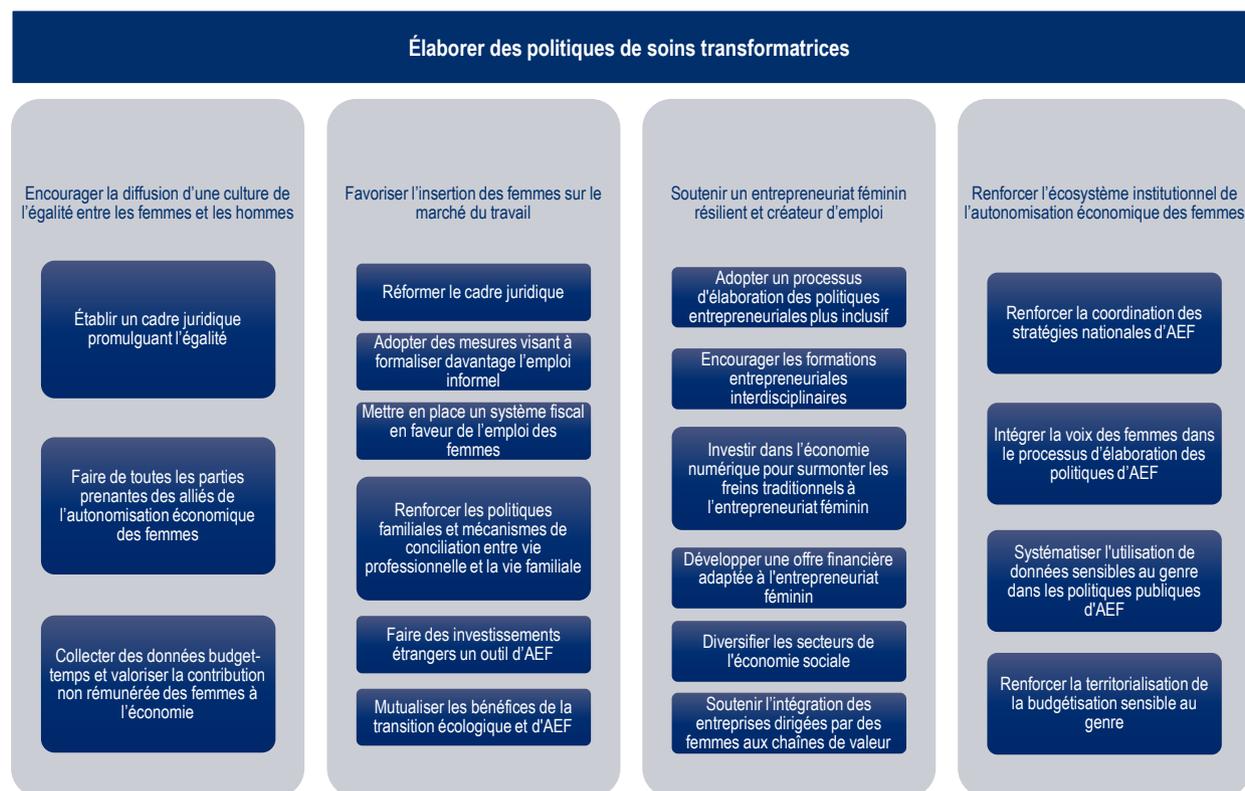
Encadré 1.4. Le Programme Pays Maroc OCDE

Depuis 2005, les relations bilatérales entre l'OCDE et le Maroc se sont renforcées : le pays a adhéré à environ 30 instruments juridiques de l'OCDE et participe régulièrement à 11 comités. Le Maroc a en outre co-présidé [l'Initiative MENA-OCDE pour la gouvernance et la compétitivité](#) de 2009 à 2016.

Le Maroc bénéficie en outre d'un Programme Pays qui vise à soutenir les réformes structurelles du pays et l'alignement avec les instruments et standards de l'OCDE. Suite au succès de la première phase du Programme Pays (2015-2018), une seconde phase a été lancée en 2021. Elle s'articule autour de quatre thèmes principaux : gouvernance publique, intégrité et lutte contre la corruption ; Croissance économique, investissement ; Capital humain, dont éducation et égalité entre les sexes ; Développement territorial.

1.5. Un accent sur des politiques de soin transformatrices

Le rapport est structuré autour de quatre chapitres et dix-neuf recommandations de politiques publiques qui constituent les principaux axes d'un cadre stratégique global favorisant la contribution des femmes à l'économie marocaine, tant au niveau quantitatif que qualitatif.



La singularité des politiques publiques visant à promouvoir l'intégration des femmes sur le marché du travail tient au fait qu'elles doivent être le fruit d'un cocktail savant entre d'un côté les politiques standards du marché du travail – développement des compétences, création d'emploi et d'opportunités entrepreneuriales – et de l'autre des politiques spécifiquement liées à la condition des femmes – lutte contre les normes et pratiques discriminatoires, développement d'infrastructures et services à la personne permettant de réduire le temps dévoué aux tâches domestiques et de soin non rémunérées, et politiques familiales. En effet, l'intégration des femmes sur le marché du travail ne peut être dissociée des normes

socio-culturelles définissant leurs rôles dans les sphères privée et publique, ni de leurs responsabilités domestiques et familiales.

Si ce contexte prévaut dans tous les pays du monde, il est particulièrement important pour comprendre la stagnation des taux d'activités des femmes au Maroc autour de 22 %, ainsi que les réticences d'une frange de la population à réformer certains articles du Code de la Famille. Ce rapport montre en effet que la population marocaine exprime des opinions contradictoires envers l'égalité femmes-hommes. D'un côté, les efforts de pédagogie et de communication déployés par le gouvernement marocain et la société civile se sont traduits sur le terrain par un soutien croissant aux mesures pro-actives favorisant l'égalité. D'un autre côté, des inquiétudes perdurent quant aux conséquences de l'autonomisation économique des femmes et de l'égalité professionnelle et salariale sur les relations de pouvoir au sein des systèmes économiques, dans les entreprises, mais aussi au sein des ménages. L'appréhension est d'autant plus importante qu'un accès croissant des femmes à l'emploi et aux postes à responsabilité est souvent associé – dans l'inconscient collectif – à un désengagement des femmes envers leurs responsabilités familiales, au détriment de leurs enfants et autres personnes à charge.

De nombreux efforts ont été mis en place par le gouvernement marocain pour répondre à ces défis. Les Plans Gouvernementaux pour l'Égalité (PGE) et la stratégie GISSR (Green Inclusive Smart Social Regeneration) du ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille visent à diffuser une culture de l'égalité, afin de faire évoluer les mentalités. En outre, le ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports s'est engagé à accroître l'offre préscolaire et périscolaire. Les politiques familiales ont été renforcées et les conditions d'emplois ont évoluées pour permettre aux parents – et plus particulièrement aux mères – de concilier vie familiale et vie professionnelle.

Pourtant, à ce jour, les femmes – qu'elles soient employées ou non, et ce à plein temps ou à temps partiel – dévouent un temps considérable aux tâches domestiques et de soin aux membres de la famille. Ceci restreint leur accès à l'emploi, et plus particulièrement dans le secteur privé et des postes à responsabilités.

En outre, le travail domestique et de soin, qu'il soit rémunéré ou non, est peu valorisé malgré sa contribution à la création de richesse, à la réalisation de la justice sociale et au bien-être d'une société. La valeur du travail domestique et de soin non rémunéré atteignait 285 milliards de Dirhams en 2012, soit 34.5 % du PIB, d'après les dernières données disponibles. Les femmes réalisant plus de 75 % des tâches productives du ménage, le Haut-Commissariat au Plan estimait à cet égard la contribution économique des femmes à 21 % de la richesse nationale selon les calculs standards de la comptabilité nationale, contre le double si on inclut les tâches domestiques et de soin non rémunérées.

De la même manière, les services à la personne et les métiers de la petite enfance et du secteur de la santé sont souvent associés au secteur informel et/ou peu rémunéré et peu valorisé. Les consultations menées dans le cadre de cette étude ont aussi démontré les problèmes de qualité et d'accessibilité des infrastructures d'accueil préscolaires et extra-scolaires, ou dédiées aux personnes en situation de handicap ou personnes âgées. La question des manques de compétences du personnel a en outre été l'objet de nombreuses discussions.

Dans un tel contexte, une priorité de la stratégie d'AEF au Maroc est l'élaboration de politiques de soin transformatrices – c'est-à-dire à leur capacité à construire un monde du travail meilleur et plus égalitaire du point de vue du genre - permettant à la fois de

- créer des emplois décents, valorisés et bien rémunérés
- alléger la charge des tâches domestiques et de soin portée par les femmes
- mieux concilier vie familiale et vie professionnelle
- remettre en cause les stéréotypes de genre dans lesquelles sont profondément enracinées les inégalités socio-économiques entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire ce rapport recommande de s'appuyer sur un éventail de politiques publiques incluant :

- la réforme des Codes Général des Impôts, de la Famille ou du Travail afin d'éradiquer les discriminations légales et d'octroyer aux femmes marocaines les mêmes droits que les hommes
- l'établissement d'une campagne de sensibilisation en partenariat avec l'ensemble des médias permettant d'engager les hommes pour assurer une distribution égalitaire des responsabilités au sein de la famille et de communiquer sur les modèles positifs
- la collecte des données budget-temps et la valorisation de la contribution non rémunérée des femmes à l'économie
- le développement d'un système fiscal combinant crédits d'impôts et cotisations de sécurité sociale réduites pour inciter davantage de ménages à avoir recours à des gardes d'enfants et autres services à la personne, et ainsi permettre aux femmes d'augmenter leur taux d'emploi et temps de travail
- la mise en place d'incitations pour la formalisation du travail domestique
- le renforcement des politiques familiales et mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et la vie familiale, dont l'établissement de congé parentalité et la mise à disposition d'infrastructures d'accueil préscolaires et extra-scolaires, ou dédiées aux personnes en situation de handicap ou personnes âgées de qualité et accessible à tous
- le soutien à l'entrepreneuriat féminin dans l'économie sociale et solidaire.

Références

- Bargain, O. et M. Lo Bue (2021), *Coûts économiques des inégalités de genre dans le marché du travail au Maroc*, ONU Femmes, <https://morocco.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Morocco/Documents/Publications/2021/Synthse%20rapport%20-%20Cots%20economiques%20ingalits%20genre.pdf>. [5]
- Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (2020), *À propos de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement*, <https://csmd.ma/fr/> (consulté le 19 août 2022). [7]
- HCP (2022), *La femme marocaine en chiffres*, Haut-Commissariat au Plan. [10]
- HCP (2012), *Le Budget Temps ou l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012*, Haut-Commissariat au Plan, <https://mujeres.andaluciasolidaria.org/wp-content/uploads/Enquete-budget-temps-FR.pdf>. [9]
- Institut pour les études de politique internationale (2023), *Insécurité alimentaire grave dans la région MENA*, <https://www.ispionline.it/en/publication/the-costs-of-food-insecurity-in-the-mena-region-a-conversation-with-roberta-gatti-130388#q2>. [16]
- La Banque mondiale (2012), « Rapport sur le développement dans le monde 2012 : Égalité des sexes et développement », vol. 2012/065, <https://reliefweb.int/report/world/world-development-report-2012-gender-equality-and-development>. [1]
- La Banque mondiale (s.d.), *Site web de la banque mondiale*, <https://donnees.banquemondiale.org/> (consulté le 19 septembre 2023). [4]
- Nations unies (2020), *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par le Maroc en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2014*, https://digitallibrary.un.org/record/4017290/files/A_78_48-FR.pdf. [11]
- OCDE (2022), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité homme-femme*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-%C5%92uvre-Recommandations-OCDE-%C3%A9galit%C3%A9-Hommes-Femmes.pdf> (consulté le 23 décembre 2022). [2]
- OCDE (2020), « COVID-19 dans la région MENA : impact sur les inégalités de genre et réponses apportées en soutien aux femmes », *Les réponses de l'OCDE face au coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f7da7585-fr>. [12]
- OCDE (2020), « Women at the core of the fight against COVID-19 crisis », *OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19)*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/553a8269-en>. [13]
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA: L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264280434-fr>. [17]
- OCDE (2011), « L'Autonomisation économique des femmes », OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/social/femmes-developpement/lautonomisationeconomiquedesfemmes.htm>. [8]

- OCDE/OIT/CAWTAR (2020), *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr>. [18]
- OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>. [6]
- OIT (2023), *ILOSTAT : La principale source de statistiques sur le travail*, Organisation internationale du Travail, <https://ilostat.ilo.org/fr/> (consulté le 19 septembre 2023). [3]
- ONU Femmes (2021), *Mesurer la Pandémie de l'Ombre: La Violence à l'Égard des Femmes pendant la Pandémie de COVID-19*, ONU Femmes, <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/Measuring-shadow-pandemic-FR.pdf>. [15]
- ONU Femmes (2020), « From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19 », <https://reliefweb.int/report/world/insights-action-gender-equality-wake-covid-19>. [14]

Notes

¹ L'Article 19 dispose que « l'Homme et la Femme jouissent, à égalité, des droits et des libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental ».

² Bulletin officiel n° 6387.

³ Bulletin officiel du Royaume n° 5974.

⁴ Adoptée en 2013, sur proposition du Comité de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE, elle compte 42 pays adhérents, dont 38 pays membres de l'OCDE et 4 non-Membres.

2 Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes

Ce chapitre souligne le rôle du changement social et de l'évolution des normes de genre dans la promotion de l'autonomisation économique des femmes au Maroc. Il analyse les tendances actuelles à ce sujet à travers des données attitudinales envers l'égalité femme-hommes, les disparités de genre dans l'emploi-temps et la pratique des mariages précoces. Le chapitre met en exergue les politiques mises en place au Maroc depuis 2017 pour enclencher un changement des mentalités vis-à-vis des rôles de genre. Compte tenu des réticences au changement, des recommandations sont formulées pour encourager la diffusion d'une culture de l'égalité et lutter contre les stéréotypes de genre. Ceci inclut la révision du code de la Famille – *la Moudawana* – l'institution de la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier, l'engagement des différentes parties prenantes et la collecte de données sur l'emploi du temps.

La promotion de l'autonomisation économique des femmes (AEF) ne peut être dissociée de l'analyse des normes et stéréotypes de genre. En influençant le rôle et statut des femmes et des hommes dans la société et la famille, elles jouent un rôle central dans leurs décisions économiques. Les normes sociales défavorables à l'égalité peuvent compromettre la mise en œuvre des réformes juridiques et politiques publiques, perpétuant le statu quo. La diffusion d'une culture de l'égalité au sein de la société et de la famille fait donc partie intégrante de toute stratégie visant à accroître la contribution économique des femmes. L'école, les leaders communautaires et les médias en sont des alliés incontournables.

Au Maroc, le second plan gouvernemental pour l'égalité (PGE II) a intégré le rôle essentiel du changement des mentalités dans la réalisation des objectifs de développement inclusif à travers son axe « diffusion de la culture de l'égalité et lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre ». La Commission du Nouveau Modèle de Développement fait également référence aux normes discriminatoires : « les représentations pèsent également sur la sphère sociale et contribuent à entretenir une primauté de normes qui limitent l'épanouissement individuel et empêchent l'autonomisation. [...] Ces pesanteurs sont en porte-à-faux avec le contexte actuel marqué par une appétence pour les libertés et une forte demande d'autonomisation (*empowerment*) et de reconnaissance » (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[1]). De même, le second pilier de la stratégie Green Inclusive Smart Social Regeneration (GISSR) du ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF) définit la mobilisation sociale en faveur de l'égalité comme un axe stratégique majeur. Les réformes juridiques, les campagnes de sensibilisation et de formation à l'égalité femmes-hommes, la lutte contre les stéréotypes dans les médias et manuels scolaires sont autant d'initiatives mises en place par les autorités marocaines pour assurer le soutien de la population envers sa politique d'AEF - même dans les communautés les plus réfractaires au changement (Section 2.2). En témoigne le changement d'attitude envers la capacité des femmes à être d'aussi bons dirigeants politiques que les hommes : seul 19.5 % de la population marocaine interrogée rejetait la supériorité des hommes à ce sujet en 2004, contre 57.2 % en 2022 (Haerpfer et al., 2022^[2]).

Le changement social s'est amorcé : les normes de genre conservatrices laissent peu à peu place à une culture de l'égalité. L'idée que l'AEF n'entrave en rien les opportunités d'emploi des hommes ou le bien-être de la famille – mais au contraire y contribue – est de plus en plus partagée au Maroc.

Cependant, persistent, dans certaines régions et groupes de la société marocaine, des normes sociales définissant la sphère publique - en particulier les sphères économiques et politiques - comme le domaine des hommes, et la sphère privée comme celle des femmes. Hommes et femmes sont alors soumis à une pression extérieure qui les mène parfois à se comporter à l'encontre de leur propre valeur égalitariste. En découle une division sexuée du travail où les hommes - principaux pourvoyeurs de la famille - occupent les emplois rémunérés, et les femmes - principales responsables de l'entretien du foyer – sont dévouées aux tâches domestiques et de soins non rémunérés (Section 2.1).

En outre, alors que la Constitution de 2011 établit l'égalité entre les femmes et les hommes, certaines normes discriminatoires sont retranscrites dans le cadre juridique marocain et notamment dans le droit de la famille, reléguant les femmes à leur statut de dépendance envers les membres masculins du ménage, parfois même associé au statut du mineur.

C'est dans ce contexte de Maroc à deux vitesses que ce chapitre analyse l'impact des facteurs sociaux-culturels sur la stratégie d'AEF. S'appuyant sur les exemples de bonnes pratiques observées dans les pays OCDE et de la région MENA, ce chapitre offre aux parties prenantes marocaines des propositions visant à accélérer la diffusion d'une culture de l'égalité (Section 2.3), telles que :

- Établir un cadre juridique promulguant l'égalité.
 - Réviser le code de la Famille - la *Moudawana* - : interdire le mariage des mineurs et garantir l'égalité des droits successoraux et de garde parentale.
 - Instituer la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier.

- Faire de toutes les parties prenantes des alliés de l'AEF :
 - Renforcer l'engagement les hommes pour assurer une distribution égalitaire des responsabilités au sein de la famille.
 - Encourager la visibilité de modèles positifs ou « role model ».
 - Travailler au niveau territorial et local avec les organisations et leaders communautaires.
 - Faire du système éducatif un vecteur de transmission intergénérationnelle des principes d'égalité.
 - Mobiliser les médias dans la mise en œuvre de la stratégie d'AEF.
- Collecter régulièrement des données budget-temps et valoriser la contribution non rémunérée des femmes à l'économie.

2.1. Tendances des normes et stéréotypes de genre

Pour être efficaces, les incitations mises en place par les autorités marocaines du côté de l'offre de travail pour attirer et retenir plus de femmes sur le marché du travail, ou du côté de la demande pour amener le secteur privé à embaucher plus de femmes, doivent s'adapter aux normes socio-culturelles locales. De plus, anticiper l'acceptation ou le rejet d'une réforme juridique ou d'une politique publique par les citoyens est une étape importante du processus démocratique, surtout lorsque celui-ci suppose une transformation sociale. Si les réformes relatives à la promotion de l'AEF peuvent apparaître comme nécessaires aux yeux du législateur ou du décideur politique qui en est à l'origine, il ne s'impose parfois pas avec autant d'évidence à l'ensemble de la population.

C'est la raison pour laquelle la mise en œuvre des politiques d'AEF doit s'appuyer sur une bonne compréhension des rôles traditionnels des femmes et des hommes au sein de la société et de la famille, et de ce fait des normes et stéréotypes de genre. Celle-ci nécessite la production de données sensibles au genre innovantes, telles que les données attitudinales – mesurant les attitudes et opinions de la population - ou les enquêtes budget-temps.

Si ces données sont disponibles au Maroc, elles ne sont pas toujours mises à jour régulièrement ou représentatives de la population marocaine. Ainsi, l'analyse qui suit s'appuie sur des données attitudinales collectées en 2021 sur l'ensemble du territoire, mais aussi en 2016 dans la région de Rabat-Salé-Kénitra¹ et une enquête budget-temps menée en 2011-12, et doit, de ce fait, être nuancée. En effet, les bouleversements liés à la pandémie du Covid-19 ou de la guerre en Ukraine ont pu largement affecter les perceptions de la population Marocaine envers le rôle économique des femmes ainsi que la répartition des tâches domestiques au sein des ménages.

Cependant, en plus d'être les seules disponibles, les données utilisées ci-dessous restent pertinentes et offrent un cadre d'analyse indispensable à la mise en œuvre du PGE III et de la stratégie GISSR. Il est important de noter que la plupart des pays ou organismes qui collectent ce type de données – cruciales pour l'analyse genre – le font tous les dix ans, du fait de leur coûts et des changements marginaux observés (United Nations Statistics Division, 2021^[3]):

- En France, par exemple, entre 1986 et 2010 (date de la dernière enquête), les emplois du temps des hommes et des femmes se sont légèrement rapprochés, bien qu'ils restent fortement différenciés et la spécialisation sexuée des tâches domestiques demeure très prégnante (Roy, 2019^[4]).
- De même, les attitudes discriminatoires sont légèrement moins répandues entre la sixième (2010-2014) et la septième (2017-2022) vague de l'enquête sur les valeurs mondiales mais le changement reste marginal. Par exemple, 60.6 % et 56.2 % de la population souhaitait donner la priorité aux hommes dans un contexte de pénurie d'emploi, soit un écart de 4 points de pourcentage entre les deux vagues (Haerpfer et al., 2022^[2]).

2.1.1. La population marocaine exprime des opinions contradictoires envers l'égalité femmes-hommes

Des efforts de pédagogie et de communication ont été déployés par le gouvernement marocain et la société civile pour expliquer l'importance de l'égalité femmes-hommes pour la justice sociale et le développement économique. Ceux-ci se sont traduits sur le terrain par un soutien croissant aux mesures pro-actives favorisant l'égalité et l'autonomisation des femmes (Graphique 2.1) :

- En témoigne les résultats de l'enquête IMAGES menée dans la région de Rabat-Salé-Kénitra en 2016 : 56 % des hommes et 87 % des femmes interrogés s'accordaient à dire que davantage de travail et d'efforts devraient être alloués à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes (Hamdouch et al., 2018^[5]). Des résultats comparables ont été observés dans les autres pays de la région où cette étude a été menée : 73 % des Égyptiennes et 58 % des Égyptiens, 87 % des Libanaises et 68 % des Libanais, 87 % des Palestiniennes et 75 % des Palestiniens soutenaient cette allégation (ONU Femmes/Promundo-US, 2017^[6]).
- Un soutien important est accordé au système de quotas mis en place au Maroc assurant une meilleure représentation féminine au sein des conseils municipaux et au Parlement. Par exemple, 48.1 % des hommes et 59.8 % des femmes interrogés en 2016 étaient favorables aux quotas pour les femmes au sein du Parlement ou des cabinets ministériels. De même, 53.8 % des hommes et 61.3 % des femmes soutenaient l'établissement de telles mesures dans les universités ; 48.8 % et 60.8 % des répondants de sexe masculin et féminin approuvaient la discrimination positive visant à accroître le nombre de sièges réservés aux femmes dans les postes de direction (Hamdouch et al., 2018^[5]).
- La population marocaine défend les grands principes liés à l'égalité professionnelle et salariale établis par le code du travail marocain. En effet, huit hommes sur dix et neuf femmes sur dix revendiquaient des salaires égaux pour un même poste sans discrimination basée sur le sexe. De manière similaire, plus de 90 % des répondants étaient favorables à une législation pénalisant le harcèlement sexuel dans les lieux publics (Hamdouch et al., 2018^[5]).

Cependant, des réticences persistent aussi bien dans la population masculine que féminine. L'adéquation entre les valeurs égalitaristes et les valeurs traditionnelles du Maroc reste une source de questionnement. En effet, le même sondage indique que la majorité de la population marocaine – 50 % des hommes et 48 % des femmes et - jugeaient que l'idée de l'égalité femmes-hommes ne fait pas partie des « traditions et de la culture marocaine » (Hamdouch et al., 2018^[5]). Cette perception est assez répandue dans la région MENA : une proportion similaire de la population interviewée partageait ce sentiment en Égypte (52 % des hommes et 60 % des femmes), et en Autorité palestinienne (59 % des hommes et 54 % des femmes), contrairement au Liban (32 % des hommes et 65 % des femmes) (ONU Femmes/Promundo-US, 2017^[6]).

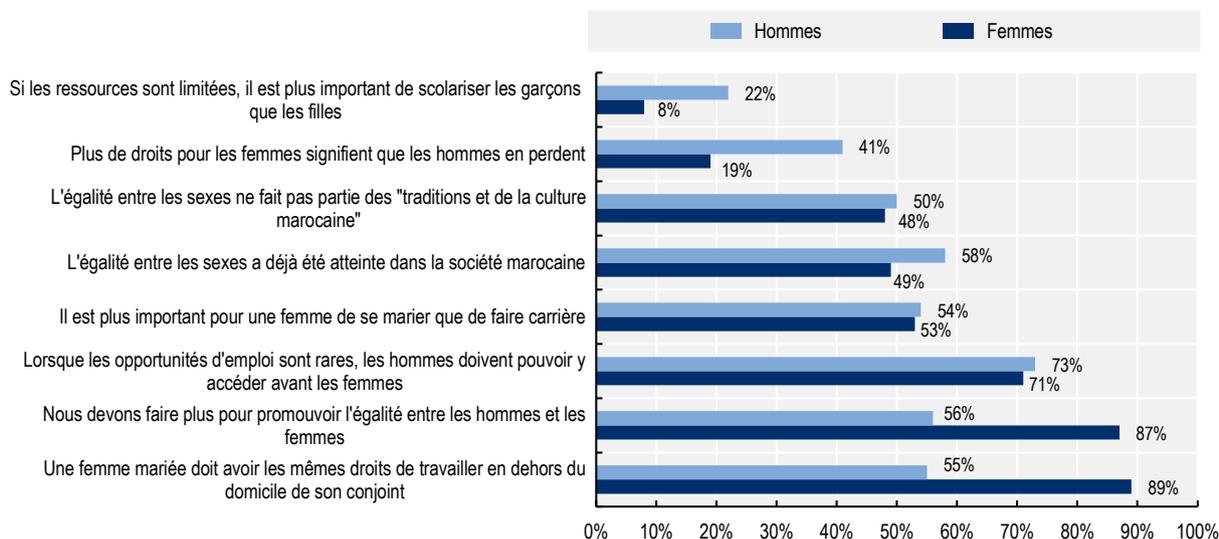
Par ailleurs, certaines pratiques discriminatoires continuent d'être largement soutenues par la population – aussi bien masculine et féminine – témoignant de l'enracinement du système patriarcale et de la nécessité de définir l'égalité à l'échelle nationale. C'est le cas des dispositions légales relatives au droit d'héritage :

- Alors que le principe d'égalité entre hommes et femmes a guidé la réforme du Code de la famille en 2004 et de la Constitution en 2011, l'égalité des droits successoraux reste un sujet sensible au Maroc. Comme dans les autres pays de la région MENA (La Banque mondiale, 2021^[7]), l'homme perçoit *de jure* le double de la part d'une femme (Article 342 du code de la Famille). En outre, les inégalités liées à l'accès à l'héritage au Maroc sont exacerbées par la règle du *ta'sib*, un héritage par agnation ou parenté par les mâles, inscrite dans le Code de la famille (Article 349). Celle-ci prévoit que les plus proches parents d'un défunt qui n'a pas de fils deviennent ses héritiers, tels que ses frères et cousins germains (Code de la Famille, 2004^[8]).

- Cette règle trouve ses racines dans une conception traditionnelle des rôles de genre, où seuls les hommes avaient des obligations et des responsabilités dans la prise en charge de la famille, et où l'activité économique des femmes se restreignaient aux emplois non rémunérés dans les entreprises ou sur les terres familiales. À travers l'héritage, c'est l'accès aux ressources soutenant l'activité économique des femmes qui est en jeu. Le patrimoine terrien, foncier ou financier permet non seulement d'accroître la richesse de ses détenteurs, mais aussi leurs capacités d'endettement et d'investissement. Ainsi, les inégalités dans les droits successoraux perpétuent les inégalités financières et sociales entre les femmes et les hommes (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).
- Pour autant, la population ne semble pas être prête à réformer le cadre juridique à ce sujet. Une enquête publiée en mai 2022 par l'Organisation marocaine des droits humains et l'Association des femmes marocaines pour la recherche et le développement indiquait que 44 % des personnes (sur 1 200 interrogées) rejetaient toute modification de la loi successorale et 82 % affirmaient être favorables à la règle selon laquelle « un homme a une part équivalente à celles de deux femmes ». Dans la région, seuls les Libanais exprimaient une vision réformatrice : 67 % des hommes et 81 % des femmes seraient favorables à une révision du cadre légal (ONU Femmes/Promundo-US, 2017^[6]). Une enquête qualitative suggère que si la religion est souvent utilisée pour défendre la pratique de lois successorales inéquitables, les intérêts économiques restent la raison principale.

Graphique 2.1. Les attitudes à l'égard de l'égalité des genres semblent confuses

Pourcentage de répondants qui sont d'accord ou tout à fait d'accord avec certaines déclarations relatives à l'autonomisation des femmes, 2016



Source : (Hamdouch et al., 2018^[5]).

Ces opinions contrastées envers l'égalité femmes-hommes sont confortées par une perception négative des implications des politiques en faveur de l'égalité sur la dynamique des relations entre les femmes et les hommes. En effet, l'égalité professionnelle et salariale remet en cause les relations de pouvoir au sein des systèmes économiques et politiques et dans les entreprises, mais aussi au sein des ménages. De ce fait, certains émettent l'idée que les privilèges accordés par le système patriarcale pourraient être affectés par exemple par une meilleure représentation des femmes dans les conseils d'administrations, les postes à responsabilités, les secteurs considérés comme « masculins ». Au Maroc, quatre hommes sur dix (41 %) – contre moitié moins de femmes (19 %) – pensaient qu'accorder plus de droits aux femmes signifie que les hommes en perdent (Hamdouch et al., 2018^[5]). Ce sentiment est plus répandu au Maroc qu'au Liban (10 % des femmes et 24 % des hommes) ou dans l'Autorité palestinienne (18 % des femmes et 35 % des hommes) (ONU Femmes/Promundo-US, 2017^[6]).

2.1.2. La division sexuée du travail au sein du ménage reflète les normes de genre discriminatoires

Force est de constater que le temps est une ressource limitée. Ainsi, chaque minute supplémentaire allouée aux activités productives non rémunérées - telles que les tâches ménagères et de soin apporté aux autres membres du ménage – réduit le temps disponible pour s’investir dans des activités génératrices de revenu.

De ce fait, les disparités entre les femmes et les hommes dans le temps consacré aux tâches domestiques contribuent à expliquer l’exclusion de certaines femmes du marché du travail. Nombre de femmes sont sans emploi, dans des contrats à temps partiels ou profession à responsabilités limitées par manque de temps. En 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler dans le monde se sont déclarées indisponibles pour un emploi ou ne cherchant pas d’emploi en raison de leurs responsabilités domestiques non rémunérées, contre 41 millions d’hommes (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).

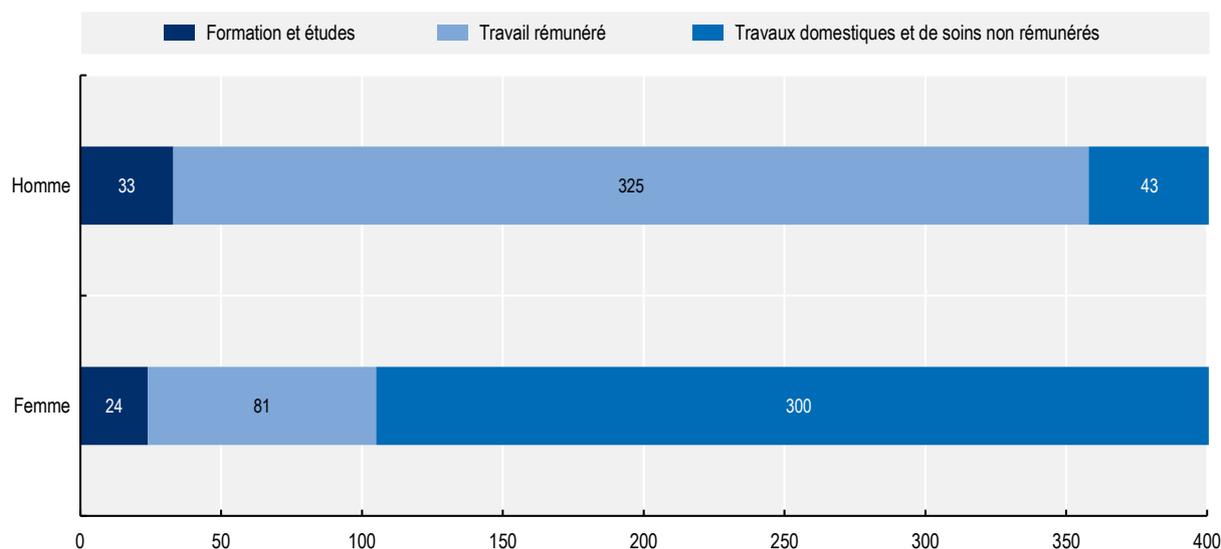
La dernière enquête budget-temps disponible au Maroc a été menée en 2011-2012. Les résultats dessinent un partage sexué de la charge de travail plaçant les rapports économiques femmes-hommes dans le schéma classique de « l’homme gagne-pain et de la femme au foyer » (Graphique 2.2) :

- Les hommes consacraient quatre fois plus de temps au travail professionnel que les femmes et sept fois moins aux activités domestiques, sachant que 95 % des femmes y contribuent contre 45 % des hommes (HCP, 2012^[10]). Des données similaires sont observées dans les rares pays de la région ayant des enquêtes budget temps. Sur la même période, dans l’Autorité palestinienne, par exemple, 91 % des femmes participaient aux activités domestiques et de soin non rémunéré contre 45 % d’hommes, y dévouant sept fois plus de temps (Palestinian Central Bureau of Statistics, 2013^[11]). De même, les femmes algériennes et égyptiennes dépensaient respectivement six et neuf fois plus de temps que les hommes aux tâches ménagères en 2012 et 2015 (OCDE, 2023^[12]).
- Les Marocaines de plus de 15 ans dévouaient près d’une heure et demie par jour au travail professionnel - contre cinq heures et demie pour les hommes -, et cinq heures aux travaux domestiques et de soin donné aux autres membres du ménage - contre une demi-heure pour les hommes. Ainsi, près de 80 % du temps de travail des femmes était dédié à des activités productives mais non rémunérés - contre 12 % pour les hommes (HCP, 2012^[10]). À titre de comparaison, dans les pays OCDE les femmes consacrent en moyenne quatre heures et demie aux tâches domestiques - contre deux heures et quart pour les hommes – et trois heures et demie au travail marchand – contre cinq heures vingt pour les hommes (OCDE, 2023^[12]).

Ces inégalités se transmettent dès le plus jeune âge. En effet, les jeunes marocaines âgées de 7 à 14 ans passaient une heure et quart à effectuer des tâches ménagères - contre 22 minutes pour les jeunes marocains du même âge (HCP, 2012^[10]). De même, 80 % des jeunes Palestiniennes âgées de 10 à 17 ans participaient aux tâches domestiques et 13.7 % aux tâches de soin non rémunérées contre 50.5 % et 5.7 % des garçons, respectivement (Palestinian Central Bureau of Statistics, 2013^[11]).

Graphique 2.2. La division du travail entre hommes et femmes reste stéréotypée

Minutes dévouées par jour aux activités productives rémunérées et non rémunérées par sexe, 2011-12



Source : (HCP, 2012_[10]).

Cette division sexuée du travail au sein de la famille est largement influencée par une vision patriarcale des rôles au sein du ménage (Hamdouch et al., 2018_[5]) et (Haerpfer et al., 2022_[2]):

- Plus des deux-tiers de la population marocaine considèrent que les enfants de moins de 6 ans souffrent du fait d'avoir une mère qui travaille, contre moins de la moitié de la population mondiale (Haerpfer et al., 2022_[2]).
- Un peu plus de 70 % des hommes et 49 % des femmes affirmaient que la responsabilité la plus importante de la femme est de s'occuper de la maison et que l'homme devrait avoir le dernier mot dans les décisions du ménage (Hamdouch et al., 2018_[5]).
- Une proportion significative de la population marocaine interrogée – 37 % des hommes et 24 % des femmes - déclaraient qu'il est « honteux » que les hommes s'occupent des enfants ou effectuent des tâches domestiques (Hamdouch et al., 2018_[5]).

Cette vision binaire est renforcée dans les situations d'instabilité économique : plus de la moitié de la population marocaine sondée déclarait que les emplois devraient être donnés en priorité aux hommes dans un contexte de pénurie d'emplois - contre un tiers au niveau mondial, plus de deux-tiers au Liban et en Tunisie, plus des trois-quarts en Libye et en Jordanie, et près de neuf dixième en Égypte (Haerpfer et al., 2022_[2]).

Les normes et stéréotypes de genre affectent non seulement la capacité des femmes à entrer sur le marché du travail, mais aussi les types d'emploi ou de secteur dans lesquels elles peuvent travailler en tant qu'employée ou entrepreneure. Ainsi, elles justifient une ségrégation professionnelle genrée qui tend à reléguer les femmes dans certains métiers traditionnellement considérés comme féminin (sage-femme, infirmière, institutrice, etc.) et des emplois avec des niveaux de responsabilités plus faibles, et donc payés des salaires inférieurs. D'ailleurs, 38.9 % des Marocains interrogés en 2021 (hommes et femmes confondus) déclaraient que les hommes font de meilleurs chefs d'entreprise que les femmes contre 30 % de la population mondiale, et 47.2 % pensent qu'il est indécent pour une femme de gagner plus que son mari, contre 33.7 % au niveau mondial (Haerpfer et al., 2022_[2]).

2.1.3. Le budget-temps des femmes varie selon la composition et le lieu de vie du ménage

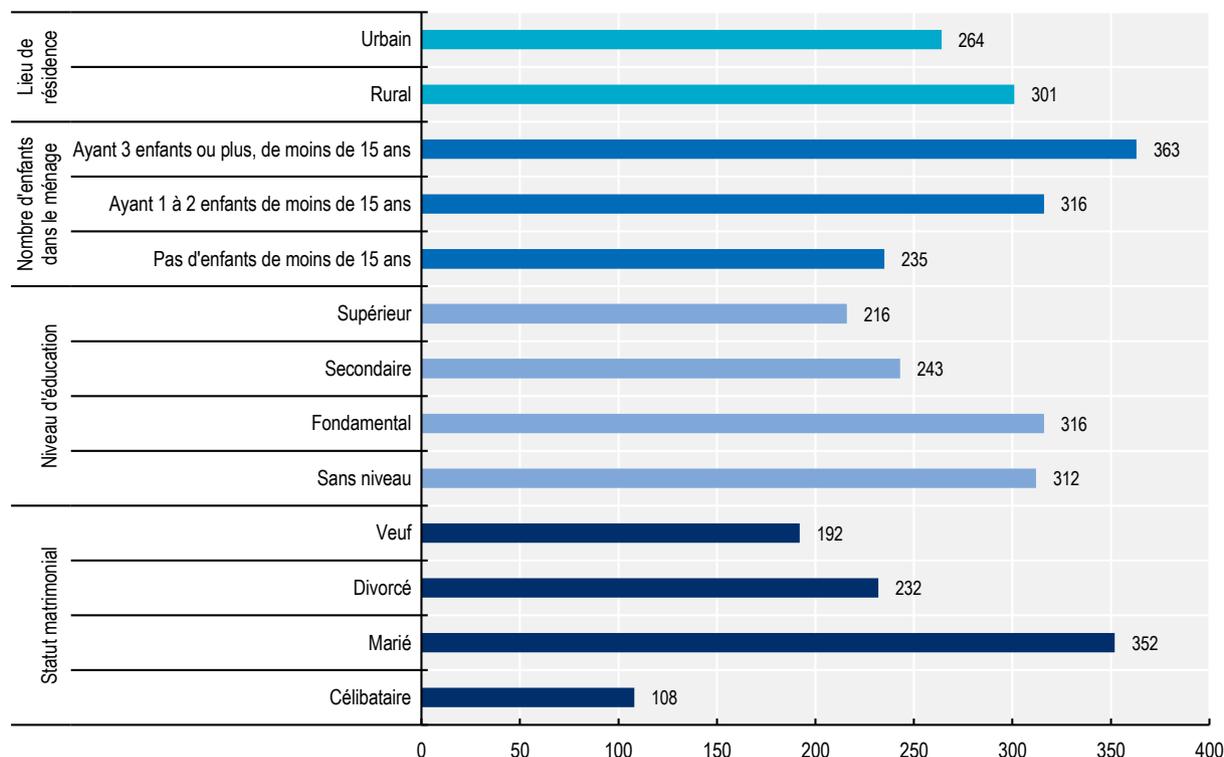
Les moyennes nationales cachent une réalité bien plus complexe. Les femmes ne forment pas un groupe homogène et l'intersection de plusieurs facteurs crée une variété des situations des femmes face au travail domestique. En effet, les différents niveaux de développement, d'accès aux services marchands (garde d'enfant, restauration, livraison de courses, etc.) et aux infrastructures permettant de faire des économies de temps (eau courante et l'électricité, machines à laver, lave-vaisselle, robots ménagers, etc.) – impactent significativement le temps alloué à certaines tâches et leur pénibilité. Le système de soin des personnes âgées, malades ou personnes en situation de handicap, l'offre préscolaire et scolaire jouent ici encore un rôle prépondérant, exacerbé par un contexte de sociétés vieillissantes. De même, le recours au travail domestique - formel ou informel – varie considérablement d'un ménage à l'autre. Les enquêtes emploi du HCP montre en effet la fracture sociale à ce sujet : les ménages aisés urbains emploient fréquemment des personnes à domicile issues des zones rurales plus défavorisées (HCP, 2012_[10]).

Ces variations nécessitent d'être prise en compte pour adapter les politiques publiques aux divers besoins des populations, notamment au Maroc où les inégalités territoriales et sociales créent des écarts importants dans le temps alloué aux tâches domestiques et de soin non rémunéré. L'enquête budget-temps de 2011-2012 montre par exemple que (Graphique 2.3) :

- Les femmes octroyaient cinq heures par jour aux activités domestiques dans les zones rurales contre quatre heures dans les zones urbaines. Ces chiffres variaient de 43 à 30 minutes pour les hommes.
- Les Marocaines sans diplôme y dévouaient cinq heures et quart contre trois heures et demie chez les diplômées du supérieur (respectivement 49 et 54 minutes pour les hommes).
- Les femmes sans enfants de moins de 15 ans y passaient moins de quatre heures contre plus de six heures pour celles ayant trois enfants et plus (respectivement 40 et 50 minutes pour les hommes).
- Les femmes mariées dédiaient près de six heures aux tâches ménagères contre trois heures et demie pour les célibataires (respectivement 52 et 27 minutes pour les hommes).

Graphique 2.3. Le lieu de résidence et la composition du ménage influencent le budget-temps des femmes

Minutes dévouées par jour par les femmes aux travaux domestiques et de soins non rémunérés, par caractéristiques socio-économiques, 2011-12



Source : (HCP, 2012_[10]).

2.1.4. La réduction des disparités filles-garçons dans l'éducation est atténuée par la persistance des mariages précoces

L'accès universel à l'éducation est un objectif de l'Agenda 2030 auquel le Maroc a dédié des efforts considérables. Force est de constater les résultats positifs à cet égard. En effet, les taux de scolarisation des filles se sont améliorés à tous les niveaux (HCP, 2022_[13]) (Ministère de l'Education Nationale, du Préscolaire et des sports, 2023_[14]):

- L'accès universel à l'éducation primaire semble atteint en 2023 avec des taux de scolarisation bruts de 100 % pour les filles et les garçons, alors que 80.6 % des filles et 88.4 % des garçons âgés de 6 à 11 ans étaient scolarisés en 2000.
- Presque toutes les filles (99.4 %) entraient au collège en 2023, contre une sur deux en 2000.
- Alors que moins d'un tiers des filles fréquentaient le lycée en 2000, plus des trois-quarts des filles âgées de 15 à 17 ans étaient scolarisées en 2023.
- Ainsi, les filles représentaient 49.5 % des élèves du préscolaire, 48.1 % des effectifs du primaire, 47.5 % du secondaire collégial et 52.8 % des élèves du secondaire qualifiant en 2023.
- C'est dans l'enseignement supérieur que les progrès sont les plus importants : 51.7 % des étudiants fréquentant les bancs des universités marocaines étaient des étudiantes en 2021, contre 41.2 % en 2000 ; 59.1 % des inscriptions dans les instituts et écoles supérieures concernaient des jeunes femmes en 2021, contre seulement 27.6 % en 2000.

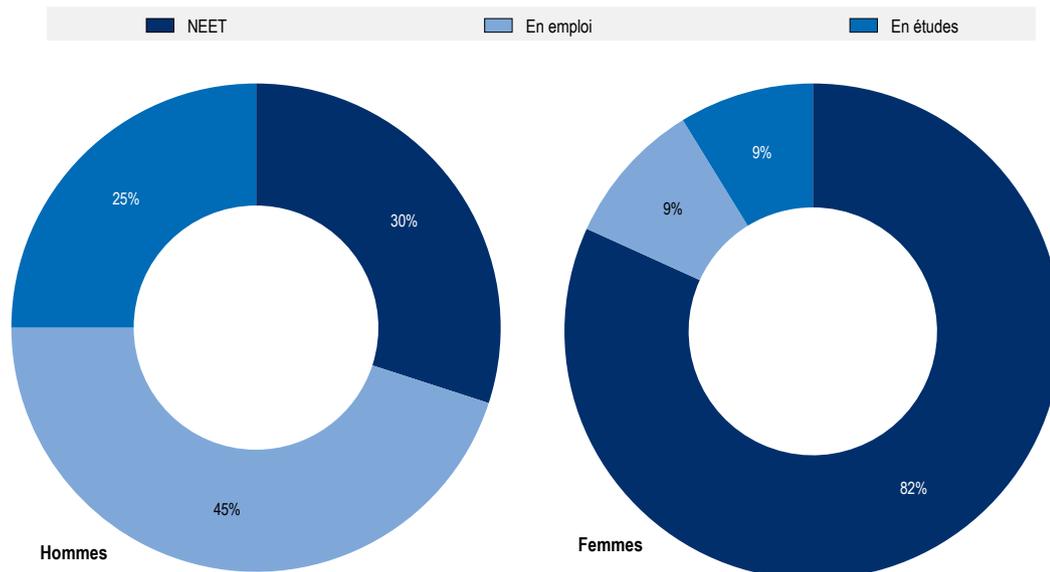
D'après les données du Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA) collectées en 2018,² au Maroc comme ailleurs, les filles réussissent mieux à l'école. Par exemple, ces dernières ont de meilleurs résultats en lecture et en science, et des performances similaires en mathématiques. Le score moyen des filles en compréhension de l'écrit est de 373, alors que celui des garçons s'établit à 347, soit une différence significative de 26 points, l'équivalent d'une année de scolarité. Cependant, les résultats des Marocaines sont largement inférieurs à la moyenne des filles des pays de l'OCDE, et se classent dans les dix derniers parmi les 69 pays participants à PISA 2018. Par ailleurs, dans presque tous les systèmes éducatifs, y compris au Maroc, les filles ont exprimé une plus grande peur de l'échec que les garçons, et cet écart entre les sexes était considérablement plus important parmi les élèves les plus performants (OECD, 2020^[15] ; Instance Nationale d'Évaluation, 2021^[16]).

L'amélioration des taux de scolarisation au Maroc est entachée par de forts taux de décrochage scolaire. Plus d'un million des 13-18 ans est en dehors du système éducatif formel, dont une partie non négligeable de filles. Si, l'ensemble des filles scolarisées la première année de primaire accédait à la dernière année de ce cycle en 2023, leur taux de transition effective de l'enseignement primaire au premier cycle de l'enseignement secondaire général est plus faible que celui des garçons (90.2 % contre 88.2 % en 2023) (Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des sports, 2023^[14]). C'est ensuite que la situation des jeunes filles devient préoccupante : près d'un quart des collégiennes et la moitié des lycéens sortaient du système éducatif avant d'avoir terminé l'année en cours, en 2020 (HCP, 2022^[17]).

Par conséquent, les jeunes femmes représentaient plus des trois-quarts %des Marocains de 15 à 24 ans qui ne sont ni en éducation, ni en emploi, ni en formation (NEET) en 2022. Le même année, 37.3 % des femmes âgées de 15 à 24 ans étaient considérées comme des NEET, contre trois fois moins de jeunes hommes (13.5 %) (HCP, 2022^[17]). Ces disparités de genre ont des conséquences de long terme particulièrement importante chez les jeunes femmes. Parmi celle considérées comme NEET en 2012, 84 % le sont restées en 2019, 7 % ont décroché un emploi et 9 % ont repris leurs études. En revanche, seulement 30 % des jeunes hommes NEET en 2012 le sont restés en 2019, 45 % sont devenus des actifs occupés et 25 % ont repris les études ou suivent une formation professionnelle (Graphique 2.4). Ces données doivent être comprises au prisme de l'intersectionnalité. En effet, il apparaît que l'essentiel des NEET de longue durée sont des femmes vivant en milieu rural, dans des ménages parmi les 20 % les plus pauvres (UNICEF/ONDH, 2022^[18]).

Graphique 2.4. De nombreuses jeunes femmes sont bloquées dans le piège des NEET

Statut observé en 2019 des individus considérés comme NEET en 2012



Source : (UNICEF/ONDH, 2022^[18]).

Le décrochage scolaire au sein des filles peut être expliqué par plusieurs facteurs et notamment les mariages et grossesses précoces. En effet, les infrastructures scolaires n'étant pas adaptées aux besoins des mères adolescentes, celles-ci sont incitées à quitter l'école et n'ont que peu d'incitations à y rester. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans révolus peut être levée dans certains cas, y compris une dérogation pour mariage précoce (Observatoire National du Développement Humain, 2021^[19]). L'âge légal de mariage est fixé à 18 ans pour les hommes et les femmes par l'article 19 du code de la Famille, et le Maroc a signé des accords internationaux interdisant le mariage des enfants.³ Cependant l'article 20 du Code marocain de la famille accorde le droit aux juges des affaires familiales d'autoriser le mariage de mineurs, alors que l'article 16 reconnaît les mariages coutumiers - ou dits par *Fatiha* – comme preuve légale de mariage s'ils sont déclarés dans les cinq ans (Code de la Famille, 2004^[8]) et (UNICEF, 2017^[20]). Entre 2011 et 2018, 85 % des dérogations pour mariage mineur(e) ont été approuvées, 94,8 % concernant des filles, dont 99 % étaient âgées entre 15 et 17 ans. Au total, 55,9 % de ces demandes étaient issues de zones rurales (CESE, 2019^[21]).

La persistance des mariages précoces reste préoccupante. En 2020, 12 600 mariages de mineurs étaient célébrés au Maroc, représentant 6,5 % des unions enregistrées (HCP, 2022^[17]). En 2018, 14 % des femmes marocaines âgées de 20 à 24 ans avaient été mariées avant 18 ans – contre 16 % en 2004 – sans compter les mariages coutumiers qui n'entrent pas systématiquement dans les statistiques officielles (ENPSF, 2018^[22]). En effet, ceux-ci peuvent être scellés par la simple récitation de la *Fatiha* – sourate du Coran – sans la présence d'un *adoul*, ni d'un représentant de l'État, et donc sans reconnaissance par la loi.⁴ À titre de comparaison, on dénombrait 17 % de jeunes femmes de la même tranche d'âge mariées avant 18 ans en Égypte, 13 % dans l'Autorité palestinienne, 10 % en Jordanie et 4 % en Algérie en 2018 (UNICEF, 2020^[23]).

Encadré 2.1. Mesures prises par le MENPS pour lutter contre le décrochage scolaire au Maroc

La feuille de route pour une école publique de qualité 2022-2026 vise la réalisation de trois objectifs stratégiques à l'horizon 2026, notamment la réduction de 30 % de la déperdition scolaire de manière à donner une forte impulsion à l'enseignement obligatoire et la généralisation du préscolaire. Dans ce cadre, le ministère de l'Éducation Nationale du Préscolaire et des sports (MENPS) marocain a développé plusieurs initiatives. Celles-ci incluent :

- La création d'écoles communautaires – au nombre de 270 en 2023 - reposant sur le regroupement d'élèves d'une même commune au sein d'une école dotée de cantine et de transport scolaire avec la possibilité de la mise en place d'internat.
- Le renforcement de l'offre d'internat et l'amélioration de ses services ainsi que la mise en place structures de proximité de prise en charge des filles et garçons scolarisés à travers le dispositif « Dar Attalib-a ». Au titre de l'année 2022-2023, 53.3 % des 126 116 bénéficiaires d'internat étaient des filles.
- La mise en place de transport scolaire en partenariat avec les collectivités locales. Le nombre de bénéficiaires atteignait 264 141 filles sur l'année scolaire 2022-2023 - dont la majorité vivaient dans des milieux ruraux.
- Le programme « Tayssir » de transferts monétaires conditionnels aux familles des communes rurales - dont 47 % des élèves bénéficiaires étaient des filles en 2021-2022.
- Un programme de veille éducative et mobilisation communautaire visant les élèves à risque de déperdition lors de la transition primaire-collège - notamment les filles du rural. Le nombre d'élèves réinsérés a atteint 39 531 élèves, dont 21 028 filles en 2021-2022.
- Les programmes de l'école de la deuxième chance dont la génération classique visait les enfants non scolarisés de moins de 13 ans et la nouvelle génération l'insertion socioprofessionnelle des jeunes déscolarisés (14- 20 ans) à travers 149 centres, dont 21 dans en zone rurale.
- La convention-cadre de partenariat et de coopération entre le MENPS et la Présidence du Ministère Public pour renforcer l'opérationnalisation de la loi sur l'obligation scolaire (de 4 à 16 ans).

Source : Consultations et commentaires du MENPS.

2.2. Réformes juridiques et politiques publiques favorisant la diffusion d'une culture de l'égalité

L'égalité des droits est une condition *sine qua none* à la diffusion d'une culture de l'égalité, qui suppose en outre que chaque partie prenantes - juges, *adouls*⁵, organisation de la société civile, individus - en soit le garant.

Les formations aux problématiques genre doivent faire partie intégrante de l'éducation juridique afin de renforcer la sensibilisation aux droits des femmes parmi les juges et les professionnels du droit. En outre, des efforts sont nécessaires pour assurer que les femmes et les hommes connaissent leurs droits et aient les moyens de les défendre (OCDE, 2017^[24]).

Le rapport de l'OCDE de 2020 a notamment mis en exergue la réforme du Code de la Famille marocain de 2004 (Encadré 2.2) qui a permis de redéfinir le rôle des femmes dans la famille et la société (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]). Depuis, le Maroc a mis en place un certain nombre de révision de son cadre légal (présentées ci-dessous par ordre chronologique) qui garantissent non seulement les mêmes droits aux hommes et aux femmes, mais participent aussi à remettre en cause les stéréotypes de genres et pratiques discriminatoires qui réduisent les opportunités économiques des femmes. Ces réformes ont

été assorties d'actions complémentaires pour assurer qu'elles se traduisent en réel changement dans le quotidien des femmes.

Encadré 2.2. La révision du code de la famille en 2004

Les précédentes publications de l'OCDE relatives à l'impact des réformes juridiques sur l'AEF dans la région MENA ont démontré le rôle de catalyseur du Code la Famille. Celui-ci détermine la capacité de chacun de ses membres à accéder aux ressources productives et à participer aux processus de décisions, et de ce fait, influence leur rôle économique.

Bien que la dernière révision du Code de la Famille (*Moudawana*) qui définit le droit de la famille au Maroc se situe en dehors du champ chronologique de cette étude, il est important de rappeler le tournant qu'elle représente pour la participation des femmes à l'économie marocaine. Elle a en effet apporté plusieurs points de réforme pour les droits des femmes via le dahir n° 1-04-22 du 12 hija 1424 (3 février 2004) portant promulgation de la loi n° 70-03 du Code de la Famille. Ceci inclut :

- **Co-responsabilité des conjoints** : La famille n'est plus placée sous la responsabilité exclusive du père, mais conjointe des deux époux. En outre, la règle de « *l'obéissance de l'épouse à son mari* » est abandonnée.
- **Gestion du foyer** : L'obligation de l'époux de subvenir aux besoins de sa femme et celle de la femme d'obéir à son époux ont été remplacées par l'obligation de l'époux de subvenir aux besoins du ménage et le droit des deux époux de gérer mutuellement les affaires du foyer.
- **Tutelle matrimoniale** : La femme n'a plus besoin d'un tuteur légal pour se marier.
- **Âge du mariage** : L'âge minimum légal de mariage passe de 15 ans à 18 ans pour les femmes.¹
- **Polygamie** : Tout en restant légale, son approbation par le juge est soumise à des conditions plus strictes, tel que le consentement de la première épouse.
- **Fidélité** : Alors que l'ancien code présentait la fidélité de la femme comme « *le premier des droits du mari* », le nouveau prescrit une « *fidélité mutuelle* ».
- **Répudiation** : Auparavant droit exclusif du mari, elle est maintenant soumise à l'autorisation préalable du juge. Ainsi la lettre de répudiation établie devant un responsable religieux ne suffit plus.
- **Divorce** : Les conditions nécessaires à la demande de divorce par la femme ont été assouplies.
- **Domicile familial** : Lors d'un divorce, le parent qui obtient la garde des enfants conserve le domicile familial.
- **Harcèlement sexuel** : Est considéré par la *Moudawana* comme une faute et est puni par la loi.
- **Nationalité** : La possibilité pour une femme marocaine de transmettre sa nationalité à ses enfants a été reconnue dans le Nouveau Code de Nationalité, et autorisée par le Roi Mohammed VI en octobre 2006. La loi a été approuvée par le Parlement.

Cependant, la cinquième édition de l'indicateur Institutions Sociales et Inégalités de Genre (SIGI) publiée en 2023 par l'OCDE démontre qu'un certain nombre de dispositions discriminatoires persistent, notamment liées aux droits successoraux, et continuent à entraver les droits économiques des femmes et leur participation au marché du travail. Les discriminations légales, les difficultés d'application des réformes garantissant les droits économiques des femmes, combinées aux attitudes et pratiques discriminatoires expliquent le score relativement élevé du Maroc dans le SIGI en 2023. En effet, celui-ci est de 49.3 contre 29.1 au niveau mondial, 15.3 dans les pays OCDE et 39.9 sur le continent africain.

1. 12. Il était déjà de 18 ans pour les hommes.

Source : (Bulletin Officiel, 2005^[25]) ; (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]) ; (OCDE, 2023^[26]).

2.2.1. Les manuels scolaires ont été expurgés de tout préjugé sexiste pour la rentrée 2017-18

Les résultats PISA de l'OCDE montrent que si les systèmes éducatifs ont réalisé des avancées majeures pour ce qui est de réduire les écarts constatés entre filles et garçons en termes de résultats scolaires y compris au Maroc, un net fossé demeure entre eux sur le plan de l'orientation professionnelle, laquelle se détermine bien plus tôt qu'on ne le pense généralement. Un tel état de fait résulte en partie des préjugés entretenus, sciemment ou non, par les parents, les enseignants et les employeurs (OECD, 2020^[15]).

La transmission d'une culture de l'égalité commence au plus jeune âge. Diffuser une culture de l'égalité, lutter contre toutes les formes de violence, contribuer à la mixité des filières de formation sont les principaux leviers que l'ensemble de la communauté éducative, de l'école à l'enseignement supérieur, doit activer dans les enseignements, les activités éducatives et la vie scolaire.

Les manuels scolaires – papiers ou digitaux - représentent un support incontournable de la lutte contre les préjugés et stéréotypes, et de la diffusion des valeurs humanistes et égalitaristes auprès des enseignants, des enfants et de leurs parents. Ceci contribue à donner à chacune et chacun les mêmes chances de réussite - objectif premier du projet académique.

Le Maroc est un pionnier de la lutte contre les stéréotypes de genre dans le système scolaire dans la région MENA. Le pays a participé à la création d'un kit d'outils de l'UNESCO pour la révision et l'adaptation des programmes d'enseignements. En effet, le conseil supérieur de l'éducation, de la formation et de la recherche scientifique a élaboré une vision stratégique « pour une école de l'équité, de la qualité et de la promotion 2015-2030 ». Certains points de la cible 4.7⁶ de l'Objectif de Développement Durable 4⁷, figurent dans les piliers de cette vision dont une recommandation consiste à « l'intégration de l'approche « valeurs et droits » dans les curricula, programmes et les ressources didactiques [...] le renforcement de l'éducation à l'égalité des genres et à la lutte contre la discrimination, les stéréotypes et les représentations négatives des femmes dans les programmes et manuels scolaires ».

La stratégie marocaine repose sur l'évaluation critique des manuels scolaires, l'éducation inclusive et une diffusion large de guides, accompagnée par des séminaires de formation. Dès 2016, le ministère de l'Éducation nationale marocain a entrepris de supprimer les préjugés sexistes dont étaient truffés les manuels scolaires, les illustrations négatives des filles et des garçons, des femmes et des hommes, mais aussi des personnes en situation de handicap. En outre, des instances chargées du suivi des aspects relatifs aux valeurs et à la promotion de l'éducation inclusive, et des droits humains ont été établies - tels que le comité permanent des programmes, le comité des valeurs, les cellules genre mises en place par le ministère de l'Éducation Nationale du Préscolaire et des sports au niveau central et régional ou encore la cellule centrale de l'éducation aux droits de l'homme.

Cependant, les entretiens menés lors de la présente étude fait état de résultats mitigés : certains contenus continuent de présenter des textes et illustrations discriminant les femmes. À cet égard, le Mémoire adressé au ministre de l'Éducation nationale, du préscolaire et des sports en décembre 2022 par l'Association démocratique des femmes au Maroc (ADFM), soutient la mise en place d'une stratégie globale pour la promotion de la culture de l'égalité à travers la suppression de tous les préjugés et des stéréotypes sexistes dans tous les manuels scolaires, et la révision de la façon d'enseigner et du contenu des programmes.

2.2.2. La Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et filles 2020- 2030 complète la loi 103-13

La création d'un environnement propice à l'AEF s'appuie sur l'absence de risque de violence, et ce quel que ce soit son auteur (mari/conjoint, professeur, collègue/camarade, etc.), sa forme (physique, sexuelle, psychologique, économique, etc.) ou l'endroit où l'agression a lieu (domicile, lieu de travail, école, transport, espace public, etc.). En effet, les victimes de harcèlement, d'abus sexuels et physiques et de viol souffrent physiquement et mentalement. En plus de ces conséquences, la violence dans les espaces domestiques et publics, à l'école et au travail, sape les opportunités éducatives et économiques des femmes qui en souffrent. En premier lieu, cela reflète le fait qu'elles s'absentent plus fréquemment de l'école ou de leur lieu de travail pour éviter des situations dangereuses, ce qui affecte directement les résultats scolaires, la productivité au travail et le bien-être. Un pourcentage élevé de filles qui vivent un épisode traumatique de cette nature décident de changer d'école ou de quitter complètement le système éducatif. Pour les femmes qui finissent par quitter leur emploi, du fait des violences qu'elles subissent sur leurs lieux de travail, cette décision a des répercussions sur les carrières et les opportunités d'emploi. La décision forcée de restreindre les déplacements du fait de violences dans les transports publics limite également les opportunités économiques des femmes (OIT, 2021^[27]).

Les données sur la violence à l'école ou sur le lieu de travail sont rares. Elles montrent pourtant que le phénomène est répandu. Au Maroc, c'est le cas de l'évaluation des violences en milieu scolaire réalisée à la fin du premier trimestre de l'année scolaire 2021-2022 par le Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique à travers l'Instance Nationale d'Évaluation en partenariat avec l'UNICEF. Ainsi, 10.3 % des filles scolarisées indiquaient avoir été souvent insultés, 15.7 % affirmaient avoir été victime d'ostracisme, et 9.2 % confrontées à la violence physique de manière répétée. Celle-ci est principalement le fait des enseignants (54.9 %), des garçons de l'école (32 %) et, dans une moindre mesure, des filles de l'école (23.3 %). Il est important de noter que les personnes rencontrées sur le chemin de l'école restent une source potentielle de violence physique (9.3 %). En ce qui concerne les cas de cyberviolence, 6.7 % des filles affirment avoir été victimes de diffusion, via internet ou par message textuel, de photos, vidéos ou informations intimes les concernant.⁸ Conformément aux orientations internationales⁹, le Maroc avait publié une Stratégie nationale de lutte contre la violence fondée sur le sexe en 2004 renforcée par les PGE I et II (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]). Depuis, le pays a renforcé son arsenal juridique – composé du Code de la Famille et du Code Pénal¹⁰ - en intégrant plusieurs types de violence à caractère sexiste envers les femmes : corporelles, sexuelles, psychologiques et économiques. Ainsi, la loi 103-13 adoptée en 2018 (Bulletin Officiel, 2018^[28]):

- Criminalise « [t]out acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en raison du sexe entraînant pour la femme un préjudice corporel, psychologique, sexuel ou économique » (article 1).
- Alourdit les peines encourues pour des actes qualifiés de violents ; soutient la création des commissions nationale, régionale et locale pour prendre en charge les femmes victimes de violence (article 4).
- Incite les autorités publiques à élaborer des programmes de prévention (article 17) aux risques des violences faites aux femmes et de sensibilisation aux droits des femmes en la matière.

Cependant, certaines lacunes sont à noter. En effet, la loi ne criminalise pas le viol conjugal (OCDE, 2023^[26]). En outre, le rôle de la police, des procureurs ou des juges d'instruction dans le traitement des affaires de violences envers les femmes gagnerait à être mieux définis, renforcé par des formations appropriées et assorti d'actions complémentaires pour assurer la mise en œuvre de la loi (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).

En 2019, la Commission nationale pour la prise en charge des femmes victimes de violences (CNFV) a été créée afin :

- de renforcer l'institutionnalisation des mécanismes de coordination entre les acteurs œuvrant pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes
- d'assurer la communication et la coordination, au niveau national, entre les interventions des départements gouvernementaux et des administrations centrales concernés
- de contribuer à la mise en place de mécanismes visant à améliorer le fonctionnement des cellules nationales qui prennent en charge les femmes victimes de violence
- de préparer des rapports et de soumettre des propositions pour juguler le phénomène des violences subies par les femmes
- de renforcer les mécanismes de partenariat et de coopération entre les commissions régionales et locales, les associations de la société civile et les autres parties intervenantes.

La CNFV a contribué aux changements des attitudes envers la violence faites aux femmes à travers la production de vidéos de sensibilisation (sur la loi 103.13 et le travail de la Commission) et d'un guide sur la prise en charge des femmes victimes de violence.

La Politique nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes et filles à l'horizon 2030 élaborée par le MSISF adoptée lors du conseil de gouvernement du 4 juin 2021 vise à accompagner la loi 103-13 afin de renforcer la protection des femmes et honorer les divers engagements internationaux. Elle se base sur une série de consultations avec les secteurs gouvernementaux concernés, les organisations de la société civile, la Commissions de prise en charge des femmes victimes de violence et autres mécanismes de coordination aux niveaux régional et local. Cette politique s'appuie sur quatre axes : la prévention, la protection, la prise en charge et la poursuite judiciaire. Une attention particulière a été donnée aux femmes réfugiées, migrantes et victimes d'exploitation sexuelle ou de traite des êtres humains.

Une particularité de cette politique tient à la prise en compte des facteurs socio-culturels dans la persistance des actes de violences envers les femmes. Elle cherche à changer les normes sociales et culturelles marquées par la violence et toutes les pratiques fondées sur des rôles stéréotypés pour les hommes et les femmes. Il persiste en effet au sein de la population marocaine une forte conviction que les femmes devraient tolérer des traitements violents de la part de leur conjoint pour maintenir l'unité de la famille : 60 % des hommes et 46 % des femmes interrogés dans le cadre de l'étude IMAGES sur « les masculinités et l'égalité des sexes » menée en 2016 dans la région Rabat-Salé-Kénitra partageait cette opinion. Les trois-quarts des hommes pensaient qu'il existe des cas dans lesquels une femme mérite d'être battue, notamment du fait de tenues provocantes (Hamdouch et al., 2018^[5]). De même, les résultats de l'enquête mondiale sur les valeurs montrent que 57 % des personnes consultées justifiaient le recours à la violence contre sa conjointe en 2021, une augmentation de 23 et 16 points de pourcentage par rapport à 2009 (34 %) et 2014 (41 %), respectivement (Haerper et al., 2022^[2]).

En outre, deux conventions de partenariat ont été signée le 8 mars 2023 entre les secteurs publics et privé, économique et institutionnel. Entérinée par le ministre de l'Inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences, la première vise à engager l'ensemble des acteurs dans la lutte contre le harcèlement sexuel en milieu professionnel. La seconde concerne l'utilisation des technologies et l'action de proximité dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

Les parties prenantes interviewées dans le cadre de la présente étude ont accueilli favorablement la politique nationale de lutte contre la violence et la prise en compte des facteurs socio-culturels. Cependant, elles ont soulevé le besoin urgent de traduire cette stratégie en action et d'assurer la mise en place d'un système de gouvernance garantissant sa réalisation.

2.2.3. La réforme des terres Soualilyates a été promulguée en 2020

L'économie sociale et solidaire revêt un grand potentiel pour l'AEF dans les zones rurales. Au Maroc, les coopératives agricoles et les organisations de femmes productrices, qui peuvent offrir des services de soutien à leurs membres et compléter les prestations de sécurité sociale fournies par l'État, sont largement développées. Le Plan Vert Maroc publié en 2014 comprend à cet effet un volet sur l'agriculture solidaire et les activités génératrices de revenus dont bénéficient principalement les femmes rurales (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).

L'autonomisation des femmes rurales, s'appuie également sur l'égalité d'accès aux ressources productives et agricoles (Encadré 2.3). En effet, l'accès à la terre est essentiel dans les zones rurales où celle-ci est le bien le plus important de la famille, représentant non seulement la richesse d'une personne, mais aussi son pouvoir de décision dans la communauté, tout en offrant des garanties déterminant sa capacité d'emprunt (Holcombe, 2020^[29]).

Encadré 2.3. L'égalité d'accès à la terre dans les Objectifs du Développement Durable

L'Objectif du Développement Durable 5.a se réfère à l'égalité d'accès aux ressources et plus particulièrement appelle à « *entreprendre des réformes visant à donner aux femmes les mêmes droits aux ressources économiques, ainsi qu'à l'accès à la propriété et au contrôle des terres et d'autres formes de propriété, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, dans le respect du droit interne* ». Plus précisément :

- L'indicateur 5.a.1 mesure la « proportion de la population agricole totale ayant des droits de propriété ou des droits garantis sur des terres agricoles, par sexe » ainsi que la « proportion de femmes parmi les titulaires de droits de propriété ou de droits garantis sur des terrains agricoles, par type de droit ».
- L'indicateur 5.a.2 mesure la « proportion de pays dotés d'un cadre juridique (y compris le droit coutumier) garantissant aux femmes les mêmes droits que les hommes en matière d'accès à la propriété ou au contrôle des terres ».

Source : Agenda 2030.

Au Maroc, l'article 49 du code de la Famille proclame *de jure* l'égalité d'accès à la propriété terrienne sur tout le territoire. Cependant, jusqu'à récemment, selon le droit coutumier marocain (« *l'ôrf* ») qui prévaut *de facto* dans certaines parties du pays, seuls les hommes avaient le droit d'utiliser les terres collectives qui représentaient en 2007 près de 15 millions d'hectares – soit 40 % des surfaces agricoles (La Banque mondiale, 2008^[30]). Celles-ci se transmettaient entre les membres masculins d'une même famille âgés de plus de 16 ans. Lors des dernières années, une part importante de ces terres collectives a été transférée aux autorités régionales ou au secteur privé dans le cadre de projets de développement d'infrastructures et du tourisme (*melkisation*), en contrepartie de compensations financières ou parcelles de terrain¹¹. Compte tenu de l'absence de droit foncier des femmes sur ces terres collectives, seuls les hommes percevaient ces contreparties, exacerbant la dépendance économique des femmes et les inégalités de genre dans les zones rurales (Berriane, 2015^[31]).

Ces inégalités ont été dénoncées par le mouvement « Soualilyate »¹² conduit par des femmes de l'ethnie soulaliyate dès 2007. Elles ont obtenu gain de cause en 2020 à travers la réforme globale du régime foncier et la promulgation de trois nouvelles lois. Celles-ci incluent la loi n° 62-17 (Encadré 2.4) relative à la tutelle administrative sur les communautés Soualilyates et la gestion de leurs biens adoptée en 2019 (remplace le Dahir du 27 avril 1919), qui stipule que les hommes et les femmes jouissent de façon égale des biens de la communauté et ont l'obligation de les protéger (article 6). En outre, elle met en place un organe représentatif « Nuwab » dans chaque communauté Soualilyate composé d'hommes et de femmes

élus (article 11). En résulte la participation des femmes aux organes de décisions, garantissant leur représentativité et la prise en compte de la problématique d'égalité des genres dans la gestion des terres collectives. Les femmes Soualilyates ont ainsi reçu des terres ou une compensation financière en cas de *melkisation* ou de transfert de terres à des étrangers. Dans la tribu Ben Mansour par exemple, 160 femmes et 160 hommes ont reçu 6 300 MAD chacun (équivalents de 600 EUR) à titre de dédommagement.

Encadré 2.4. La loi n° 62-17 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soualilyates et la gestion de leurs biens

Le décret n° 2.19.973 (de janvier 2020) portant application de la loi n° 62-17 définit expressément les droits des Soualilyates dans ses articles 1, 16, 17, 19 et 20, comme suit :

- établissement de listes des ayants droit selon les mêmes critères
- garantir les mêmes droits et possibilités en ce qui concerne l'obtention d'une part des biens existants
- en cas de décès du ou de la bénéficiaire, une part qui lui revenait est transmise aux fils et filles du défunt (ou de la défunte) et à son épouse (son époux)
- une parcelle de terre agricole peut être attribuée comme bien au profit de la personne, femme ou homme, qui l'exploite.

Sources : (Bulletin Officiel, 2019^[32] ; Nations unies, 2020^[33] ; ONU Femmes, 2018^[34]).

Dans un contexte de déconcentration, l'ensemble des préfectures ont reçu des circulaires ministérielles afin que cette réforme soit mise en œuvre et que la participation des femmes soit garantie (Bulletin Officiel, 2019^[32]). Un système de suivi a également été instauré en collaboration avec les Soualilyates et les organisations de plaidoyer féminin. En outre, la commission du Nouveau Modèle de Développement préconise « la protection des droits liés au capital et au foncier notamment par la poursuite des initiatives de *melkisation* des terres collectives en faveur des femmes rurales en application de la loi 62-17 ».

Cette réforme marque un tournant pour l'autonomisation économique et la participation aux organes décisionnelles des femmes rurales. Cependant, la situation rappelle les difficultés créées par la coexistence d'un droit statutaire progressiste et d'un droit coutumier conservateur. Les divergences juridiques engendrent en effet des réalités différentes pour les femmes selon leur milieu de résidence et le type de droit régissant leurs communautés.

2.3. Vers une population sensibilisée aux bienfaits de l'égalité et actrice du changement social : propositions de réformes et politiques publiques

La transformation sociale nécessaire pour soutenir les politiques d'AEF au Maroc reste timide. Ceci tient notamment du caractère de long terme du changement qui requiert des efforts supplémentaires dans la mise en œuvre du PGE III et de la stratégie GISSR.

Les pistes de réflexion présentées dans cette section (Graphique 2.5) s'appuient sur la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat qui traite de cet aspect de manière transversale, ainsi que sur une étude comparative des bonnes pratiques observées dans les pays membres et partenaires (Annexe A).

Graphique 2.5. Pistes de réflexion pour une population consciente des bienfaits de l'égalité et engagée dans le changement social



2.3.1. Établir un cadre juridique promouvant l'égalité

Les discriminations légales, tels que le droit successoral marocain, institutionalisent les stéréotypes de genre et réduisent les opportunités d'implication des femmes dans l'économie. Il est donc important de promouvoir l'égalité des droits pour soutenir la diffusion d'une culture de l'égalité au Maroc. Ceci implique en outre que chacun connaisse ses droits, et donc un système de communication renforcée, mais aussi et surtout la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier. Pour que le premier soit respecté, il est important de mettre en place des garde-fous et de s'assurer que son non-respect soit sanctionné par les autorités nationales, régionales et locales – autorités communautaires incluses. Réformes, pédagogie et sanctions sont donc les éléments essentiels d'une solution efficace.

Réviser la Moudawana : interdire le mariage des mineurs et garantir l'égalité des droits successoraux et de garde parentale

La dernière analyse de l'OCDE publiée en 2020 sur l'impact des réformes sur l'AEF dans la région MENA démontre qu'un facteur de succès réside dans l'échelonnement des politiques d'AEF en vue d'une réforme juridique progressive, surtout si certains sujets sont sensibles (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]). C'est le cas de la révision du Code de la Famille et plus précisément des droits successoraux. Cette étude rappelle l'importance d'un engagement politique en faveur de la réforme au plus haut niveau. Dans son discours du trône fin juillet 2022, le roi Mohammed VI a ouvert la voie à une révision globale du Code pénal et du code de la Famille, dont les droits à l'héritage – pour instaurer davantage d'égalité entre les femmes et les hommes. De même, le Nouveau Modèle de Développement fait référence à la nécessaire révision des droits successoraux pour promouvoir l'égalité des droits et l'AEF (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[11]).

A été lancé fin septembre 2023, le processus de révision du Code de la Famille pour une durée de six mois. Les pistes de réformes proposées par l'OCDE incluent le mariage des mineurs, la représentation légale et les droits de garde des enfants mineurs, et la consécration de l'égalité femmes-hommes. Cette dernière appelle notamment à une relecture du concept coranique de *Qiwamah*, ou autorité de l'époux, à la suppression des discriminations – notamment liée à la période de viduité ou *Idda* - et à un amendement des droits à l'héritage.

Mariage des mineurs

Si la loi régulant le mariage des mineurs ne discrimine ni les filles, ni les garçons, sa mise en pratique est à la défaveur des premières. En effet, les données présentées ci-dessus ont démontré le caractère courant des mariages de jeunes filles âgées de moins de 18 ans, et les conséquences néfastes sur leur accès à l'éducation.

La lutte contre les mariages et les grossesses précoces nécessite de supprimer l'autorisation exceptionnelle accordée par le juge d'autoriser le mariage de mineures promulguée par l'article 20 du code de la Famille. En outre, il est nécessaire d'accompagner cette réforme de campagnes de sensibilisation afin d'éviter les mariages coutumiers de mineurs.

Représentation légale et garde de l'enfant mineur

Garantir l'égalité des droits des pères et des mères suppose d'amender les principes discriminatoires guidant la représentation légale de l'enfant mineur, sa tutelle et sa garde après divorce - et notamment dans le cas du remariage de la mère. En effet, dans le droit marocain, le père est par défaut le représentant légal de l'enfant et la mère n'obtient ce statut que suite au décès ou la perte de capacité de ce dernier (Art. 231). En outre, si l'article 164 du Code la Famille stipule que « [l]a garde de l'enfant incombe au père et à la mère tant que les liens conjugaux subsistent », l'article 175 indique que le remariage de la mère entraîne la déchéance de son droit de garde, sauf dans les cas suivants :

- « si l'enfant n'a pas dépassé l'âge de sept ans ou si sa séparation de sa mère lui cause un préjudice »
- « si l'enfant soumis à la garde est atteint d'une maladie ou d'un handicap rendant sa garde difficile à assumer par une personne autre que sa mère »
- « si le nouvel époux est un parent de l'enfant avec lequel il a un empêchement à mariage ou s'il est son représentant légal »
- « si elle est la représentante légale de l'enfant ».

La consécration de l'égalité femmes-hommes appelle donc à la révision des articles définissant la représentation légale du mineur et sa tutelle, et gouvernant les droits de garde.

Droits successoraux

La réforme des droits successoraux promouvant l'égalité femmes-hommes suppose l'amendement des articles discriminatoires du code de la Famille et notamment ceux qui donne priorité aux parents de sexes masculins sur les épouses et filles du défunt, ou qui stipule que « la succession est partagée de manière à ce que la part de l'héritier soit le double de celle de l'héritière » (Art. 351).

Ce sujet continue d'accentuer le clivage entre partisans d'une évolution et franges conservatrices, notamment du fait du prisme religieux. L'année 2023 a été le témoin de cette confrontation idéologique entre évolution sociétale et conservatisme religieux. De ce fait, l'application d'une décision de justice en faveur de l'égalité semble difficilement réalisable dans le climat socio-culturel et politique actuel.

Cependant, le débat sur l'égalité des femmes et des hommes en matière d'héritage doit être poursuivi pour faire de l'opinion publique un allié des réformes à venir. Celui-ci doit être fondé sur une analyse intellectuelle objective, *l'ijtihad*, ainsi qu'une coopération et un dialogue ouvert entre les partis concernés (théologiens, conseil des Oulémas, ministères, société civile, acteurs privés, etc.), afin d'aboutir à une solution égalitaire respectant les ratifications internationales du Maroc, les volontés institutionnelles, ainsi que les mœurs locales. Les initiatives menées par les associations de soutien aux droits des femmes, telle que l'Association marocaine des femmes du Maroc (ADFM), et les travaux publiés en mars 2023 sur les « Libertés fondamentales » pourraient être un point de départ.¹³ Les efforts pressentis par les autres pays de la région MENA peuvent également inspirer le débat au Maroc (Encadré 2.5).

Enfin, en cas d'accord, la réforme devrait s'appuyer sur une large campagne de communication et de formation des agents étatiques, notaires et juges, impliqués dans les décisions et les procédures d'héritage, afin de ne pas entraver sa mise en œuvre. En outre, une assistance juridique devrait être fournie aux femmes qui souhaitent revendiquer leurs droits de succession.

Encadré 2.5. Ouverture d'un débat sur les droits successoraux en Tunisie

Le *Comité pour les Libertés Individuelles et l'Égalité* (COLIBE) a été créé le 13 août 2017 par le Président tunisien à l'occasion de la Journée Nationale de la Femme. Il avait pour mission d'élaborer un rapport proposant une réforme juridique des libertés individuelles et l'égalité, conforme à la Constitution et aux engagements internationaux. Ceci incluait notamment la révision de la législation successorale tunisienne qui établissait le ratio un tiers pour les filles / deux tiers pour les garçons par défaut, prévoyant cependant la possibilité de déroger à cette règle pour les familles qui préfèrent une distribution égale de l'héritage entre ses enfants.

Ce rapport, remis le 18 juin 2018 :

- préconise la mise en place de dispositions civiles plutôt que religieuses dans la législation successorale, afin d'établir l'égalité des droits quel que soit le sexe du descendant ou de l'époux survivant
- propose également de garantir le droit de la veuve à rester dans le domicile conjugal après le décès de son mari
- établit une hiérarchie entre les héritiers : les époux, les fils et les filles étant prioritaires, puis les parents et les frères et sœurs, puis les grands-parents et enfin les oncles et tantes. Les discriminations envers les femmes seraient ainsi levées, ne permettant plus aux oncles et cousins hommes de percevoir une part de l'héritage à la place des femmes dans le cas d'absence de descendants hommes.

Source : (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).

Instituer la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier

Dans certaines régions marocaines et notamment dans les sociétés amazighes, une partie importante de la population exerce ses activités conformément au droit coutumier. Celui-ci continue de gouverner les décisions individuelles et collectives liées au mariage, à l'héritage, notamment lorsque celle-ci concernent la propriété foncière. Or, dans la plupart des cas, il s'inscrit dans un système patriarcal basé sur une vision conservatrice des rôles des femmes et des hommes, qui va à l'encontre des progrès observés ces dernières décennies dans le droit statutaire marocain et sa population. Pour autant, le droit coutumier marocain a le pouvoir d'adaptation et se modèle selon les nécessités sociales (Aboukacem, 2008^[35]).

Ainsi, si la réforme législative est la première étape vers l'égalité, il est nécessaire de garantir sa mise en application dans les cours de justice et sa traduction dans le droit coutumier. Pour ce faire, nombreux pays ont institué la primauté du droit statutaire sur le droit coutumier, et certains, tel l'Afrique du Sud, ont légiféré sur le droit coutumier y intégrant ainsi les principes d'égalité (Encadré 2.6). Il est nécessaire d'accompagner ce processus d'un plaidoyer de sensibilisation aux lois statutaires dans tous les territoires, et de porter une attention particulière aux populations les plus reculées, pour assurer leur mise en application. Il est également important d'adopter des stratégies gouvernementales visant à sensibiliser et former les juristes et agents d'état au niveau territorial, mais aussi les chefs coutumiers et religieux, afin que ceux-ci jouent pleinement leur rôle d'agent du changement.

Encadré 2.6. La réglementation statuaire du droit coutumier en Afrique du Sud

En Afrique du Sud, les contradictions issues du système juridique pluraliste ont amené le gouvernement à réguler le droit coutumier, bien que celui-ci soit dans la plupart des cas non-écrit. La reconnaissance constitutionnelle du droit coutumier en 1996 a non seulement promu la primauté du droit statuaire sur le droit coutumier, mais a aussi poussé l'Afrique du Sud à légiférer en la matière. Ceci visait notamment à aligner le droit coutumier avec les valeurs constitutionnelles, intégrant de ce fait les principes du droit statuaire dans le droit coutumier. Ainsi, par exemple, la réforme du droit coutumier successoral (Act. 11) en 2009 proclame l'égalité des droits d'héritage entre les femmes et les hommes, et déclare anticonstitutionnelle la primogéniture des descendants hommes. La Reconnaissance des mariages coutumiers (Act. 120) en 1998 donne le même statut aux mariages civils et coutumiers.

Des efforts de communication et de formation sans précédent ont été mis en place au niveau national et local pour soutenir la reconnaissance et la réglementation du droit coutumier, ainsi que l'établissement de la primauté du droit statuaire.

Source : Constitution de la République d'Afrique du Sud, 1996; (Osman, 2019^[36]).

2.3.2. Faire de toutes les parties prenantes des alliés de l'AEF

Encourager un changement de mentalité à tous les niveaux de la société nécessite l'implication de tous : hommes et femmes, famille et communauté, système éducatif, leaders communautaires et religieux, médias. Pour ce faire, il est important d'adopter un langage adéquat qui exclut tout terme à caractère discriminatoire et reconnaît qu'il ne s'agit pas d'une « bataille des sexes » dans laquelle les femmes sont victimes d'hommes mal intentionnés. Il est important de reconnaître que ces derniers souffrent aussi des stéréotypes de genre, de l'homme qui est décrié parce qu'il partage les tâches domestiques avec sa femme, au père qui voit son héritage partir dans les mains de ses frères, déshéritant ainsi ces filles pour la simple raison qu'il n'a pas de descendants hommes. La communication doit se concentrer sur le fait que l'autonomisation économique n'est pas un jeu à somme nulle à la défaveur des hommes, mais, au contraire, est bénéfique pour tous.

Le rapport de l'OCDE publié en 2020 donnait une attention particulière au rôle du parlement, des institutions nationales des droits de l'homme et de la société civile (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]). Les propositions ci-dessous complètent cette analyse en se focalisant sur le rôle des hommes, des « role model », des communautés, de l'école et des médias.

Engager les hommes pour assurer une distribution égalitaire des responsabilités au sein de la famille

Les décideurs politiques ont longtemps considéré la sphère familiale comme une entité privée dont les activités étaient difficiles à légiférer. Pour autant, à travers ses politiques familiales et fiscales, entre autres, le gouvernement influence la distribution du travail rémunéré et non rémunéré entre les femmes et les hommes d'un ménage ou d'une communauté (Chapitre 3). Cette influence agit à long terme, du fait de la transmission intergénérationnelle des valeurs d'égalité. En effet, en observant leurs parents et par effet de mimétisme, les enfants intègrent une première compréhension des rôles de chacun, qu'ils pourront confronter par la suite à leurs propres conceptions de l'égalité.

Ainsi, créer des incitations pour redistribuer les responsabilités domestiques et de soin entre les membres de la famille favorise l'AEF de deux manières :

- Directement, en augmentant le temps disponible des femmes pour exercer des activités productives rémunérées.

- Indirectement, en diffusant les valeurs de l'égalité au sein du ménage et de la société.

Ceci nécessite d'accompagner les politiques publiques en faveur d'une redistribution des activités de soin non rémunérées par une campagne de sensibilisation des hommes et de déculpabilisation des femmes. Ces incitations passent par la mise en place d'infrastructure permettant de réduire le temps dévoué à ses activités et leur pénibilité, mais aussi de congé parental, réservant une partie aux hommes, ainsi que d'une offre de garde d'enfant de qualité et abordable, incluant notamment une offre préscolaire.

Cependant, malgré la mise en place d'incitations financières, l'utilisation de ces prérogatives reste souvent contrainte par la norme sociale. Tant qu'ils seront victimes de stéréotypes, les mères de jeunes enfants continueront d'hésiter à reprendre une activité salariale ou entrepreneuriale et les pères continueront à minimiser leurs implications dans les tâches domestique et de soin.

De nombreux gouvernements, organisations internationales (par ex. ONU Femmes, UNFPA) et acteurs de la société civile se sont penchées sur la question : comment inciter aux changements de mentalité et de comportement. Les travaux de Promundo¹⁴ et Men Engage¹⁵ ont démontré l'efficacité d'une approche ciblant les hommes et plus particulièrement les pères pour transformer les normes rigides et néfastes marquées par l'impératif d'« être un vrai homme » (Encadré 2.7).

Ces expériences ont démontré qu'il était important d'établir un débat sur le rôle des hommes afin de comprendre et répondre aux obstacles qui les empêchent de s'impliquer davantage dans les activités domestiques et de soin non rémunérées. Ceci passe d'abord par l'organisation de focus group et la collecte de donnée attitudinales quantitatives. Ensuite, il est important de travailler en petits groupes afin que les hommes se sentent en confiance pour apprendre à contester la norme, mais aussi à acquérir les compétences nécessaires pour effectuer ses tâches. Par la suite, ces hommes peuvent se faire les vecteurs du changement en partageant leur expérience auprès de plus grand nombre.

Encadré 2.7. Soutenir l'engagement des pères en Géorgie et en Türkiye

Géorgie : Le Fonds des Nations Unies pour les activités en matière de population (UNFPA) en Géorgie a lancé la *campagne MenCare* en juillet 2016, avec le soutien du gouvernement suédois, basé sur les conclusions de l'enquête « Hommes et relations de genre en Géorgie » menée en 2013. Celle-ci mettait en exergue la perception stéréotypée des emplois, classifiés comme « qui devraient être occupés par des femmes et par des hommes ». S'occuper des enfants, nettoyer, prendre soin de la famille et cuisiner étaient considérés comme une responsabilité féminine, plaçant entièrement la charge des tâches ménagères sur les femmes. Ainsi, seuls 20 % des pères déclaraient lire des livres à leurs enfants d'âge préscolaire, les emmener à l'école ou cuisiner.

Fort de ce constat, l'UNFPA a travaillé activement, en collaboration avec des organisations de la société civile, afin de générer un discours public sur les rôles de genre adapté au contexte géorgien. Campagnes de sensibilisation et activités organisées pour les pères (dont « Papa, lis-moi un livre », l'émission télévisée « Des pères » et « Une lettre à un enfant »), ont attiré l'attention du public et soutenu la réalisation de changements sociaux. L'évaluation des programmes montrent que 85 % des participants ont changé leur implication dans les tâches quotidiennes et leur vision de l'égalité.

Türkiye : La Fondation pour l'éducation de la mère et de l'enfant (AÇEV) en Türkiye mène des recherches, développe et met en œuvre des programmes d'éducation. La fondation a mis en place un programme complémentaire pour les hommes appelé le « Father Support Programme » visant à améliorer l'implication des pères dans le développement de la petite enfance. Un accent particulier est mis sur la sensibilisation à l'éducation des enfants, au développement de l'enfant, à la parentalité et à la communication au sein de la famille. Les participants consacrent deux heures par semaine pendant 10 à 12 semaines à ce programme.

Source : (UNFPA/PROMUNDO, 2018)^[37]

Encourager la visibilité des modèles positifs ou « role model »

Le *statu quo* ne peut être remis en cause efficacement que lorsque ses limites sont connues de tous. Ainsi, favoriser un contexte de changement implique non seulement d'exposer le caractère discriminatoire des rôles de genre traditionnels, mais aussi leurs conséquences socio-économiques – telle que la perte de revenu générée par les inégalités sur le marché du travail (par ex. faible participation à la force de travail, surreprésentation dans les postes faiblement rémunéré, discriminations salariales).

Il s'agit par la suite d'indiquer que le changement est possible en s'appuyant sur l'expression « le voir pour le croire » et de mettre en avant des exemples de modèles positifs. Créer des « role model », c'est-à-dire partager l'exemple de femmes et d'hommes dont le comportement favorable à l'égalité femmes-hommes peut être imité par des tiers, notamment par les jeunes, a montré ses preuves. Il s'agit en outre de mettre en avant les femmes ayant réussi dans des secteurs, métiers, rôles et activités où on ne les attendait pas – telles que les nombreuses femmes cheffes d'entreprises dans les secteurs de pointe. Le Maroc peut compter sur le leadership de certaines personnalités, mais aussi de ses citoyens auxquels la population marocaine peut s'identifier.

Cette méthode joue sur deux aspects complémentaires (Lockwood et al., 2005^[38]):

- Expliquer les bienfaits des valeurs favorables à l'égalité femmes-hommes et ainsi rassurer les réfractaires ou les hésitants. En effet, quel que soit le nombre d'études scientifiques citées, il est difficile pour les hommes d'imaginer que les femmes seraient de bons PDG s'ils n'en voient pas beaucoup. De même, le succès des femmes cheffes d'entreprises et de leurs enfants permet aux conservateurs d'imaginer les bénéfices éducatifs d'une mère épanouie dans la sphère professionnelle.
- Encourager les individus à adopter d'autres comportements, même s'ils vont à l'encontre des normes et stéréotypes de genre. En effet, lorsque les femmes voient d'autres femmes dans des emplois traditionnellement attribués aux hommes (par ex. mécanicien, chauffeurs poids lourds, ingénieur, scientifique), elles trouvent plus facile de s'imaginer dans ces emplois et sont plus susceptibles de se prendre les dispositions nécessaires pour intégrer ce corps professionnel. De nombreuses initiatives se sont appuyées sur les « role model » pour inciter les jeunes filles - et leurs parents - à poursuivre leurs études et leurs carrières, dans les filières scientifiques, technologique, d'ingénierie ou de mathématiques (STIM) (Encadré 2.8). De même, la définition de la masculinité et des tâches socialement définies comme appropriées pour les hommes peut évoluer grâce au partage d'expérience (Encadré 2.8).

Encadré 2.8. Mettre en avant les « rôle model » au Mexique et en Allemagne

Mexique : Le programme *Niña STEM* vise à augmenter le nombre de filles dans les carrières scientifiques, technologique, d'ingénierie ou mathématique (STIM) en Amérique latine et dans les Caraïbes. Lancées en 2017 au Mexique en collaboration avec l'OCDE et le ministère mexicain de l'Éducation publique et l'Académie mexicaine d'ingénierie, les activités visent à lutter contre les stéréotypes et attitudes discriminatoires et incluent des conférences, du contenu numérique, des ateliers et un programme de mentorat pour développer l'intérêt des jeunes femmes mexicaines (et de leurs parents) dans les domaines STIM. En écoutant les histoires des professionnels en STEM, les filles trouvent des modèles inspirants et considèrent ces professions comme des options viables pour leur avenir.

Depuis, le Secrétariat de l'Éducation de l'État Mexicain de Coahuila a intégré le programme de mentorat *Niña STEM* dans leur offre pédagogique et organise des sessions de discussions in situ et via vidéo conférence entre les professionnels STEM et les étudiantes une fois par mois.

Allemagne : Le programme FRAUEN unternehmen a mise en place un réseau de femmes entrepreneures « modèles » qui promeut l'entrepreneuriat auprès des jeunes femmes à travers la participation à des discussions dans les universités et les écoles. Il est géré par l'organisme national de coordination du Centre de compétences avec le soutien de l'Agence de démarrage des femmes (Gründerinnenagentur).

Il offre également aux femmes entrepreneures la possibilité de créer leurs propres réseaux d'entrepreneuriat, d'échanger des expériences, de faire du mentorat, de promouvoir leur entreprise et de participer à des conférences et des ateliers. Le réseau entretient également des liens étroits avec les PME et les grandes associations professionnelles afin d'offrir aux membres des opportunités d'accéder aux services de développement des entreprises.

Depuis le lancement de l'initiative en 2014, ces « role model » ont participé à plus de 320 événements tels que des visites d'écoles, des sessions de formation, des événements organisés avec des chambres de commerce et des salons professionnels. Le processus de sélection du jury confère un certain prestige au fait d'être un « role model », car tout le monde n'est pas sélectionné. De plus, les « role model » ne sont invités à participer qu'à un petit nombre d'événements et ce faible niveau d'engagement contribue à les maintenir impliqués.

Source : www.frauenunternehmen.de/ ; <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/ninastem/>

Travailler au niveau local avec les organisations et leaders communautaires

Si le gouvernement national peut donner des orientations stratégiques, c'est au niveau local que les changements s'effectuent au quotidien et répond aux exigences de la diversité territoriale. Ce sont les acteurs locaux qui vont être les porte-paroles des politiques nationales d'AEF sur le terrain, et ainsi répondre aux questions de clarification et préoccupations de ses concitoyens. Il est donc important d'impliquer les acteurs locaux – autorités publiques, secteur privé, associations de la société civile (Encadré 2.9).

Encadré 2.9. Impliquer les leaders communautaires dans la diffusion d'une culture de l'égalité en Ouganda et Indonésie

Ouganda : Bien souvent la violence domestique s'enracine dans des normes de genre qui soutiennent la domination et le contrôle des hommes sur les femmes, créent des attentes concernant les « droits sexuels » des hommes et promeuvent la soumission et l'obéissance des femmes. Le programme SASA! - qui signifie « maintenant » en Swahili - s'appuie sur la mobilisation des communautés dans la lutte contre les violences sexistes. Mis en place entre novembre 2007 et mai 2012 à Kampala (capitale de l'Ouganda), le programme SASA ! vise à changer les attitudes, normes et comportement qui justifient la violence à caractère sexiste.

L'objectif central est de promouvoir une analyse critique et une discussion sur les inégalités de pouvoir et leurs conséquences sur les relations intimes, mais aussi sur la façon dont les gens peuvent utiliser leur pouvoir de manière positive pour influencer et soutenir le changement au niveau individuel et communautaire. Il implique un large éventail de parties prenantes au sein de la communauté, notamment des militants communautaires, des dirigeants gouvernementaux et culturels locaux, des professionnels tels que des policiers et des prestataires de soins de santé, et des dirigeants institutionnels. Chaque participant soutient l'introduction de nouveaux concepts de pouvoir à travers quatre stratégies : activisme local, médias et plaidoyer, matériel de communication et formation. En

outre, les participants organisent des activités informelles au sein de leurs propres réseaux sociaux, familles, amis, collègues et voisins.

Les résultats de l'évaluation montrent que les attitudes soutenant la violence domestique sont largement moins soutenues dans les populations ayant bénéficié de ce programme.

Indonésie : Le mariage des enfants n'est pas associé à une religion en particulier. Pour autant, les leaders religieux peuvent être d'importants alliés pour la lutte du mariage des jeunes filles. Certains leaders religieux indonésiens ont ainsi pris des engagements publics et arrêté de célébrer des mariages précoces, mais aussi participé à la mise en place de solution, des campagnes et formations pour apprendre à sensibiliser la population aux conséquences néfastes de la pratique dans leurs sermons.

En Indonésie, des femmes leaders musulmanes ont contribué à l'élaboration de la stratégie nationale pour la fin du mariage des enfants et mené une campagne publique contre le mariage des enfants. Elles ont publié une fatwa dénonçant le mariage des jeunes filles et sommé le gouvernement de faire passer l'âge minimum légal du mariage de 16 à 18 ans. Les femmes Oulémas ont fondé leurs interprétations religieuses sur quatre sources : les versets du Coran (hadiths et aqwal al-'ulama) et, fait intéressant, la constitution indonésienne. Ils ont utilisé une méthodologie appelée « raisonnement sans restriction » (*istidlal*), avec des objectifs déclarés pour maximiser la *maslaha* (intérêt public) et réduire le *mudarat* (préjudice) pour arriver à des décisions.

Source : (Cundill et al., 2014^[39]) et (M. Künkler et E. Nisa, 2018^[40]).

Les leaders communautaires et religieux ont un rôle central à jouer. En effet, la culture s'appuie à la fois sur la tradition et les coutumes, la religion, et les courants émergents. En tant que guides spirituels, les leaders religieux sont parmi les personnalités les plus respectées dans de nombreuses communautés et contribuent souvent à déterminer quels comportements sont acceptables ou non. Ils peuvent ainsi encourager le changement de normes au sein de ces communautés. Par exemple, des militants et des théologiens de plusieurs pays ont élaboré conjointement un cadre d'action international contenant des principes fondamentaux visant à encourager l'égalité des genres dans les lois nationales musulmanes, dans le cadre de la plateforme *Musawah*¹⁶. Les membres du collectif marocain ayant publié « Liberté fondamentales »¹⁷ inclus des théologiens dont certains ont été interviewés dans le cadre de ce rapport.

Le Maroc pourrait s'appuyer davantage sur l'engagement des communautés et de leurs leaders dans la transformation sociale nécessaire à l'AEF. Les approches ayant fait leurs preuves varient considérablement : du travail avec des dirigeants formels par le biais de la sensibilisation par les pairs, à l'organisation de séances de sensibilisation pour les volontaires, en passant par la relecture des textes religieux sous le prisme de l'égalité des genres. Il s'agit dans tous les cas :

- D'équiper les communautés et leurs leaders avec les compétences et outils nécessaires à leur engagement dans la diffusion d'une culture en faveur de l'égalité.
- De les intégrer dans le processus de remodelage des normes de genre afin de mieux refléter les spécificités culturelles des différentes communautés marocaines.

Faire du système éducatif un vecteur de transmission intergénérationnelle des principes d'égalité

C'est à travers le processus de socialisation et d'apprentissage que se construisent - dès le plus jeune âge - les représentations mentales liées aux rôles des femmes et des hommes dans l'économie et la société. Dès lors, l'école joue un rôle essentiel dans la transmission des principes d'égalité aux enfants pour que, progressivement, les stéréotypes s'estompent et que d'autres modèles de comportement se construisent sans discrimination sexiste ni violence. L'école a aussi pour finalité la constitution d'une culture de l'égalité et du respect mutuel. Pour cela, il faut trouver de nouveaux moyens d'ouvrir l'esprit des

enfants quant à leurs aptitudes et d'élargir leur horizon professionnel en abordant la question dans ses dimensions sociale et affective, à travers une action concertée des parents, des enseignants et des employeurs (OCDE, 2020^[15]).

Malgré des efforts considérables sur l'inclusion des principes d'égalités dans la politique éducative, le Maroc gagnerait à développer une approche holistique. En effet, la Recommandation de l'OCDE incite les pays adhérents à mettre en place une politique éducative en faveur de l'égalité qui encourage un climat scolaire serein, assure un cadre protecteur - sans comportements ni violences sexistes - et favorise la mixité et l'égalité en matière d'orientation (OCDE, 2017^[41]). Cette politique éducative implique non seulement la communauté éducative mais aussi les élèves et leurs parents (Encadré 2.10).

Plus précisément, la responsabilité de la communauté éducative repose à la fois sur :

- La formation, initiale et continue, de l'ensemble des personnels (enseignant, administratif et d'encadrement), et la prise en compte de l'égalité au cœur des enseignements et de la pratique pédagogique.
- La mise à disposition de ressources pédagogiques proposant des outils concrets et interactifs aux enseignants et personnels administratifs et d'encadrement.
- L'intégration des principes d'égalité d'opportunité et de traitement, ainsi que l'absence de discrimination et de violence, dans le règlement intérieur des établissements scolaires.
- La nomination de référents égalités dans les établissements scolaires.
- L'établissement de mécanismes nécessaires à la prévention des violences à caractères sexistes.

Il est tout aussi important d'agir auprès des élèves. Si le Maroc a déjà fait des progrès quant aux contenus de l'enseignements et des manuels scolaires, des efforts supplémentaires doivent être apportés afin de fournir aux élèves une éducation dénuée de tout caractère discriminatoire. Ceci inclut notamment la mise en place d'actions de sensibilisation dédiées aux élèves afin de faire de l'égalité filles-garçons un axe fondamental du socle commun de connaissances, de compétences et de culture.

La mise en œuvre des actions pour l'égalité entre filles et les garçons à l'école doit faire l'objet d'une information complète auprès des parents. L'école joue notamment un rôle clé dans l'engagement des hommes envers l'égalité :

- De nombreuses initiatives ont montré l'importance de travailler avec les administrateurs scolaires, les enseignants et d'autres décideurs clés pour encourager davantage l'implication des hommes au sein des écoles fréquentées par leurs enfants, et promouvoir leur implication dans le suivi d'enseignement effectué à la maison.
- Par ailleurs, il peut être pertinent de promouvoir des programmes éducatifs au sein du système scolaire renforçant les compétences et les connaissances nécessaires aux garçons et aux hommes pour assumer de nouveaux rôles dans les ménages.

Encadré 2.10. La politique éducative au service de la lutte contre les stéréotypes de genre en Belgique

Les enseignants ont été au cœur des initiatives entreprises par le gouvernement belge contestant les stéréotypes de genre à l'école. Ceux-ci ont bénéficiés de formations leur permettant de mieux détecter attitudes et stéréotypes sexistes dans le matériel scolaire et d'y répondre. Devenus plus conscients de l'importance d'éviter l'utilisation de certaines expressions ou exemples à caractère discriminatoires, les enseignants belges ont pu favoriser le développement de rôles de genre plus conformes aux valeurs d'égalité, telles que définis dans le pays. En outre, ils ont pu observer d'un œil nouveau les tâches susceptibles de renforcer le développement de stéréotypes, tel que demander aux filles d'assumer des rôles organisationnels et d'accompagnement comme la prise de notes, la planification d'événements, la coordination de travaux de groupe, etc. Ces résultats ont été favorisés par la modification de l'organisation des salles de classe et le recours à des groupes mixtes pour limiter la séparation des garçons et des filles.

Sources : (MINEDUC, 2019^[42]) (Conseil de l'Europe, 2014^[43])

Mobiliser les médias dans la mise en œuvre du PGE III

L'ensemble des médias – traditionnels ou sociaux -, influencent nos perceptions et nos idées sur le rôle que doivent jouer les femmes et les hommes dans nos économies et sociétés. D'un côté, les médias peuvent renforcer les attitudes et pratiques discriminatoires, favoriser leur transmission intergénérationnelle, et ainsi perpétuer les inégalités. D'un autre côté, ils peuvent tout aussi bien être un vecteur de changement, en soutenant la diffusion d'une culture de l'égalité. En effet, l'exposition à des représentations stéréotypées de genre et à une ségrégation claire entre les genres est en corrélation avec des préférences pour un contenu médiatique, des jouets, des jeux et des activités stéréotypés ; des perceptions traditionnelles des rôles de genre, des professions et des traits de personnalité.

La Recommandation de l'OCDE préconise de travailler avec les médias et d'en faire un allié des stratégies gouvernementales d'égalité (OCDE, 2017^[41]). Les gouvernements peuvent s'appuyer sur les médias de trois façons :

- Communiquer les données et favoriser la vulgarisation des savoirs relatifs aux niveaux et conséquences économiques des inégalités femmes-hommes.
- Soutenir les efforts de communication et de pédagogie du gouvernement relatifs à ses politiques et objectifs.
- Diffuser une culture de l'égalité à travers des contenus sensibles au genre, contestant les stéréotypes de genre, défiant les normes et attitudes discriminatoires ; une meilleure représentation et visibilité des femmes journalistes et présentatrices télévisions ; travailler davantage sur la visibilité des modèles positifs et « role model ».

Au Maroc, les stéréotypes de genre restent très répandus dans les médias. En effet, les publicités continuent de mettre en scène des femmes confinées dans la sphère domestique et dans leur rôle d'épouse ou de mère alors que les hommes sont associés à l'espace public ; les femmes y sont souvent présentées comme vulnérables et dépendantes, tandis que les hommes sont présentés comme forts et autonomes (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[9]).

Plusieurs actions pourraient être développées par le gouvernement marocain pour mieux impliquer les médias dans la mise en œuvre du PGE III. Ceci inclut notamment :

- L'élaboration de supports de communication adaptés aux différents types de médias pour soutenir les politiques d'AEF.
- La mise en place de dialogues et partenariats entre les médias, la société civile et les décideurs politique pour sensibiliser les premiers au rôle qu'il joue dans le renforcement et la transmission des inégalités femmes-hommes.
- Le développement de formation dédiées aux décideurs politiques pour améliorer leur compétence communicationnelle et dédiées aux médias sur l'utilisation des données et statistiques sensible au genre, et le vocabulaire favorable à la diffusion des valeurs d'égalité (Encadré 2.11).

Encadré 2.11. Former les médias sur la communication de statistiques sensible au genre

Dans la cadre de l'initiative *Making Every Woman and Girl Count*, l'entité PARIS21 rattachée à l'OCDE collabore avec ONU Femmes au renforcement des capacités des bureaux statistiques. Cette collaboration vise à produire des statistiques sexospécifiques pertinentes pour les décideurs politiques, les universitaires, les organisations de la société civile et les citoyens. Un des quatre sous-objectifs inclut l'amélioration de la diffusion des données et la communication des statistiques sexospécifiques. Celle-ci passe par des formations sur l'engagement des médias et la visualisation des données.

Dans cette optique PARIS21 a développé un module d'apprentissage en ligne sur la communication des statistiques de genre pour les journalistes et les producteurs de statistiques au sein de l'Académie PARIS21. Ce module est conçu pour guider les journalistes et les statisticiens dans l'utilisation des statistiques pour rendre compte de la situation et des besoins uniques des femmes et des hommes. Il vise également à renforcer la confiance entre le système statistique national, les médias, le gouvernement et les organisations de la société civile et à accroître la couverture médiatique des statistiques sexospécifiques.

Le module présente aux journalistes et aux statisticiens les rôles uniques et complémentaires qu'ils peuvent respectivement jouer dans la promotion de l'égalité des sexes grâce aux données sur le genre, en mettant en évidence les opportunités de collaboration et de partenariat entre les deux communautés.

2.3.3. Collecter des données budget-temps et valoriser la contribution non rémunérée des femmes à l'économie

De manière générale, collecter régulièrement des données fiables et de qualité est indispensable à l'élaboration et au suivi des politiques publiques. Ceci est particulièrement vrai pour les problématiques d'égalités femmes-hommes puisque certaines discriminations – ou leurs sources - restent invisibles par manque de données disponibles.

C'est le cas des données budget temps, qui, du fait de leur coût¹⁸ et des difficultés de traitement ne sont que rarement collectées (en moyenne tous les 10 ans pour les pays OCDE). Pour autant, il est difficile de comprendre comment les responsabilités domestiques des femmes influencent l'étendue de leur activité économique sans de telles données. L'enquête budget temps est souvent citée comme la pierre angulaire des statistiques sensibles au genre car, non seulement elles mettent en évidence des disparités de comportement essentielles à la compréhension du sous-emploi des femmes, mais aussi car elles offrent une nouvelle conception de la valeur créée par une économie.

Valoriser les activités productives non rémunérées permet en effet de mettre en exergue la partie invisible de la contribution économique des femmes. Les activités domestiques et de soin, tel que le temps accordé aux enfants, la préparation d'un repas ou le bricolage, sont à la fois des éléments indispensables au bien-être des individus, de leurs familles et des sociétés, mais aussi un aspect important de l'activité économique. L'existence d'un substitut marchand (aide à domicile s'occupant des enfants, du ménage, des réparations ; restaurant et livraison alimentaires) montre que ces activités sont créatrices de valeur. En effet, toute activité qui peut être effectuée par un tiers contre une rémunération est considérée comme productive et peut être exprimée en points de produit intérieur brut (PIB) ou en dirhams marocains (MAD).

Encadré 2.12. Valoriser la contribution invisible des femmes à l'économie au Costa Rica et Mexique

Costa Rica : la loi sur la comptabilisation de la contribution du travail domestique non rémunéré (93265 - *Ley de Contabilización del aporte del trabajo doméstico no remunerado*) mesure et reconnaît la valeur économique et temporelle des travaux ménagers non rémunérés. Elle vise à donner de la visibilité aux tâches ménagères non rémunérées effectuées par les femmes, à contrebalancer la discrimination et l'invalidation dont elles font l'objet et à remettre en question le stéréotype des « femmes en tant que non-fournisseurs ». La législation établit : la mise en place d'enquêtes budget-temps périodiques (au moins tous les trois ans) ; L'estimation d'un compte satellite des travaux ménagers non rémunérés à partir des données collectées ; Son inclusion dans le Système de comptabilité nationale. Forte des données produites, la société civile et académique ont pu mettre en place un suivi du changement et impliquer les communautés locales. Ces différentes initiatives participent à la transmission des valeurs égalitaires.

Mexique : l'Institut national de la statistique et de la géographie (INEGI) a mis au point un compte satellite des ménages depuis 2011. L'initiative vise à fournir des informations sur la valeur économique du travail de soins non rémunéré. En 2016, INEGI a constaté que le temps total dévoué par les femmes aux soins non rémunérés représente l'équivalent de 23.2 % du PIB du pays. Les résultats du compte satellite des ménages ont éclairé le Programme national pour l'égalité des chances et la non-discrimination contre les Femmes 2013-2018, notamment la création de crédits d'impôts pour les emplois à domicile.

Source : (UNECE, 2017^[44]).

Jusqu'à récemment, les biens et services consommés par un ménage et produits dans le cadre du travail non rémunéré de ses membres étaient exclus du calcul du PIB. Pourtant, ils représentent une part importante de la valeur créée dans un pays, d'autant plus importante que le recours aux substituts marchands est limité. Au niveau mondial, l'OIT estime que ces activités représentaient une production de 11 000 milliards USD, soit 9 % du PIB mondial en 2017 (Addati et al., 2019^[45]). Dans certains pays, où les activités non-marchandes répondent aux défaillances de marché, telles que le manque d'accès aux infrastructures de garde d'enfant, à l'eau potable et à l'énergie, le travail domestique et de soin non rémunéré peut représenter une part encore plus importante du PIB : 14 % en Afrique du Sud, 23 % en Argentine et 33 % en Chine (Ferrant et Thim, 2019^[46]).

Au Maroc, la valeur du travail domestique atteignait 285 milliards MAD en 2012, soit 34.5 % du PIB. Les femmes réalisant plus de 75 % des tâches productives du ménage, ces calculs fournissent une estimation plus réaliste de la contribution des femmes à l'économie nationale, réduisant les disparités avec les hommes à cet égard. Le Haut-Commissariat au Plan estimait à cet égard la contribution économique des femmes à 21 % de la richesse nationale selon les calculs standards de la comptabilité nationale, contre le double si on inclut les tâches productives non rémunérées (HCP, 2012^[10]).

Comptabiliser la contribution invisible des femmes à l'économie et communiquer à ce sujet participe à la diffusion d'une culture de l'égalité en donnant de la valeur aux activités considérées comme peu valorisantes. Récemment, un certain nombre de pays se sont engagé dans cette voie, certains allant jusqu'à légiférer en la matière (Encadré 2.12).

Le HCP prévoit de réaliser une nouvelle enquête budget temps en 2025. La méthodologie appliquée nécessiterait de refléter la Recommandation du Conseil de l'OCDE concernant les bonnes pratiques statistiques adopté en 2015 (OCDE, 2015^[47]) ainsi que les dernières directives définies par la Division de statistique de l'ONU et approuvée par la 53^{ème} Commission de statistique de l'ONU en 2022.¹⁹

Références

- Aboukacem, E. (2008), *Droit coutumier amazigh face aux processus d'institution et d'imposition de la législation nationale au Maroc*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_100800.pdf. [35]
- Addati, L. et al. (2019), *Prendre soin d'autrui : Un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm (consulté le 19 septembre 2023). [45]
- Berriane, Y. (2015), « Inclure les "N'ayants Pas Droit" : Terres collectives et inégalités de genre au Maroc », *L'Année du Maghreb*, vol. 13, pp. 61-78, <https://doi.org/10.4000/anneemaghreb.2546>. [31]
- Bulletin Officiel (2019), *Dahir n° 9-1-9 du 09 août 2019 portant application de la loi n° 62-17 relative à la tutelle administrative sur les communautés Soualilyates et la gestion de leurs biens*. [32]
- Bulletin Officiel (2018), *Dahir n° 1-18-19 du 5 Joumada II 1439 portant promulgation de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes*, Bulletin Officiel, <http://www.chambrederespresentants.ma/sites/default/files/103-13-fr.pdf> (consulté le 22 mai 2022). [28]
- Bulletin Officiel (2005), « Bulletin Officiel portant sur la promulgation de la loi n° 70-03 portant sur le code de la famille », *Bulletin Officiel*, vol. 5358/6 octobre 2005, p. 667, <http://jafbase.fr/docMaghreb/MarocCodeFam-oct2005.pdf>. [25]
- CESE (2019), *Rapport annuel*, Conseil Économique, Social et Environnemental, <http://www.cese.ma/media/2020/11/RA-VF-2019-1.pdf>. [21]
- Code de la Famille (2004), *Dahir n° 1-04-22 du 12 Hija 1424 portant promulgation de la loi n° 70-03 portant Code de la Famille*, <http://www.legal-tools.org/doc/0e057b/pdf/> (consulté le 19 septembre 2023). [8]
- Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (2020), *À propos de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement*, <https://csmd.ma/fr/> (consulté le 19 août 2022). [1]
- Conseil de l'Europe (2014), *Report of the 2nd Conference of the Council of Europe National Focal Points on Gender Equality*, Conseil de l'Europe, <https://rm.coe.int/1680590fe5>. [43]

- Cundill, A. et al. (2014), *Findings from the SASA! Study: a cluster randomized controlled trial to assess the impact of a community mobilization intervention to prevent violence against women and reduce HIV risk in Kampala, Uganda*, BMC Med, <https://doi.org/10.1186/s12916-014-0122-5> (consulté le 19 septembre 2023). [39]
- ENPSF (2018), *Enquête Nationale sur la Population et la Santé Familiale*, Ministère de la Santé, Rabat, [https://www.unicef.org/morocco/media/1626/file/Enqu%C3%AAt%20Nationale%20sur%20La%20Population%20et%20la%20Sant%C3%A9%20Familiale%20\(ENPSF%20-2018\).pdf](https://www.unicef.org/morocco/media/1626/file/Enqu%C3%AAt%20Nationale%20sur%20La%20Population%20et%20la%20Sant%C3%A9%20Familiale%20(ENPSF%20-2018).pdf). [22]
- Ferrant, G. et A. Thim (2019), « Measuring women's economic empowerment : Time use data and gender inequality », *OECD Development Policy Papers*, n° 16, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/02e538fc-en>. [46]
- Haerper, C. et al. (2022), *Enquête sur les valeurs mondiales : Fichier de données regroupées par pays*, JD Systems Institute & WWSA Secretariat, Madrid, Espagne, Vienne, Autriche, <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSNewsShow.jsp?ID=362> (consulté le 19 septembre 2023). [2]
- Hamdouch, B. et al. (2018), *Enquête IMAGES sur les hommes et l'égalité des sexes menée dans la région de Rabat-Salé-Kénitra*, Cairo and Washington, D.C.: UN Women and Promundo-US., <https://morocco.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Morocco/Documents/Publications/2018/07/Rapport%20Images-VF-WEB.pdf>. [5]
- HCP (2022), *La femme marocaine en chiffres*, Haut-Commissariat au Plan. [17]
- HCP (2022), *La Femme Marocaine en Chiffres: Evolution des Caractéristiques Démographiques et Socioprofessionnelles*, Haut-Commissariat au Plan. [13]
- HCP (2012), *Le Budget Temps ou l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012*, Haut-Commissariat au Plan, <https://mujeres.andaluciasolidaria.org/wp-content/uploads/Enquete-budget-temps-FR.pdf>. [10]
- Holcombe, R. (2020), *Power in Agrarian and Feudal Societies*, Palgrave Macmillan, Cham., https://doi.org/10.1007/978-3-030-48667-9_6. [29]
- Instance Nationale d'Évaluation (2021), *Rapport National PISA 2018*, Conseil Supérieur de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche Scientifique, <https://www.csefrs.ma/wp-content/uploads/2023/04/Rapport-PISA-V-Fr.pdf>. [16]
- La Banque mondiale (2021), *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Groupe de la Banque mondiale, Washington, <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/899ecaac-f451-5b1e-a22b-d516da59cb20/content>. [7]
- La Banque mondiale (2008), « Marchés fonciers pour la croissance économique au Maroc - Volume I. Héritage et structures foncières au Maroc : Les contraintes structurelles et institutionnelles à l'émergence d'un marché efficient du foncier au Maroc », vol. 1, <https://documents1.worldbank.org/curated/fr/639221468274187453/pdf/499700v10P11651age0foncier0Mai02008.pdf>. [30]

- Lockwood, P. et al. (2005), « To do or not to do: Using positive and negative role models to harness motivation », *Social Cognition*, vol. 22/4, pp. 422–450, [38]
<https://doi.org/10.1521/soco.22.4.422.38297>.
- M. Künkler et E. Nisa (2018), *Re-establishing juristic expertise: A historic congress of female Islamic scholars*, The International Institute for Asian Studies, <https://www.iias.asia/the-newsletter/article/re-establishing-juristic-expertise-historic-congress-female-islamic-scholars>. [40]
- MINEDUC (2019), *Estadística de la Calidad Educativa*, [42]
<http://escale.minedu.gob.pe/ueetendencias2016>.
- Ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des sports (2023), *Recueil statistique de l'éducation 2022-2023*, https://www.men.gov.ma/Fr/Pages/Statistiques_syspedag.aspx [14]
 (consulté le 19 septembre 2023).
- Nations unies (2020), *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par le Maroc en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2014*, [33]
https://digitallibrary.un.org/record/4017290/files/A_78_48-FR.pdf.
- Observatoire National du Développement Humain (2021), *Les NEET au Maroc : analyse qualitative*, [19]
<https://www.ondh.ma/fr/publications/les-neet-au-maroc-analyse-qualitative>.
- OCDE (2023), « L'indice Institutions sociales et égalité des genres (Édition 2023) », *Statistiques de l'OCDE sur le développement international* (base de données), [26]
<https://doi.org/10.1787/1c372ab6-fr> (consulté le 28 novembre 2023).
- OCDE (2023), *Temps consacré au travail non rémunéré, rémunéré et total, par sexe*, OCDE, [12]
 Paris, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54757> (consulté le 19 septembre 2023).
- OCDE (2017), *L'autonomisation économique des femmes dans la région MENA: L'impact des cadres juridiques algérien, égyptien, jordanien, libyen, marocain et tunisien*, Compétitivité et [24]
 développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/9789264280434-fr>.
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, [41]
<https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>.
- OCDE (2015), « Recommandation du Conseil concernant les bonnes pratiques statistiques », [47]
Instruments juridiques de l'OCDE, OECD/LEGAL/0417, OCDE, Paris,
<https://legalinstruments.oecd.org/fr/instruments/OECD-LEGAL-0417>.
- OCDE/OIT/CAWTAR (2020), *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, Compétitivité et [9]
 développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr>.
- OECD (2020), « Girls' and boys' performance in PISA », dans *PISA 2018 Results (Volume II) : Where All Students Can Succeed*, OECD Publishing, Paris, [15]
<https://doi.org/10.1787/f56f8c26-en>.
- OIT (2021), *La violence et le harcèlement dans le monde du travail : Guide sur la convention n° 190 et la recommandation n° 206*, Organisation internationale du Travail, [27]
https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_831786/lang--fr/index.htm (consulté le 19 septembre 2023).

- ONU Femmes (2018), *Au Maroc, les femmes soulaliyates disposent enfin de leurs droits fonciers*, ONU Femmes, <https://morocco.unwomen.org/fr/actualites-evenements/actualites/2018/08/femmes-soulalyat-maroc>. [34]
- ONU Femmes/Promundo-US (2017), *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) - Middle East and North Africa*, ONU Femmes/Promundo-US, <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2017/IMAGES-MENA-Multi-Country-Report-EN.pdf>. [6]
- Osman, F. (2019), « The Consequences of the Statutory Regulation of Customary Law: An Examination of the South African Customary Law of Succession and Marriage », *Potchefstroom Electronic Law Journal* 22, pp. 1–24, <https://doi.org/10.17159/1727-3781/2019/v22i0a75>. [36]
- Palestinian Central Bureau of Statistics (2013), *Time Use Survey 2012/ 2013 - Final Report*, PCBS, https://www.pcbs.gov.ps/site/lang_en/757/default.aspx?lang=en. [11]
- Roy, D. (2019), « L'évolution des temps sociaux à travers les enquêtes « Emploi du temps » », *Informations sociales*, vol. 2009/3/153, pp. 8-11, <https://doi.org/10.3917/inso.153.0008>. [4]
- UNECE (2017), *Guide on Valuing Unpaid Household Service Work*, ONU, Genève, <https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20173.pdf>. [44]
- UNFPA/PROMUNDO (2018), *Engaging men in unpaid care work: an advocacy brief for eastern Europe and Central Asia*, UNFPA/PROMUNDO, Istanbul, Washington D.C., https://eeeca.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/180829_Gender_Fatherhood%20PB_ENG_WEB.pdf. [37]
- UNICEF (2020), *Progress on Children's Well-being: Centring child rights in the 2030 Agenda*, UNICEF, <https://data.unicef.org/>. [23]
- UNICEF (2017), *Child Marriage in the Middle East and North Africa – Morocco Country Brief*, UNICEF, <https://www.unicef.org/mena/media/1791/file/MENA-ChildMarriageInMENA-Executive%20Summary.pdf.pdf>. [20]
- UNICEF/ONDH (2022), *NEET au Maroc : analyse qualitative*, UNICEF/ONDH, <https://www.unicef.org/morocco/recits/etude-sur-les-neetau-maroc>. [18]
- United Nations Statistics Division (2021), *Eighth Global Forum on Gender Statistics*, https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/genderstat-forum-8/Report%20of%208th%20GFGS_2021_FINAL.pdf (consulté le 19 septembre 2023). [3]

Notes

¹ Promundo et ONU Femmes en partenariat avec l'Association Migration Internationale (AMI) et des chercheurs indépendants ont interviewé 1 200 hommes et 1 200 femmes âgés de 18 à 59 ans dans 7 préfectures de la région Rabat-Salé-Kénitra (Hamdouch et al., 2018^[5]).

² Le Maroc a intégré l'évaluation internationale PISA de l'OCDE pour la première fois en 2018, dans le cadre de la première phase du Programme Pays. Les données collectées en 2022 n'ont pas encore été publiées.

³ Dont la ratification de la Convention Internationale des Droits de l'Enfant (CIDE), ainsi que l'engagement du Maroc dans la réalisation des ODD à l'horizon 2030, en particulier la cible 5.3 « *éliminer toutes les pratiques préjudiciables, telles que le mariage des enfants, le mariage précoce ou forcé et la mutilation génitale féminine* ».

⁴ L'article 475 du Code pénal stipule que « *quiconque, sans violences, enlève ou détourne un mineur de moins de dix-huit ans [...] est punie d'un à cinq ans d'emprisonnement* ».

⁵ Notaire de droit islamique.

⁶ Cible 4.7 appelle à « faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur [...] de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence [...] ».

⁷ L'Objectif de Développement Durable 4 vise à « veiller à ce que tous puissent suivre une éducation de qualité dans des conditions d'équité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ».

⁸ Les données sur le harcèlement sexuelles n'ont pas pu être utilisées par manque d'information ventilée par sexe.

⁹ L'ODD 5.2 vise à « éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation ».

¹⁰ Voir les articles 404, 431, 446, 481 et 503-01 du Code Pénal approuvé par le Dahir n° 1-59-413 du 26 novembre 1962.

¹¹ Le Dahir de 1919 ne permettait la cession et la vente des terres collectives qu'à l'État, aux établissements publics et aux collectivités locales. La nouvelle loi n° 62-17 ouvre la voie aux acteurs économiques.

¹² Le nom Soulaliate est dérivé du mot *Soulala*, qui signifie en arabe « lignée ethnique ». Ceci fait référence aux femmes « tribales » marocaines, qui ont lancé un mouvement communautaire à l'échelle nationale pour l'égalité des droits d'accès à la terre en 2007, avec un appui particulier de l'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) et d'ONU Femmes, interviewés pour cette étude.

¹³ Voir https://medias24.com/content/uploads/2023/03/13/libertes_fondamentales_DP_VF.pdf?x50680

¹⁴ Fondée en 1997, Promundo est une organisation non gouvernementale qui cherche à promouvoir l'égalité des sexes et la prévention de la violence en mettant l'accent sur la participation des hommes et femmes dans la transformation des normes sociales.

¹⁵ L'Alliance MenEngage est un réseau mondial qui travaille avec les hommes et les garçons pour à mettre fin au statu quo patriarcal et soutenir les droits des femmes.

¹⁶ Voir https://www.musawah.org/wp-content/uploads/2018/11/MusawahFrameworkforAction_Fr.pdf

¹⁷ Voir https://medias24.com/content/uploads/2023/03/13/libertes_fondamentales_DP_VF.pdf?x50680

¹⁸ Le département de statistiques des Nations Unies ainsi que le groupe d'experts inter-agence sur les données sensibles au genre (IAEG-GS) travaillent actuellement sur des méthodologies moins onéreuses.

¹⁹ Voir <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/time-use/> pour plus d'information.

3

Favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail

Ce chapitre se concentre sur les politiques d'intégration des femmes sur le marché du travail, permettant non seulement de répondre aux taux de participation et d'emploi particulièrement faibles en particulier dans des secteurs à forte valeur ajoutée, mais aussi à la ségrégation professionnelle et à la vulnérabilité des travailleuses informelles. Un accent particulier est mis sur l'impact du statut marital sur l'engagement professionnel des femmes. Le chapitre décrit les efforts gouvernementaux développés à cet effet depuis 2017 et offre des pistes de réflexions pour la mise en œuvre de l'axe autonomisation et leadership du troisième plan gouvernemental pour l'égalité (PGE III), tels que des réformes juridiques envers l'égalité professionnelle, des mesures contre l'emploi informel, des politiques familiales, un système fiscal et une politique d'investissements étrangers favorables à l'emploi des femmes.

L'accès des femmes au marché du travail, et plus précisément à des emplois de qualité, constitue une dimension essentielle de leur autonomisation. En effet, c'est ce qui permet aux femmes de disposer d'un revenu et d'être financièrement indépendante, tout en leur donnant un pouvoir de décision plus important au sein de la famille et dans la société. En outre, dans un contexte économique instable et incertain, la mise à disposition d'un second salaire est souvent indispensable pour lutter contre la pauvreté des ménages et répondre à leurs besoins de consommation, d'épargne et d'investissement.

Les objectifs d'autonomisation économique nécessitent de regarder au-delà de la simple participation au marché du travail, et d'accorder une attention particulière aux caractéristiques de l'emploi des femmes, notamment en termes de secteur, de type d'emploi et de contrat. En effet, une amélioration des taux de participation peut occulter la vulnérabilité persistante de l'emploi féminin : taux de chômage élevé ; surreprésentation dans des secteurs vulnérables ou à faible potentiel de croissance, des emplois informels ou faiblement rémunérés ; contrats à mi-temps involontaires ; écart salariale et plafond de verre ; etc.

De même, l'inclusivité appelle à une analyse du détail afin d'assurer que personne ne soit laissé pour compte, comme l'exige l'Agenda 2030. Ceci suppose que les programmes d'autonomisation économique des femmes (AEF) s'adressent non seulement à une élite urbaine hautement qualifiée afin de tirer l'intégration économique des femmes par le haut et assurer une meilleure représentation de la force de travail féminine dans des postes à haute responsabilité et des secteurs de pointe ; mais aussi à remédier aux nombreuses formes de discriminations auxquelles certaines femmes font face, notamment celles des milieux ruraux reculés, des minorités ethniques ou des populations migrantes¹.

Conscient de l'opportunité économique que représente une meilleure intégration des femmes au marché du travail, le Maroc a ratifié les principales conventions internationales pour l'égalité professionnelle et mis en place un important corpus législatif (Section 3.2). De nombreuses stratégies et réformes se sont succédé ces dernières années, notamment dans le cadre des programmes gouvernementaux pour l'égalité (PGE) et leur pilier autonomisation économique. Dans la continuité, le Nouveau Modèle de Développement met l'emploi des femmes au cœur des priorités du Maroc. Ainsi, le Maroc vise à atteindre un taux d'activité des femmes de 45 % à l'horizon 2035 contre 22 % actuellement (La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement, 2021^[1]).

Cependant, les jeux à somme nulle résultant des contradictions juridiques et de l'application irrégulière des lois réduisent les opportunités d'intégration des femmes au marché du travail - notamment dans des secteurs à forte valeur ajoutée - aux positions de leadership et à l'égalité salariale. Ainsi, les taux d'activité des femmes restent inférieurs à ceux des hommes de 44 points de pourcentage en 2021 (OIT, 2023^[2]). Et même lorsqu'elles travaillent les femmes sont reléguées dans des secteurs et emplois à faible valeur ajoutée et faiblement rémunéré – voire dans des emplois informels ne leur garantissant pas d'accès à la protection sociale (Section 3.1).

C'est dans un contexte de déclin des taux d'activité des femmes que ce chapitre propose d'intégrer dans la mise en œuvre du PGE III, des politiques publiques visant à assurer l'inclusivité du marché du travail marocain en s'appuyant sur les exemples de bonnes pratiques observées dans les pays OCDE et MENA (Section 3.3), à savoir :

- réformer le cadre juridique :
 - éradiquer les discriminations légales
 - favoriser un cadre législatif en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.
- adopter des mesures visant à formaliser davantage l'emploi informel
- mettre en place un système fiscal en faveur de l'emploi des femmes
- renforcer les politiques familiales et les mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et la vie familiale
- faire des investissements étrangers un outil d'AEF
- mutualiser les bénéfices de la transition écologique et de l'AEF.

3.1. Tendances de l'emploi des femmes

L'analyse des tendances du marché du travail et des caractéristiques de la main d'œuvre féminine s'appuie sur la mise à disposition de données ventilées non seulement par sexe, mais aussi selon l'âge, le statut marital, le niveau d'éducation et le lieu de résidence des femmes. En effet, loin d'être un groupe homogène, la force de travail féminine est confrontée à des problématiques diverses :

- Les jeunes femmes ont parfois des difficultés à réussir une bonne transition de l'école au travail, gonflant les effectifs des jeunes NEET « ni étudiant, ni employé, ni stagiaire » (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes).
- Les mères – et en particulier celles d'enfants non scolarisés² - doivent concilier travail et vie personnelle.
- Les femmes rurales peu diplômées sont confrontées aux manques d'opportunités économiques et sur-représentées dans l'emploi informel.

Ainsi, les politiques d'AEF doivent répondre à la diversité des femmes marocaines pour assurer leur intégration dans un marché du travail en pleine évolution, où les métiers liés au numérique et aux défis environnementaux (énergies renouvelables, agriculture bio, etc.) sont de plus en plus prévalant.

3.1.1. Les taux d'activité des femmes au Maroc régressent sur les vingt dernières années

L'engagement sans précédent des gouvernements de la région MENA envers l'AEF s'est concrétisé par une réduction drastique – voire la suppression – des inégalités filles-garçons dans l'éducation. Les femmes de la région sont plus éduquées que jamais, notamment dans des filières à haut potentiel. En 2020, la moyenne régionale des taux de scolarisation des jeunes femmes dans le tertiaire (43 %) dépassait celle des jeunes hommes (39 %) (La Banque mondiale, s.d.^[3]). En 2018, les femmes représentaient 42.2 % des diplômées en ingénierie au Maroc et 48.7 % en sciences naturelles, respectivement 48.5 % et 83.1 % en Algérie, 33.3 % et 85.9 % aux Émirats arabes unis, 32.9 % et 78.1 % dans l'Autorité palestinienne, 37.2 % et 75.8 % au Qatar (Bello et al., 2021^[4]).

Pourtant, les femmes continuent à être sous-représentées dans la force de travail. Cette tendance alimente le fameux paradoxe régional : un meilleur accès à l'éducation ne garantit pas une meilleure intégration sur le marché du travail. En effet, le taux de participation des femmes dans la population active de la région MENA stagnait à 19.7 % en 2021 contre 19.6 % 20 ans plus tôt (OIT, 2023^[2]). Ainsi, en plus d'être le taux d'activité régional féminin le plus faible au monde, sa stagnation questionne l'efficacité des politiques d'AEF.

Le Maroc s'intègre dans cette tendance régionale (Graphique 3.1). Le Maroc enregistre un taux d'activité des femmes équivalent à 22 % en 2021 qui varie en fonction de leur niveau d'étude : 19.5 % des femmes sans diplôme étaient actives en 2019, contre 45.4 % des diplômées du supérieur. Cette observation est particulièrement probante pour les femmes des régions urbaines (10.6 % contre 46.2 % respectivement) (HCP, 2022^[5]).

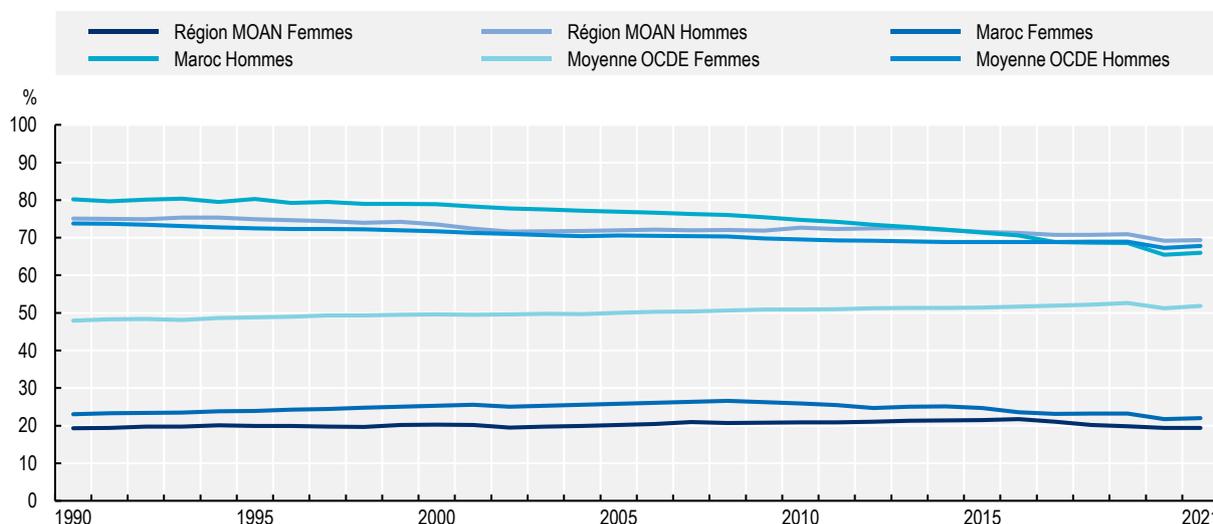
Si la participation des femmes au marché du travail est légèrement plus élevée au Maroc que la moyenne régionale, elle est deux fois plus faible que la moyenne mondiale (46 %) (OIT, 2023^[2]). À titre de comparaison, la majorité des femmes des pays OCDE étaient en emploi ou à la recherche active d'un emploi en 2021, oscillant entre 75.1 % en Estonie et 32.8 % en Türkiye (OCDE, 2022^[6]). Les autres pays d'Afrique du Nord tels que l'Algérie et l'Égypte affichent des taux d'activité des femmes plus faibles qu'au Maroc (respectivement 16 % et 15 %), sauf en Tunisie (26 %). La meilleure intégration des femmes dans les marchés du travail des pays émergents, tels que l'Afrique du Sud (46 %), le Brésil (43 %), ou l'Indonésie (40 %), témoignent du caractère régional des barrières structurelles à l'emploi féminin et de l'opportunité économique d'un accroissement de leur contribution économique (OIT, 2023^[2]). Il est

intéressant de noter que le taux d'activité des hommes au Maroc (65.9 %) était comparable à la moyenne mondiale (71.7 %) (OIT, 2023^[2]) ou des pays OCDE (68.6 %) en 2021 (OCDE, 2022^[6]).

Le Maroc a enregistré un déclin des taux de participation sur les vingt dernières années : de 26.3 % en 2004 à 22 % en 2021 pour les femmes et de 77.2 % à 65.9 % pour les hommes. Cette tendance n'est pas seulement liée à la crise du Covid-19, puisque la décroissance des taux d'activité est observée depuis la fin des années 90.

Graphique 3.1. Évolution des taux d'activité par sexe

En pourcentage de la population en âge de travailler par sexe, 2021



Note : Taux d'activité calculés sur la base des estimations modélisées de l'OIT.

Source : (OIT, 2023^[2]).

3.1.2. Les taux de chômage de la main d'œuvre féminine témoignent du manque de dynamisme du marché du travail marocain

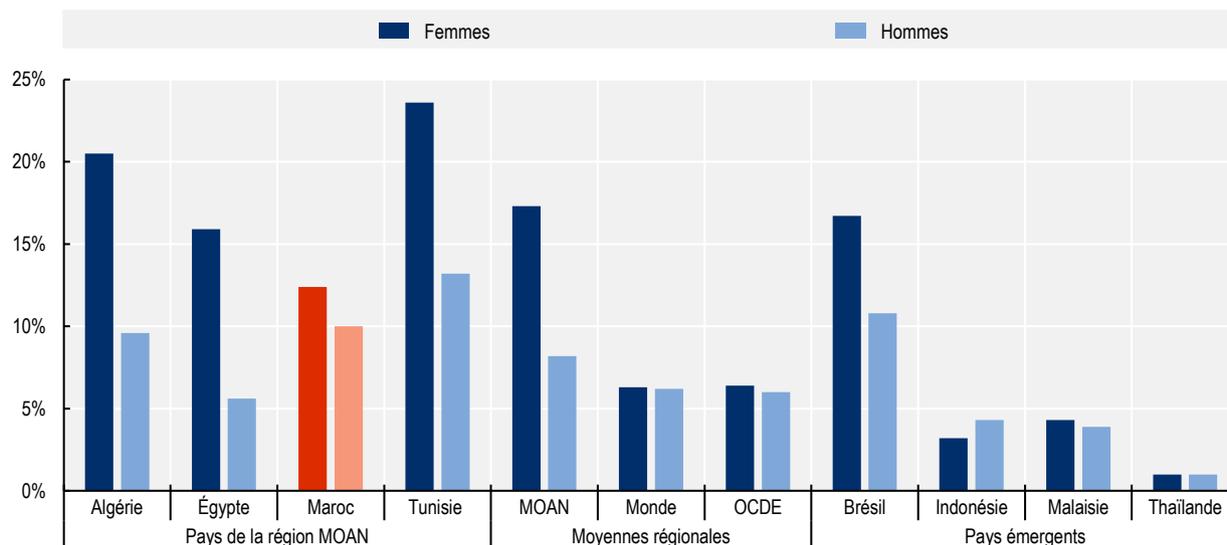
Les taux de participation au marché du travail cachent une réalité bien plus complexe liée à de faibles taux d'emploi de la main d'œuvre féminine dans la région MENA. En 2021, le taux de chômage régional des femmes était supérieur de 11 points de pourcentage à la moyenne mondiale, atteignant 17 % de la population féminine active. De même, les femmes ont 1.5 fois moins de chance d'être employées que les hommes, soit un écart entre les sexes supérieur de neuf points de pourcentage à la moyenne mondiale (OIT, 2023^[2]).

Au Maroc, si plus des trois quarts des femmes n'étaient ni employées, ni à la recherche d'un emploi, 12.4 % des 22 % de femmes actives étaient au chômage en 2021 contre 10.2 % dix ans plus tôt. Les hommes ont vu eux aussi leurs conditions d'emploi se détériorer mais dans une moindre mesure. Les taux de chômage atteignaient 10 % de la population active masculine en 2021, contre 8.45 % en 2011 (OIT, 2023^[2]).

À titre de comparaison, en 2021 le taux de chômage de la population féminine au Maroc était deux fois plus élevé que la moyenne des pays OCDE (6.4 %), mais bien plus faible que ses voisins d'Afrique du Nord, nuançant les propos relatifs aux taux de participation au marché du travail. En effet, en Tunisie 23.6 % des femmes actives étaient à la recherche d'un emploi en 2021, 20.48 % en Algérie et 15.9 % en Égypte. De même, l'observation des taux de chômage dans les pays émergents offre une analyse variée, oscillant de 3.2 % en Indonésie, contre 16.7 % au Brésil ou encore 30.3 % en Afrique du Sud (OIT, 2023^[2]) (Graphique 3.2).

Graphique 3.2. Taux de chômage par sexe

En pourcentage de la population active par sexe, 2021



Note : Taux de chômage calculés sur la base des estimations modélisées de l'OIT.

Source : (OIT, 2023^[2]).

D'après les données du HCP, la dégradation de l'emploi féminin au Maroc s'explique par une création d'emploi trop timide pour faire face à l'accroissement de la population en âge d'activité (âgée de 15 ans et plus) de 1.4 % en 2022. En outre, le dynamisme de l'emploi urbain n'est pas suffisant pour contrebalancer la destruction d'emplois agricoles et absorber la masse de travailleurs issue de l'exode rural. Après avoir perdu 432 000 postes d'emploi dans les conditions de la pandémie du Covid-19 en 2020 et créé 230 000 postes en 2021, l'économie marocaine a perdu 24 000 postes d'emploi au niveau national entre 2021 et 2022: 150 000 postes créés en milieu urbain et 174 000 détruits en milieu rural.³ Les femmes urbaines sont particulièrement affectées par cette tendance : le taux de féminisation du chômage est de 35.9 % en milieu urbain, soit presque le double de son équivalent en milieu rural (17.9 %) (HCP, 2022^[7]).

Certaines populations cumulent les discriminations à l'emploi. C'est notamment le cas des femmes en situation de handicap. Selon l'enquête nationale sur le handicap de 2014, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap était estimé à 13.6 %, soit trois fois moins que la moyenne nationale. Ici encore les inégalités entre les genres sont frappantes : le taux d'emploi des femmes en situation de handicap avoisinait 2.7 % contre 22 % pour les hommes, soit une probabilité d'être en emploi neuf fois moins élevée (CESE, 2018^[8]).

3.1.3. Le statut matrimonial couplé à un système fiscal indifférents aux questions de genre influence l'intégration des femmes au marché du travail au Maroc

Si la participation des femmes au marché du travail reste en moyenne inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des pays du monde, c'est avant tout du fait d'une plus faible participation des mères, et notamment celles de jeunes enfants (0 à 6 ans). ONU Femmes et l'OIT estimait que deux millions de mères avaient quitté le marché du travail en 2020 (OIT, 2023^[2]). Même avant la pandémie, le taux de participation des mères ayant au moins un enfant de moins de 6 ans (55 %) était plus faible que la moyenne des femmes (62.1 %), et bien loin de celui des pères (97.1 %) (OIT, 2023^[2]). Il est d'ailleurs important de noter que les pères bénéficient d'un avantage sur le marché du travail – ils sont plus

susceptibles de participer à la population active que tous les hommes du même groupe d'âge dont le taux de participation est de 93.5 % en 2019 (OIT, 2023^[2]).

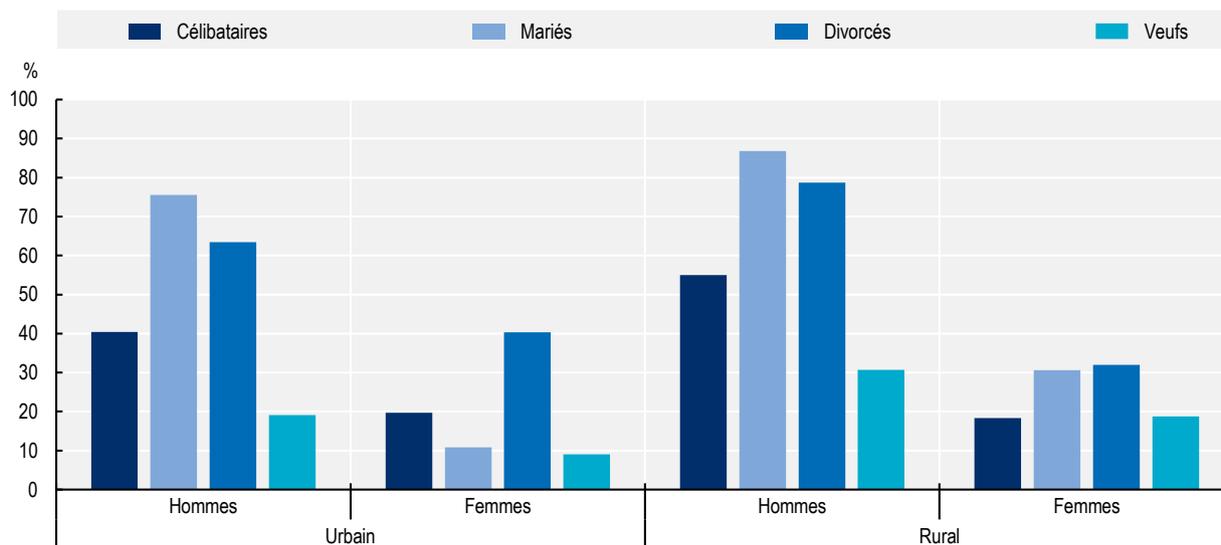
De la même manière, dans la plupart des pays OCDE, les taux d'emploi des mères diminuent à mesure que le nombre d'enfants augmente. Environ 74 % des mères ayant un enfant occupaient un emploi rémunéré en 2019, tandis que 72 % et 60 % des femmes ayant deux ou trois enfants et plus travaillaient, respectivement (OCDE, s.d.^[9]). La situation est d'autant plus contrastée dans les pays de la région MENA que les taux d'activité des femmes sont faibles, la disponibilité de mode de garde pour les enfants non scolarisés est limitée et coûteuse, et que les normes socio-culturelles reléguant les femmes à leur responsabilités familiales très répandues (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Le Maroc n'échappe pas à la règle : être mariée et avoir des enfants exerce une influence négative sur la capacité des femmes à accéder aux emplois décentés. Ainsi, les taux d'activité varient au cours du cycle de vie des femmes de 27.5 % pour les femmes célibataires, à 18.2 % pour les femmes mariées contre 42.7 % des femmes divorcées en 2021 - témoignant de la précarité des mères célibataires (HCP, 2022^[10]). Cette tendance est plus marquée dans les zones urbaines que rurales, ce qui suppose que les familles urbaines ont moins besoin d'un second revenu pour subvenir à leurs besoins (Graphique 3.3). Au contraire, les hommes mariés ont des taux d'activité plus élevés – 81.2 % contre 57 % des hommes célibataires - témoignant du caractère essentiel des normes sociales dans la définition du rôle de chaque membre du ménage (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes). Ainsi, c'est au sein de la population mariée que les disparités femmes-hommes sont les plus marquées au Maroc, comme ailleurs.

L'effet négatif de la maternité sur la participation au marché du travail être amplifié par un système fiscal ne prenant pas en compte les disparités de genre. En effet, bien souvent un système fiscal pensé comme neutre vis-à-vis des questions de genre impacte négativement l'intégration – ou la réintégration après le mariage ou un congé maternité – des femmes sur le marché du travail. En effet, le calcul coût-bénéfice d'être en emploi est largement influencé par les taux d'imposition des individus au sein d'un même ménage, surtout lorsqu'une solution de garde d'enfant entre dans l'équation. Si la différence entre coût de garde et salaire net après imposition est faible, force est de constater le manque d'incitation pour une mère de reprendre une activité rémunérée. Or, en raison de l'imposition fondée sur la famille et des réductions des crédits pour conjoint à charge dans la plupart des pays, les individus générateurs du deuxième revenu du ménage – le plus souvent des femmes - sont soumis à des taux d'imposition plus élevés que les travailleurs célibataires à niveau de rémunération égal. Par exemple, dans neuf pays OCDE concernés par un système fiscal fondé sur la famille, le taux d'imposition moyen net des seconds apporteurs de revenu est de 40 %, soit sept points de pourcentage de plus qu'un célibataire, à niveau de rémunération égale (Perez-Navarro et Harding, 2020^[11]).

Graphique 3.3. Taux d'activité selon l'état matrimonial et le sexe

En pourcentage de la population en âge de travailler, 2019



Source : (HCP, 2022^[10]).

Au Maroc la législation fiscale, y compris le Code Général des Impôts (CGI), octroie aux femmes le droit de faire une déclaration à titre individuel dans les mêmes conditions que les hommes (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2021^[12]). En outre, les modalités d'imposition des couples distinguent le patrimoine et les revenus des deux époux, reflétant l'article 49 du Code de la famille marocain qui établit par défaut un régime de séparation des biens. Ainsi, le système fiscal marocain favorise les couples où les deux époux travaillent contrairement à d'autres pays où l'imposition au niveau du foyer pénalise le second apporteur de revenus - typiquement les femmes - qui peut être soumis à un taux marginal d'imposition sur ses revenus plus élevé que s'il était célibataire (OCDE, 2022^[13]).

Cependant, la présente analyse a mis en exergue des biais explicites - liés au traitement différencié des contribuables hommes et femmes du fait de la loi, de la réglementation ou de principes juridiques - et implicites - liés à la nature et au niveau des revenus perçus par les hommes et par les femmes du fait de leur différents rôles sur le marché du travail, et leurs différents niveaux d'accès aux ressources et patrimoine -, à savoir :

- Les déductions fiscales prévues pour aider les contribuables ayant des personnes à charge sont octroyées par défaut aux époux de sexe masculin. En effet, l'article 74-II-A du CGI considère l'épouse du contribuable comme étant à sa charge au même titre que ses enfants. L'article 74-II-B indique que la femme contribuable peut bénéficier de ces déductions au titre de son époux et de ses enfants si elle peut prouver qu'ils sont légalement à sa charge.
- La législation impose un traitement fiscal non-équitable et forfaitaire à l'égard du personnel salarié occasionnel et externe à l'organisme employeur. L'article 73-II-G-1 impose un taux libératoire de 30 % sur chaque contribuable, exacerbant la vulnérabilité des femmes en situation de difficultés économiques – comme par exemple, celles ayant un emploi saisonnier, à temps-partiel et/ou faiblement rémunéré.
- Certaines professions bénéficient d'un système particulier de déductions de frais professionnels (Article 59-I-B : personnel des casinos, ouvriers d'imprimerie de journaux travaillant la nuit, ouvriers mineurs) et d'abattements (Article 60-III : sportifs professionnels, entraîneurs, éducateurs et équipe

technique). Or, ces professions sont majoritairement occupées par des hommes – voire interdites aux femmes au titre de l'article 181 du Code du Travail qui les défend d'occuper un emploi considéré comme dangereux- créant un biais implicite en défaveur des femmes contribuables.

3.1.4. La ségrégation professionnelle horizontale et verticale perdure

Si travailler dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et à faible valeur ajoutée a permis à davantage de femmes d'être en emploi, cela a également accru le risque de les rattacher à des postes peu rémunérés et peu qualifiés, perpétuant ainsi la ségrégation⁴ entre les sexes sur le marché du travail. Cette tendance mondiale se retrouve à la fois au Maroc, dans les pays OCDE, du G20 et, de la région MENA (OCDE/OIT, 2021^[14]).

Au-delà du manque de qualification requises pour occuper des emplois dans les secteurs et emplois « masculins », le choix d'orientation professionnelle des femmes est influencé par les stéréotypes de genre profondément enracinés dans l'inconscient collectif et individuel (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes). Ainsi, les hommes tendent à s'exposer davantage à la pénibilité physique, alors que les femmes sont plus souvent confrontées aux risques psychosociaux et pathologiques (ex. métiers de la santé).

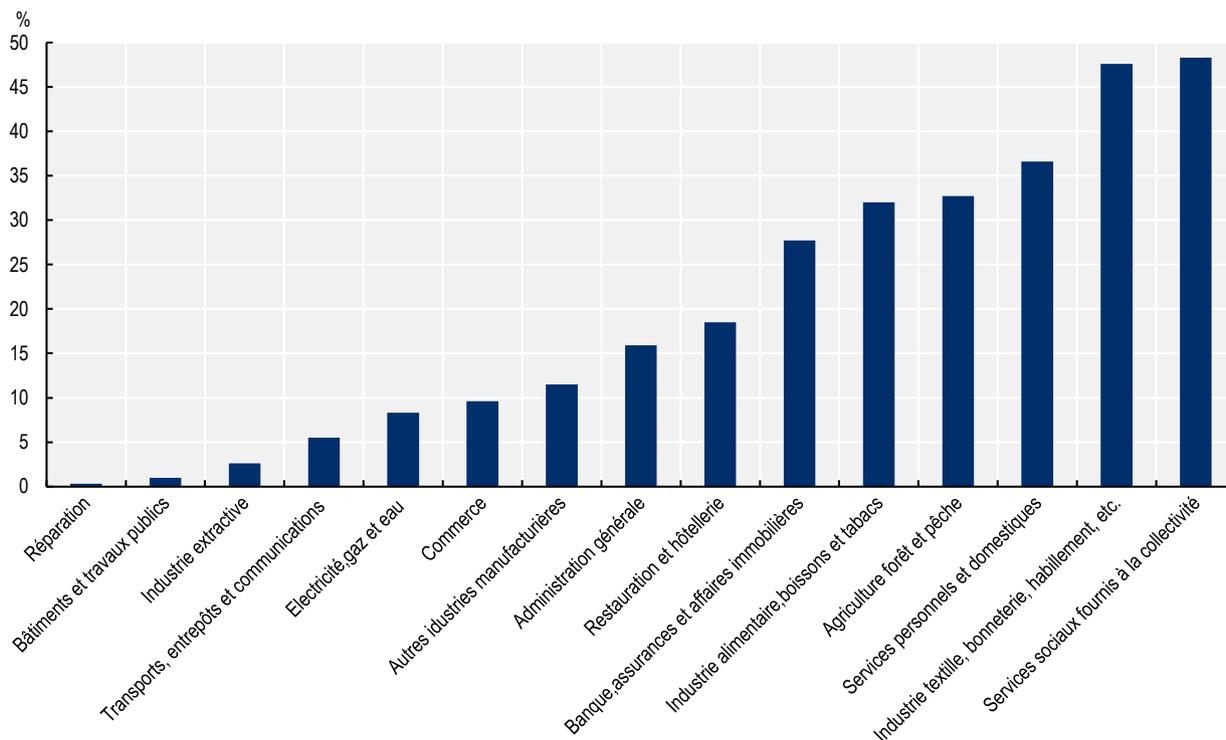
Dans de nombreux pays de la région MENA, ces stéréotypes sont renforcés par des restrictions légales- à l'exception de l'Arabie saoudite et des Émirats arabes unis qui ont réformé leurs Codes du travail et éliminer toutes discriminations basées sur le sexe (La Banque mondiale, 2021^[15]). Bien que le Maroc ait réformé en 2003 son Code du Travail afin qu'il garantisse aux femmes l'accès à l'emploi au même titre que les hommes, le Code continue de perpétuer une approche « protectrice » et discriminatoire à l'égard des femmes, leur interdisant l'accès aux emplois dans les carrières, dans les mines, ou à ceux qui présentent un danger excessif (tels que les emplois impliquant des fertilisants, des pesticides ou des hormones, et les emplois impliquant des installations électriques pendant la nuit) ou encore et aux emplois qui portent atteinte aux bonnes mœurs. Ces discriminations légales empêchent les femmes d'accéder à des emplois à forte valeur ajoutée, notamment dans des secteurs porteurs du fait des mégatendances et évolutions mondiales (ex. emplois dans les secteurs de l'énergie et de l'industrie extractive).

La composition de la force de travail des différents secteurs pourvoyeurs d'emploi au Maroc reste très sexuée (Graphique 3.4) :

- Les femmes sont particulièrement actives dans le secteur tertiaire et notamment dans les services sociaux fournis à la collectivité (48.3 %), mais aussi dans l'industrie textile (47.6 %), les services personnels et domestiques (36.6 %), l'agriculture et la pêche (32.7 %) et l'industrie alimentaire (32 %) (HCP, 2022^[10]). De la même manière, les secteurs du textile et de l'habillement réunis employaient environ 91 millions de travailleurs dans le monde, dont 50 millions de femmes en 2019. Dans la fabrication de vêtements plus spécifiquement, on a estimé que les femmes représentaient pour environ 80 % des employés (OIT, 2020^[16]).
- En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les secteurs de la réparation (0.3 %), des bâtiments et travaux publics (1 %) et de l'industrie extractive (2.6 %), historiquement identifiés comme « masculins ». C'est également le cas dans les secteurs à forte valeur ajoutée, tel que les TIC (HCP, 2022^[10]), dans lesquels il serait souhaitable de voir la participation des femmes augmenter afin de garantir leur autonomisation économique.

Graphique 3.4. Taux de féminisation de l'emploi selon les branches économiques

Part de l'emploi féminin dans l'emploi total, 2020



Source : (HCP, 2022_[10]).

À la ségrégation horizontale s'ajoute une ségrégation verticale et un plafond de verre, illustré par une sous-représentation des femmes aux postes à responsabilités.

- Ceci s'illustre notamment par un nombre limité de femmes cadres supérieurs. Au Maroc, 9 % des femmes actives occupées travaillaient en tant que responsables hiérarchiques et cadres supérieurs en 2021 (HCP, 2022_[10]). Dans les pays OCDE, leur part était de 33.7 % en 2021, oscillant de 13.2 % au Japon et 16.3 % en Corée à plus de 40 % au Costa Rica (40.2 %), en Estonie (41.2 %), aux Etats-Unis (41.4 %), en Pologne (43 %), en Suède (43 %) et en Lettonie (45.9 %). Dans les pays émergents, un tiers des femmes occupaient un poste de cadre supérieurs (38.7 % au Brésil, 32.4 % en Indonésie et 31.6 % en Afrique du Sud) (OCDE, 2022_[6]). Il est important de noter qu'en l'Égypte et en Tunisie les entreprises étrangères comptent une part nettement plus élevée de femmes dans la masse salariale et enregistrent un nombre plus élevé de femmes dans des postes à haute responsabilité que les entreprises nationales (OECD, 2021_[17]).

Une tendance similaire est à noter dans les conseils d'administration des grandes entreprises. Au Maroc, plus de 85 % des conseils d'administration ou de surveillance étaient présidés par un homme et seulement 15 % par une femme en 2021 (IFC, 2022_[18]), positionnant le Maroc parmi les pays africains disposant des plus faibles taux de mixité dans les conseils d'entreprises privées.⁵ En outre, plus de la moitié des conseils d'administration ou de surveillance présidés par des femmes relèvent de PME employant moins de 100 personnes avec un actionariat familial (56 %), et un quart concerne les conseils des entreprises publiques (25 %) (IFC, 2022_[18]). Dans les pays OCDE, les femmes occupaient moins d'un tiers des sièges en 2022. Plus précisément, cette part variait entre 10 % et 20 % dans huit pays OCDE (10.3 % en Estonie, 10.4 % en Hongrie, 11.5 % en Espagne, 12.8 % en Corée, 15.5 % au Japon, 17.1 % au Chili, 17.3 % en Türkiye

et 19 % en Lettonie). De l'autre côté du spectre se placent des pays ayant plus de 40 % de femmes dans les conseils d'administration des plus grandes sociétés cotées en bourse, tels que la Nouvelle-Zélande (46 %), la France (45.2 %), l'Islande (44.8 %), la Norvège (43.2 %), l'Italie (42.6 %), le Royaume-Uni (40.9 %) et le Danemark (40.8 %). Les pays émergent offrent des perspectives variées : si 34.4 % des sièges des conseils d'administrations étaient occupés par des femmes en Afrique du Sud, les chiffres sont plus faibles au Brésil (19.1 %) et en Indonésie (12.3 %) (OCDE, 2022^[6]).

Le Maroc s'est engagé dans des stratégies visant à renforcer le leadership féminin dans l'administration publique (Encadré 3.1). Néanmoins, bien que ce secteur attire la majorité des femmes salariés, le taux de féminisation des postes à responsabilité dans l'administration marocaine stagnait autour des 23.3 % en 2018 (Nations unies, 2020^[19]) (Tableau 3.1). À titre comparatif, les femmes représentaient 37 % des cadres supérieurs dans l'emploi public dans les pays OCDE en 2020 (OCDE, 2021^[20]).

Encadré 3.1. Lancement du programme *Direction Femmes*

À l'initiative du ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences et soutenu par l'Agence Millennium Challenge Account-Morocco (MCA-Morocco), le programme *Direction Femmes* vise une centaine de femmes, cadres et managers au sein du même ministère et de son écosystème. Il a pour objet de les accompagner dans leur rôle de responsabilité et de leadership, en tant que levier de développement. Ce programme vient palier au nombre de cas d'abandon du travail salarial des femmes, en leur offrant des conditions de travail pour la réalisation de leurs missions. Son édition inaugurale s'est déroulée en deux temps : a) un premier module les 12 et 13 janvier 2023 ; et b) un second module les 21 et 22 février 2023.

Source : (Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences, 2023^[21]).

Tableau 3.1. Accès des femmes aux postes d'administration publique

En pourcentage de la force de travail totale

	2012	2014	2015	2017	2018
Total	38.60 %	39.30 %	39.00 %	39.7 %	39.8 %
Postes de responsabilité (Chef de service. Chef de division)	16.21 %	19.71 %	21.84 %	22.5 %	23.27 %
Postes supérieurs (Secrétaire générale. Directrice générale. Directrice)	10.38 %	10.11 %	13.04 %	15.28 %	16.59 %

Note : Les données pour les années 2013 et 2016 ne sont pas disponibles.

Source : (Nations unies, 2020^[19]).

Ségrégation et discrimination basée sur le genre résultent en un écart salarial entre les femmes et les hommes. Au Maroc, le Code du Travail interdit dans son article 346 « ...*toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale* » ; aussi, « ... *Le non-respect des dispositions de l'article 346 est puni d'une amende de 25 000 à 30 000 dirhams. En cas de récidive, cette amende est portée au double* » (OIT, 2003^[22]). Pourtant, les femmes marocaines gagnent en moyenne quatre fois moins que les hommes (30 000 MAD par an contre 118 000 MAD pour un homme) et ont des salaires inférieurs de 15 % à ceux des hommes pour le même type d'emploi (CESE, 2018^[8]). Par ailleurs, la proportion de femmes est systématiquement plus élevée parmi les travailleurs déclarés aux plus faibles

niveaux de salaires : 42 % des femmes perçoivent moins que le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) contre 34 % des hommes⁶ (CESE, 2018_[8]). Dans ce contexte, l'écart salarial était plus élevé au Maroc (30 %) (HCP, 2022_[5]), que la moyenne de l'OCDE (12 %), mais comparable au score coréen (31 %) en 2020 (OCDE, 2022_[23]).⁷

3.1.5. L'informalité exacerbe la vulnérabilité économique des femmes au Maroc

Les travailleurs informels sont souvent exposés à des risques substantiels d'exploitation, de non-conformité des normes de travail et à la précarité professionnelle, économique, sociale et sanitaire. En 2016, l'emploi informel est estimé à 68 % de l'emploi total dans la région MENA – respectivement 69 % et 62 % de l'emploi masculin et féminin. Il représente 59 % de l'emploi non-agricole – respectivement 62 % et 44 % de l'emploi masculin et féminin. Ces moyennes sont équivalentes dans d'autres régions, telle que l'Amérique Latine où 47 % et 52 % de l'emploi non-agricole masculin et féminin est informel (Bonnet, Vanek et Chen, 2019_[24]).

Si l'emploi informel est une source d'emploi plus importante pour les hommes que pour les femmes dans la région MENA et au Maroc, les femmes travaillent plus souvent dans les segments les plus vulnérables de l'économie parallèle, à savoir l'agriculture et les services domestiques. Par conséquent, celles-ci sont piégées dans une trappe à pauvreté qui les prive des régimes de retraite, de maternité et d'épargne. À titre indicatif, ONU Femmes indique que la région MENA compte 1.3 million de travailleuses domestiques dont la plupart ne sont pas protégées par la législation du travail, ce qui les expose particulièrement à la vulnérabilité économique, aux abus et à l'exploitation (ONU Femmes, 2015_[25]). De la même manière, dans de nombreux pays OCDE, un nombre important de travailleuses domestiques informelles sont des immigrantes dépourvues de permis de travail ou de séjour, ces dernières exerçant leur activité sans contrat de travail officiel et en dehors des cadres réglementaires nationaux (OCDE, 2022_[26]).

Au Maroc, le Nouveau Modèle de Développement vise à réduire la part de l'emploi informel dans l'emploi total à 20 % en 2035 contre 60 % en 2019 (La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement, 2021_[1]). Le BIT estimait la part de l'emploi informel à 73.9 % de l'emploi féminin en 2019, dont 6.6 % dans les ménages contre 0.4 % des hommes (Tableau 3.2). À titre de comparaison, 54.7 % et 57.3 % de l'emploi féminin était informel en Tunisie et en Égypte, dont 1.8 % et 0.9 % dans les ménages, respectivement (Bureau international du Travail, 2019_[27]).

Tableau 3.2. Part de l'emploi informel selon le sexe et le secteur d'activité

En pourcentage, 2019

	Femmes				Hommes			
	Total	Agriculture	Industrie	Services	Total	Agriculture	Industrie	Services
Maroc	73.9 %	92.6 %	73.0 %	65.0 %	81.1 %	90.6 %	81.4 %	74.3 %
Égypte	57.3 %	99.3 %	48.7 %	24.3 %	64.8 %	97.7 %	68.3 %	45.9 %
Tunisie	54.7 %	95.5 %	41.0 %	49.1 %	60.0 %	85.7 %	65.2 %	50.5 %
Afrique du Sud	35.9 %	36.0 %	24.5 %	37.5 %	32.5 %	34.3 %	31.3 %	33.0 %
Brésil	46 %	83.6 %	34.2 %	45.4 %	46.1 %	76.6 %	42.5 %	40.4 %
Indonésie	87.1 %	99 %	89.7 %	79.7 %	84.7 %	96.2 %	86.2 %	74.7 %

Note : Calculs du BIT à partir des données d'enquêtes nationales sur la main-d'œuvre ou d'enquêtes similaires auprès des ménages.
Source : (Bureau international du Travail, 2019_[27]).

Par ailleurs, l'emploi peu qualifié et saisonnier accentue la vulnérabilité et l'instabilité financière des femmes rurales au Maroc, et notamment des plus précaires – telles que les femmes issues des minorités

ethniques ou des populations migrantes (ex. situation des cueilleuses de fraise). L'agriculture fait partie des premiers secteurs d'emploi informel féminin en Afrique du Nord (Tableau 3.2). En 2019, l'emploi informel représentait 92.6 % de l'emploi féminin dans l'agriculture au Maroc, contre 99.3 % en Égypte et 95.5 % en Tunisie. Les mêmes tendances sont observées dans les pays émergents tels qu'en Indonésie (99 %), au Brésil (83.6 %) et en Afrique du Sud (36 %) (Bureau international du Travail, 2019^[27]).

3.2. Réformes juridiques et politiques d'emplois favorisant l'intégration économique des femmes

La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat préconise – tout comme l'objectif de développement durable 5.1. – d'éradiquer toutes formes de discriminations, y compris les discriminations légales envers les femmes et d'adopter un cadre juridique visant à promouvoir, faire respecter et suivre l'application des principes d'égalité des genres et de non-discrimination fondée sur le genre (OCDE, 2017^[28]). La traduction dans la législation nationale des engagements internationaux du Maroc envers l'égalité professionnelle manifestée à travers la ratification des conventions internationales (Encadré 3.2) et l'adhésion aux standards internationaux à ce sujet est une étape indispensable.

Dans cette optique, le Maroc s'est engagé dans une série de réformes juridiques afin de renforcer l'arsenal législatif visant à encourager l'accès des femmes à l'emploi. Les réformes mises en œuvre depuis 2017 (présentées ici par ordre chronologique) complètent les clauses de non-discrimination dans la Constitution et le Code du travail (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]).

Encadré 3.2. Principales conventions internationales protégeant l'insertion des femmes sur le marché du travail

Convention n°97 sur les travailleurs migrants

Établie en 1939 et révisée en 1949, la Convention promeut l'égalité des droits des travailleurs migrants légaux, sans discrimination basée sur la nationalité, la race, la religion ou le sexe. Cette garantie couvre des aspects tels que la rémunération, y compris les allocations familiales, les conditions de travail, l'affiliation syndicale, et la sécurité sociale, dont les dispositions légales relatives à la maternité. Dans la région MENA, seul le Maroc (14 juin 2019) et l'Algérie (19 octobre 1962) ont ratifié cette convention.

Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération

Établie en 1951, la Convention défend l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre féminine et masculine pour un travail de valeur égale. Le Maroc l'a ratifiée le 11 mai 1979 (entrée vigueur le 11 mai 1980), ainsi que l'ensemble des pays de la région MENA, à l'exception de l'Autorité palestinienne, le Bahreïn, l'Irak, le Koweït, Oman et le Qatar.

Convention n°102 sur la sécurité sociale

Établie en 1952, la Convention définit des normes minimales mondiales pour neuf branches de la sécurité sociale, couvrant soins médicaux, prestations de santé, chômage, vieillesse, accidents du travail, allocations familiales, maternité, invalidité et survivants, y compris des veuves. Elle garantit l'accès à l'hospitalisation si nécessaire en cas de grossesse, d'accouchement de leurs suites, ainsi qu'au prestations de soins prénatals, pendant l'accouchement et postnatals. Le Maroc est le seul pays de la région MENA à l'avoir ratifiée (14 juin 1949).

Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession)

Établie en 1958, la Convention défend l'égalité des genres dans les divers secteurs d'emploi et de profession, sur la base de la Déclaration de Philadelphie affirmant que tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales, ainsi que sur la base de la Déclaration universelle des droits de l'homme. La Convention a été ratifiée par le Maroc le 27 mars 1963, ainsi que par l'ensemble des pays de la région MENA, à l'exception de l'Autorité palestinienne, l'Irak et Oman.

Convention n° 183 sur la protection de la maternité

Établie en 2000, la Convention promeut l'égalité de toutes les femmes qui travaillent ainsi que la santé et la sécurité de la mère et de l'enfant, et afin de reconnaître la diversité du développement économique et social des Membres, ainsi que la diversité des entreprises et le développement de la protection de la maternité dans les législations et les pratiques nationales. Elle préconise un congé maternité rémunéré de 14 semaines. Dans l'ensemble de la région MENA, seul le Maroc a ratifié cette convention, en 2011.

Convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011

Établie en 1951 en sa centième session, la Convention invite à compléter les normes de portée générale par des normes spécifiques aux travailleuses et travailleurs domestiques afin de leur permettre de jouir pleinement de leurs droits. Aucun état de la région MENA n'a ratifié cette convention, y compris le Maroc.

Sources : (OIT, 1951^[30]).

3.2.1. Les restrictions d'accès à fonction d'adoul ont été levées en 2017

Bien que l'article 4 de la loi 16-03, promulguée en novembre 2008, ne prévoit plus la masculinité comme critère d'accès aux professions au Maroc, les femmes ne pouvaient toujours pas prétendre à l'exercice de la profession d'*adoul* (notaire de droit musulman), dû à une lecture religieuse coranique « conservatrice » des dispositions d'exercice de cette profession. Paradoxalement, les femmes bénéficiaient déjà d'un accès égalitaire à une profession similaire, celle de notaire, qui comptait 46 % de femmes au Maroc en 2021 (Notaires Rabat, 2021^[31]).

Dans un souci d'harmonisation, le ministère de la Justice a entamé en 2017 une lecture coranique et une interprétation religieuse moins « conservatrice » et plus en adéquation avec les mœurs sociétales actuelles, appelée « *Ijtihad* », en offrant une formation égalitaire aux femmes et aux hommes, et en y affectant les femmes lauréates au même titre que les hommes (Kozlowski, 2020^[32]).

Des progrès importants sont à noter : en 2018, 7 942 marocaines se présentaient au concours et 299 étaient retenues contre 501 hommes – soit 37 % du total des candidats retenus. La première promotion sortie en 2020 comptait 277 femmes (Machloukh, 2022^[33]). En 2023, le Maroc compte 220 femmes adouls (LesEco, 2023^[34]).

3.2.2. Le travail domestique est formalisé en 2018

La région MENA est caractérisée par une forte demande de travailleurs domestiques. Ce sont pour la plupart des femmes évoluant dans le secteur informel non soumis à la protection sociale, ce qui affecte grandement leur autonomisation économique, malgré leur accès à un emploi (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]).

Les stratégies d'emploi mises en place au Maroc ces dernières années intègrent la dimension genre afin de remédier au sous-emploi des femmes (Encadré 3.3). En outre, bien que le Maroc n'ait pas ratifié la Convention de 2011 sur le travail domestique (n° 189), le Maroc a mis en place la loi n° 19-12, entrée en vigueur en 2018, pour la formalisation du travail domestique. Cette réforme fut le résultat d'un plaidoyer considérable de la société civile et des organisations internationales à ce sujet. La loi vise à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs domestiques – principalement des femmes – et à encourager leur transition du secteur informel au secteur formel. En 2019, un décret est entré en vigueur qui oblige les employeurs de travailleurs domestiques à déclarer leur personnel auprès de la Caisse nationale de sécurité sociale.

Plus particulièrement, la loi :

- Oblige leur contractualisation, leur octroyant le droit à des congés payés, une couverture sociale, des aménagements de maternité, ainsi qu'une indemnisation en cas de licenciement. Un exemplaire du contrat de travail doit être remis au service d'inspection du travail compétent afin que les inspecteurs du travail puissent vérifier le contenu du contrat au regard des dispositions de la loi.
- Stipule que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité, la santé et la dignité de son travailleur domestique. Par exemple, la durée maximale du travail est fixée à 48 heures par semaine pour les employés majeurs et 40 heures pour ceux âgés de 16 à 18 ans.
- Fixe le salaire minimum à 60 % du salaire minimum appliqué dans l'industrie, le commerce et les professions libérales et l'âge minimum à 18 ans, octroyant toutefois une période de transition de cinq ans pendant laquelle les jeunes entre 16 et 18 ans peuvent être employés à condition d'avoir une autorisation écrite de leurs parents ou tuteurs. Ainsi, cette loi permet de réguler le statut des travailleurs domestiques mineurs filles et garçons, (et notamment des 80 000 jeunes filles employées en 2017), qui sont majoritairement issues du milieu rural et déscolarisées (Bulletin Officiel, 2016^[35]).

Encadré 3.3. Stratégies nationales pour l'emploi (SNE) au Maroc

Couvrant la période 2015-2025, la SNE a pour ambition d'adopter une approche multidimensionnelle intégrée de la politique de l'emploi, afin de résoudre les problèmes liés à la crise du marché de l'emploi, marqué par le poids persistant des relations professionnelles informelles, des contrats précaires, de l'évasion des déclarations et des cotisations sociales, du taux élevé de chômage des jeunes et des jeunes diplômés, du chômage de longue durée, et de taux d'activité des femmes faible et en régression. Les femmes ont bénéficié des mesures accompagnatrices de la SNE :

- **Programme *Idmaj* (intégration)** : Lancé en janvier 2006, *Idmaj* prévoit des contrats de droit commun, ainsi que des contrats de formation-insertion afin d'encourager les entreprises à recruter les jeunes diplômés pour une durée de 24 mois. En 2022, 114 236 contrats d'insertion professionnelles ont été enregistrés et les femmes représentaient 49 % des stagiaires recrutés. En outre, 12 036 personnes ont bénéficié d'une expérience à l'international, dont 96 % de femmes.
- **Programme *Taehil* (qualification)** : Mis en place en 2006, *Taehil* vise à améliorer l'employabilité des diplômés par le renforcement de leurs capacités professionnelles. Les femmes représentaient 40 % des 133 266 bénéficiaires.
- **Programme *Tahfiz* (motivation)** : Créé en 2015, *Tahfiz* promeut l'emploi dans les nouvelles entreprises, associations et coopératives. Le programme octroie, dans la limite de dix salariés et pour une durée de 24 mois à compter de la date de recrutement des salariés, des

avantages tels que : l'exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à 10 000 MAD, et la prise en charge par l'État de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle. En 2022, les femmes représentaient 31 % des 18 972 bénéficiaires.

Sources : (CESE, 2018^[8]) ; (Nations unies, 2020^[19]) ; Entretiens et commentaires reçus dans le cadre du projet.

Cependant, la mise en application de cette loi reste limitée. Quatre ans après son entrée en vigueur, la Confédération Démocratique du Travail a révélé que le nombre de travailleurs domestiques déclarés à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ne dépassait pas 4 500 personnes en 2022 contre 2 228 en 2021, soit moins de 1 % du million de travailleurs domestiques estimés, dont 90 % de femmes. Au total, 3 722 ont eu un contrat de travail conforme à la loi à la loi n° 19-12 et seuls 2 759 employeurs ont respecté l'ensemble de ses prérogatives (Confédération syndicale arabe, 2021^[36]).

En l'absence de dispositions d'application et de mécanismes de mise en œuvre concrète de la loi, des efforts de pédagogies et de communication ont été déployés. Ainsi, les autorités ont élaboré un guide pratique, et ont signé un memorandum d'accord pour que la législation sociale soit appliquée de manière générale. Cependant, selon un rapport des Nations Unies à ce sujet, le manque de contrôle et d'incitation fiscales n'incite pas les employeurs à formaliser leurs travailleurs domestiques (Nations unies, 2020^[19]). La Commission sur le Nouveau Modèle de Développement appelle également « à revaloriser le statut d'employés domestiques notamment à travers la contractualisation et la déclaration avec des procédures simplifiées et digitalisées » (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[37]).

3.2.3. Des quotas ont été mis en place dans les instances de gouvernance des entreprises en 2021

La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat préconise de soutenir la représentation des femmes aux postes décisionnels et « à renforcer la parité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse ». Pour cela, il existe différentes approches, tels que les objectifs facultatifs, les obligations d'information ou les quotas dans les conseils d'administration, ainsi que des mesures complémentaires telles que des initiatives de mentorat, de mise en réseau et de renforcement des capacités (OCDE, 2017^[28]). Par exemple, la France, l'Allemagne et l'Italie ont réalisé certains des gains les plus importants grâce à une combinaison de quotas et d'exigences de divulgation (OCDE, 2022^[26]).

Le Maroc est le premier pays de la région MENA à s'être engagé sur cette voie. En 2021, la loi régissant les sociétés anonymes a été amendée (loi n° 19-20 modifiant et complétant la loi n° 17-95 sur les sociétés anonymes cotées). Cette réforme promeut le principe d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de gouvernance des entreprises à travers des quotas obligatoires. Ainsi, les conseils d'administration des sociétés anonymes faisant appel public à l'épargne devront avoir un minimum de 30 % de femmes à horizon 2024, et de 40 % à horizon 2027.

Le succès de cette réforme tient notamment à la coordination des efforts entre le gouvernement, le parlement et la société civile (et notamment les représentantes du Club des Femmes Administrateurs au Maroc) ainsi que les organisations internationales (ONU Femmes et la Banque mondiale).

3.2.4. Les congés payés de paternité ont été prolongés en 2022

La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat encourage à mettre en place des politiques familiales « favorables à la vie de famille qui permettent aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales et aident les femmes à prendre davantage part à l'emploi, dans le secteur privé et dans le secteur public » (OCDE, 2017^[28]). Ceci inclut notamment l'octroi de congé de maternité et de paternité rémunéré en accord

avec la Convention n° 183 sur la Protection de la Maternité, qui recommande une durée du congé de maternité d'au moins 14 semaines (98 jours) – sans mention spécifique pour le congé de paternité (Encadré 3.2). En outre, conscient des stéréotypes de genre qui contraignent le rôle des pères dans les soins octroyés aux nouveau-nés, le Conseil de l'OCDE préconise d'encourager « *les pères qui travaillent à utiliser leur droit à congé parental, par exemple en réservant une partie du droit à congé parental à l'usage exclusif et non transférable des pères* » (OCDE, 2022^[26]).

De réformes successives ont permis au Maroc de s'aligner sur les standards internationaux en la matière (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]). Afin de promouvoir les droits des salariés et l'égalité d'accès à l'emploi ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et privée, et conformément au principe de coresponsabilité sur lequel repose la famille marocaine et au contenu de la Convention Internationale n° 183, la Chambre des Représentants a adopté à l'unanimité le projet de loi n° 30-22 en 2022. Celui-ci institue de nouvelles dispositions relatives aux droits liés à la maternité et à la garde des enfants. Il modifie et complète les dispositions des articles 38, 39, 46 du Dahir n° 1.58.008 portant statut général de la fonction publique. Il dispose (Bulletin Officiel, 2022^[38]) :

- D'une part, que la fonctionnaire (femme), qui doit assurer la garde d'un enfant de moins de 24 mois, bénéficie d'un congé rémunéré de 14 semaines. Si elle a donné naissance à un enfant ou en est en charge, elle bénéficie d'une autorisation d'allaitement fixée à une heure par jour, à partir de l'arrivée à échéance du congé de maternité ou de la *Kafala*, jusqu'à ce que le nouveau-né ou l'enfant en garde ait deux ans.
- D'autre part, le fonctionnaire (homme) ayant un nouveau-né ou celui en charge de la garde d'un enfant de moins de 24 mois (*Kafala*), bénéficie d'un congé de paternité de 15 jours rémunérés, conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Si le congé maternité de 14 semaines a été étendu à l'ensemble des salariées, à ce jour, le rallongement du congé de paternité ne concerne que les fonctionnaires de l'Administration publique et non la fonction publique dans son ensemble, ni le secteur privé. Les indemnités des congés de paternité des fonctionnaires éligibles sont financées par les ministères, ainsi que les collectivités territoriales. Dans le secteur privé, les employés ont droit à un congé de trois jours payés par leur employeur qui reçoit un remboursement au plus égal à 692 300 MAD.

Le ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration a lancé en 2021 un projet de loi de généralisation de la protection sociale. Celle-ci bénéficiera dans un premier temps aux agriculteurs, artisans et professionnels de l'artisanat, aux commerçants, professionnels et prestataires indépendants soumis au régime de contribution professionnelle unique (CPU), au régime de l'auto-entrepreneur ou au régime de la comptabilité – parmi lesquels un nombre important de femmes. Cependant, le projet de politique publique intégrée de protection sociale 2020-2030 ne fait pas référence à l'extension du congé paternité au secteur public et aux travailleurs indépendants, ni à la création d'un congé parental (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration, 2021^[39]).

3.3. Vers un marché du travail plus inclusif : propositions de réformes et politiques publiques

Les initiatives décrites dans la section précédente témoignent de l'engagement du Maroc pour l'AEF, mais n'ont pas été suffisantes pour améliorer les conditions d'emploi des femmes, tant sur l'aspect quantitatif - augmentation des taux d'activité - que qualitatif - accès au travail décent et aux postes à responsabilité. Une meilleure intégration des femmes au marché du travail marocain nécessite des investissements supplémentaires de la part de l'ensemble des parties prenantes marocaines. La Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat offre un cadre d'analyse des politiques du travail pouvant inspirer la mise en œuvre du PGE III et son pilier

autonomisation économique, ainsi que l'opérationnalisation de la nouvelle stratégie GISSR du MSISF (Annexe A).

Graphique 3.5. Pistes de réflexion pour un marché du travail plus inclusif



3.3.1. Réformer le cadre juridique

Les barrières juridiques institutionnalisent les inégalités d'accès à l'emploi entre les genres et la discrimination envers les femmes. Il est donc important d'éradiquer toutes formes de discriminations légales tout en favorisant un cadre législatif en faveur de l'égalité professionnelle et salariale.

Éradiquer les discriminations légales

Converger vers les standards internationaux tels que l'Objectif de Développement Durable 5.1 et s'aligner sur la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat afin de répondre aux objectifs ambitieux du Nouveau Modèle de Développement nécessite d'éradiquer toute forme de discrimination légale envers l'emploi des femmes au Maroc. En outre, il est important de modifier les dispositions juridiques qui associent les femmes aux mineurs et aux travailleurs en situation de handicapés, ce qui soulève la question du statut juridique de la femme et de la vision paternaliste du législateur. Ces dispositions légales discriminatoires incluent :

- Article 179 « Il est interdit d'employer les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés dans les carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines ».
- Article 181 « Il est interdit d'occuper les mineurs de moins de 18 ans, les femmes et les salariés handicapés à des travaux qui présentent des risques de danger excessif, excèdent leurs capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs. La liste de ces travaux est fixée par voie réglementaire ».

Un certain nombre de pays ont réformé leurs Codes du Travail afin de supprimer les dispositions visant à protéger les femmes des emplois considérés comme dangereux. C'est le cas notamment de l'Arabie saoudite (Encadré 3.4) qui était classée par la Banque mondiale comme le pays ayant mis en place le plus grand nombre de réformes visant à promouvoir l'égalité entre femmes et hommes en 2021 (La Banque mondiale, 2021^[15]).

Encadré 3.4. La réforme du Code du Travail en Arabie saoudite

Le Cabinet saoudien a approuvé deux amendements à la loi sur le travail relatifs au travail des femmes dans des emplois jugés dangereux et de nuit. L'article 149 stipulait qu'il est interdit aux femmes d'accéder aux emplois jugés dangereux et nocifs. Dans certains cas, leur accès était restreint à des conditions particulières. L'article 150 stipulait que les femmes ne doivent pas être employées pendant une période de nuit non inférieure à 11 heures consécutives. Les deux articles étaient applicables sauf cas particuliers et sous décision ministérielle.

Ces nouveaux amendements comprennent l'ajout d'un article 131, qui stipule qu'une décision ministérielle demeure nécessaire aux travailleurs pour accéder aux professions considérées comme dangereuses ou nuisibles ou qui exposeraient les travailleurs à des dangers ou des dommages extraordinaires.

Source : (La Banque mondiale, s.d.^[3]).

Favoriser un cadre législatif en faveur de l'égalité professionnelle et salariale

L'existence de lois condamnant la discrimination salariale n'est pas suffisante pour garantir l'égalité. Pour remédier aux disparités de rémunération, il faut aussi lutter contre la ségrégation et améliorer l'accès des femmes aux emplois de qualité dans tous les secteurs et veiller en parallèle à ce que leur salaire soit identique à celui des hommes pour un travail de valeur égale, par le biais par exemple de lois anti-discrimination, du dialogue social et de mesures en matière de transparence salariale (OCDE, 2022^[26]).

Encadré 3.5. La Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale

L'OCDE, en collaboration avec l'OIT et ONU Femmes, ont lancé en 2017 la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC), une initiative visant à accélérer la réduction de l'écart de rémunération entre les sexes dans le monde et, entre autres, atteindre la cible 8.5 des ODD : un salaire égal pour un travail de valeur égale. La Coalition est le seul partenariat multipartite qui travaille à réduire l'écart de rémunération entre les sexes aux niveaux mondial, régional et national. Elle réunit des acteurs de différents secteurs d'intérêt et d'expertise pour assister les gouvernements, organisations, employeurs et travailleurs pour parvenir à l'égalité salariale entre femmes et hommes dans le monde.

Les principales parties prenantes incluent les gouvernements de l'Afrique du Sud, de l'Allemagne, de l'Australie, du Canada, de l'Islande, de la Jordanie, du Panama, de la Corée, de la Suisse et de la Nouvelle-Zélande.

Sources : (EPIC, 2018^[40] ; OIT, 2019^[41]).

L'OCDE s'est engagée à lancer la Coalition Internationale pour l'Égalité Salariale (EPIC), en collaboration avec l'OIT et ONU Femmes, afin de mieux accompagner les pays membres le souhaitant à réduire leurs écarts salariaux (Encadré 3.5). La Jordanie est le seul pays de la région à y participé activement.

De bonnes pratiques ont ainsi été identifiées et pourraient inspirer le Maroc. À titre d'exemple, en 2022, près de la moitié des pays OCDE faisait appel à des systèmes de nomenclature des emplois afin d'assurer la transparence des rémunérations des femmes et des hommes, 19 imposaient aux entreprises du secteur privé de rendre compte, de manière systématique et régulière, des écarts de rémunération entre les sexes;

9 avaient mis en œuvre des processus d'audit de l'égalité salariale, ce qui exige des analyses complémentaires des données sur l'égalité entre les sexes et des stratégies de suivi pour remédier aux inégalités. Certains pays encouragent également des pratiques complémentaires, comme les audits sur l'égalité salariale. Bon nombre de ces règles de notification s'appliquent aussi au secteur public (Tableau 3.3). Seul un très petit nombre d'entre eux encouragent les partenaires sociaux à traiter les questions relatives à l'égalité salariale pendant les négociations collectives ou leur prescrivent de le faire. Pourtant, les représentants syndicaux apportent une contribution importante aux processus visant à assurer la transparence salariale (OCDE, 2022^[26]).

Tableau 3.3. Règlements imposant la communication d'informations sur les salaires, 2021

Réglementations	Pays
Entreprises tenues de procéder régulièrement à des audits salariaux, et de communiquer les données ventilées par sexe	Canada, Espagne, Finlande, France, Irlande, Islande, Norvège, Portugal, Suède, Suisse
Entreprises tenues de communiquer des informations sur les rémunérations, ventilées par sexe, sans avoir à mener d'audit général	Australie, Autriche, Belgique, Chili, Danemark, Israël, Italie, Lituanie, Royaume-Uni
Entreprises tenues de communiquer d'autres informations que celles liées à la rémunération, ventilées	Allemagne, Corée, États-Unis, Japon, Luxembourg
Des audits salariaux visant à évaluer l'écart salarial entre les sexes sont menés ponctuellement dans des entreprises représentatives	Costa Rica, Grèce, Türkiye
Pas d'obligation de notification	Colombie, Estonie, Hongrie, Lettonie, Mexique, Pays-Bas, Slovaquie, Slovénie, Tchéquie

Source : (OECD, 2021^[42]).

Fort de ses exemples, la promotion de l'égalité professionnelle et salariale au Maroc appelle au développement de mécanismes de suivi assurant la mise en œuvre de l'art. 346 du Code du Travail, et notamment (Encadré 3.6) :

- La mise en place de quotas dans les conseils d'administration des entreprises du secteur privé et dans les postes de responsabilité de la fonction publique.
- Une meilleure intégration des problématiques d'égalité et de participation des femmes dans le dialogue social et la création d'un département dédié à l'égalité professionnelle et salariale au sein des chambres de commerce et d'industrie.
- La publication par les entreprises du secteur privé des écarts de salaires entre les femmes et les hommes salariés par type d'emploi.
- La mise en place d'un contrôle systématique et de pénalités pour les employeurs enfreignant les lois en faveur de l'égalité telles que la loi interdisant la discrimination dans l'emploi fondée sur le sexe (Code du Travail, Art. 9) ou de la loi sur l'égalité salariale (Code du Travail, Art. 346) s'appuyant sur la modernisation de l'inspection du travail, la formation des inspecteurs et la production de données permettant aux décideurs politiques tout comme à la société civile et aux associations de soutien à l'égalité femmes-hommes de suivre la mise en œuvre de l'arsenal juridique.

Encadré 3.6. Promouvoir l'égalité salariale en France, en Jordanie et au Portugal

La **Jordanie** a mis en place une convention collective et des règlements pour combler l'écart de rémunération des enseignants des écoles privées. En outre, un organisme chargé d'examiner toute discrimination salariale qui pourrait exister pour un travail de valeur égale a été instauré. L'article 17 de la loi sur le travail n° 14 de 2019 impose des amendes aux employeurs qui ne respectent pas les exigences en matière de salaire minimum ou qui appliquent des salaires discriminatoires pour un travail de valeur égale. L'article 2 de cette loi définit la différenciation salariale comme une inégalité de salaire entre les travailleurs pour un travail de valeur égale sans discrimination fondée sur le sexe.

La **France** a adopté le 27 janvier 2011 la loi Copé-Zimmermann relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle. Celle-ci impose un quota minimum de 40 % de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance. Dix ans après, la proportion des femmes dans ces conseils a triplé, positionnant en 2021 la France au premier rang mondial en termes de féminisation des conseils d'administration des grandes entreprises cotées, avec une proportion de plus de 46 % de femmes, devançant ainsi la Norvège, l'Allemagne et les États-Unis.

Au **Portugal**, la loi n° 60/2018 introduit des mesures visant à promouvoir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou un travail de valeur égale. Les mesures obligent toutes les entreprises à documenter leurs politiques de rémunération mais aussi le gouvernement à publier chaque année des données détaillées sur l'écart de rémunération entre les sexes. Les autorités peuvent demander aux entreprises de se soumettre à un plan d'évaluation dont l'objectif est de démontrer que les différences de rémunération fondées sur le sexe reposent sur des facteurs non discriminatoires justifiés (par exemple, les qualifications ou l'ancienneté) ou de corriger ces différences.

Sources : (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]), (OCDE, 2022^[26]), (Parlement européen, 2022^[43]), (Sénat, 2021^[44]).

3.3.2. Adopter des mesures visant à formaliser davantage l'emploi

Le Maroc a entamé des réformes s'inscrivant dans le cadre des efforts déployés à l'échelle internationale en faveur de la formalisation de l'emploi domestique pour l'égalité femmes-hommes, telles que la loi 19-12. Comme démontré dans la précédente étude menée par l'OCDE sur l'impact des changements législatifs sur l'AEF dans la région MENA, un facteur de succès permettant d'accroître l'efficacité de ces mesures est l'adhésion aux normes internationales (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]). Ceci inclut :

- ratifier les normes de l'OIT relatives à la protection sociale en matière d'emploi, notamment la convention 168 sur la promotion de l'emploi et la protection contre le chômage (1988)
- ratifier la Convention n° 189 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques.

De plus, il est important de mettre en place des mesures d'incitation à la déclaration pour les employeurs, tels que la réduction des cotisations aux régimes d'assurance maladie et de retraite des travailleurs faiblement rémunérés, l'établissement de normes d'emploi que les agences de recrutement de travailleurs domestiques doivent respecter, la création de bon sociaux afin de diminuer le prix des services domestiques reçus par les bénéficiaires à faible prix ou perçus à titre d'avantage non pécuniaire de leur employeur pour payer ces services, la mise en place de crédits d'impôt offrant un traitement fiscal favorable à l'utilisateur de ces services (Encadré 3.7).

La mise en œuvre des lois nécessite un contrôle systématique de l'inspection du travail et le renforcement des capacités de l'administration publique à combattre le travail non déclaré. Il faut cependant éviter d'adopter une approche stigmatisante et principalement axée sur les sanctions, au risque de créer des désincitations à la formalisation. Au contraire, il est important de développer une approche inclusive de l'économie informelle notamment basée sur l'inclusion sociale.

Encadré 3.7. Formalisation du travail domestique dans les pays OCDE

Certaines mesures ont contribué à la formalisation du travail domestique au sein des pays OCDE, en particulier grâce aux subventions qui ont réduit le coût des services de 50 % ou plus en Belgique, en France et en Suède. Selon le pays, les chèques sociaux et les crédits d'impôt peuvent être liés à une incidence réduite du travail informel. Cependant, l'efficacité dépend de la mesure dans laquelle les prix des services sont réduits par les crédits d'impôt/chèques sociaux. Par exemple, les ménages allemands peuvent bénéficier d'un abattement fiscal égal à 20 % de leurs dépenses en services ménagers, tandis que les ménages suédois et français bénéficient d'un abattement de 50 %. Ainsi, les systèmes français et suédois se sont avérés plus efficaces pour formaliser le travail domestique (Annexe B).

Sources : (OECD, 2021^[45]), (OCDE, 2022^[26]).

3.3.3. *Mettre en place un système fiscal en faveur de l'intégration des femmes au marché du travail*

Le Maroc gagnerait à s'aligner sur la Recommandation de l'OCDE de 2013 qui appelle non seulement à l'intégration des problématiques femmes-hommes dans le processus de conception de la politique fiscale à partir de données ventilées par sexe, mais aussi à l'élimination des biais sexistes d'imposition. Pour ce faire, les pistes de réflexions proposées aux autorités marocaines incluent :

- Mettre en place des études permettant d'identifier les biais explicites et implicites liés au traitement différencié des contribuables hommes et femmes du fait de la loi, de la réglementation ou de principes juridiques.
- Amender les articles du CGI sources de biais sexistes.
- Évaluer si un système combinant crédits d'impôts, et cotisations de sécurité sociale réduites pourrait contribuer à inciter davantage de ménages à avoir recours à des gardes d'enfants et autres services à la personne, et ainsi permettre aux femmes d'augmenter leur taux d'emploi et temps de travail.
- Mettre en place des programmes pour parfaire l'analyse, le développement et l'évaluation des politiques fiscales sensibles au genre et renforcer l'utilisation des données ventilées par sexe à des fins d'analyse des politiques.

Encadré 3.8. Une politique fiscale comme outil d'intégration des femmes au marché du travail en Suède

Conscient du rôle clé de la politique fiscale dans la promotion de l'emploi des femmes, la Suède a supprimé les différents biais explicites de son système fiscal. Qui plus est, l'évaluation des biais implicites a été au cœur de sa politique de lutte contre les inégalités de genre sur le marché du travail, alors que près des deux-tiers des pays étudiés par l'OCDE (25 sur 43, soit 58 %) indiquent n'avoir pas mené d'analyse pour recenser et/ou examiner les biais implicites que comporte leur système fiscal. En effet, seuls l'Autriche, l'Espagne, la Nouvelle-Zélande, Saint-Marin et la Suède disposaient de consignes sur la procédure à suivre pour détecter les biais implicites en 2021. En outre, la Suède collecte systématiquement des données sur la discipline fiscale ventilées par sexe afin d'analyser les effets sexospécifiques de son système fiscal.

Ainsi, l'agence fiscale suédoise étudie régulièrement la relation entre fiscalité et égalité des genres. Par exemple, un rapport publié en 2007 analyse l'impact de l'imposition conjointe des couples - la Suède a instauré l'imposition individuelle, à laquelle on attribue un effet d'égalisation des revenus- et de l'allègement fiscal pour les services domestiques.

Sources : (OCDE, 2022^[13]), (OCDE, 2022^[26]), (Agence suédoise des impôts, 2007^[46]).

3.3.4. Renforcer les politiques familiales et mécanismes de conciliation entre vie professionnelle et la vie familiale

Forte des exemples de bonnes pratiques, l'OCDE a élaboré des orientations stratégiques pour la mise en place des congés de maternité et paternité en conformité avec l'alinéa I.B.3 de la Recommandation de 2015 (voir Encadré 2.6 du Chapitre 2). Une plus grande implication des pères nécessite de promouvoir une culture de l'égalité au sein de la société mais aussi du secteur privé (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes). Il est important non seulement d'allonger le temps octroyé aux jeunes pères mais aussi de les encourager à bénéficier de ce droit, dans une optique de partage équilibré des responsabilités familiales et du travail domestique entre hommes et femmes comme préconisé dans l'alinéa I.B.4 de la Recommandation de l'OCDE de 2015.

Au Maroc, le développement des politiques familiales nécessite notamment de :

- Élargir leur portée d'application. Il est important d'étendre le projet de prolongement du congé de paternité à l'ensemble des hommes en activité dans la fonction publique et le secteur privé. L'objectif étant de permettre aux hommes salariés, tout secteur confondu, de bénéficier de ce congé, afin de favoriser l'égalité entre les sexes à travers la participation active des hommes dans les responsabilités parentales.
- Réviser leur mode de financement. Mettre en place un régime d'assurance sociale pour lequel les employeurs versent des cotisations pour les congés de paternité de leurs employés. L'objectif étant de « socialiser » leur coût, de sorte qu'il ne s'agisse plus d'un coût direct pour les employeurs individuels, mais qu'ils soient répartis sur les travailleurs et travailleuses. En outre, il est important de veiller à ce que le congé de paternité ait un plafond de rémunération élevé, surtout pour assurer son utilisation par les pères. En effet, celle-ci est plus élevée lorsque le congé est bien payé - environ la moitié ou plus des revenus antérieurs.
- Mettre en place un congé parental payé et réserver une partie aux pères. Dans de nombreux pays les normes de genre et la tradition culturelle incitent les mères à prendre tout ou la majorité des droits au congé parental. Il est donc nécessaire d'inciter les pères à s'impliquer davantage dans les soins apportés aux nouveau-nés et ainsi réduire l'impact négatif des congés maternité sur les perspectives d'emploi des femmes. Pour ce faire, l'octroi d'un congé spécifique aux pères dans un certain nombre de pays OCDE a porté ses fruits et inciter l'adoption par les hommes du congé parental (Encadré 3.9).
- Développer une politique familiale holistique. Ceci inclut notamment la mise en place d'une offre abondante, abordable et de qualité des services préscolaires et de garde d'enfants, notamment pour les familles à revenu faible, les travailleurs informels, et ce dans l'ensemble des régions du territoire. Il est notamment recommandé d'accroître l'accès au crédit d'impôt pour la garde d'enfants et de personnes à charge pour les familles à faible revenu.

Encadré 3.9. Congé parental en Corée, Islande et Suède

En **Suède**, les parents ont droit à 480 jours de congé parental payé lorsqu'un enfant est né ou adopté. Chaque parent – s'ils sont deux – a droit à 240 de ces jours. Si l'enfant est né en 2016 ou après, chaque parent dispose de 90 jours qui lui sont exclusivement réservés.

En **Islande** et en **Suède**, le « quota pour les pères » a conduit à un doublement du nombre de jours de congé parental pris par les hommes.

En **Corée**, où les hommes ne représentaient que 4.5 % des congés en 2014, le nombre d'hommes prenant un congé a augmenté de plus triplé à la suite de l'introduction d'un droit spécifique pour les pères en 2007.

Source : (OECD, 2022^[47]).

3.3.5. Faire des investissements étrangers un outil de promotion de l'égalité professionnelle et salariale

Les investissements étrangers peuvent avoir des effets positifs sur l'égalité des genres dans les pays d'accueil, en modifiant le besoin relatif de main-d'œuvre féminine notamment dans la direction des entreprises, en réduisant l'écart salarial, ou en remettant en cause la classification traditionnelle entre métier « féminin » ou « masculin ». Les pratiques d'emploi dépendent de la culture d'entreprise qui est elle-même influencée par les normes et pratiques nationales en faveur de l'égalité. Ainsi, les pratiques des entreprises étrangères peuvent avoir des externalités positives sur les entreprises des pays hôtes à travers un effet de mimétisme (OECD, 2022^[47]).

La charte d'investissement actuellement développée au Maroc ainsi que les politiques visant à attirer davantage d'investissements étrangers sur le territoire pourraient intégrer une dimension égalité femmes-hommes afin de promouvoir l'AEF, comme c'est le cas dans un nombre croissant de pays (OECD, 2022^[47]) (Encadré 3.10). On peut en effet observer au sein des pays OCDE une tendance à inclure des dispositions relatives au genre dans les accords commerciaux régionaux ou les normes de conduite responsable des entreprises (CRE), bien que ces dispositions soient rarement contraignantes. À ce sujet, les Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales, auxquels le Maroc a adhéré, encouragent les pays à veiller à ce que les entreprises opérant sur leurs territoires respectent les normes CRE, notamment en ce qui concerne l'égalité professionnelle et salariale. Cependant, si les lignes directrices sont contraignantes pour les pays signataires, elles ne le sont pas systématiquement pour les investisseurs étrangers.

Outre les lois et réglementations, d'autres politiques peuvent promouvoir un impact positif des investissements étrangers sur l'égalité des sexes. Par exemple, les politiques de promotion des investissements telles que les incitations financières et fiscales liées aux objectifs de genre. La Jordanie offre par exemple une réduction de l'impôt sur les sociétés aux entreprises, nationales et étrangères, qui embauchent un certain pourcentage de femmes. De même, certains pays ont mis en place des mesures facilitant les liens entre les entreprises dirigées par des femmes et les multinationales étrangères, tels que des programmes de diversité des fournisseurs (OECD, 2022^[47]).

Jusqu'ici la législation marocaine ne contient pas d'obligations contraignantes relatives à l'égalité femmes-hommes pour les investisseurs étrangers. Les mesures adoptées par le gouvernement marocain se reflètent le plus souvent dans d'autres types de réglementations, telles que les codes de gouvernance d'entreprise et les lois du travail. Par exemple, le Maroc a adopté un code de gouvernance d'entreprise

qui mentionne la mixité des sexes dans les conseils d'administration, et a créé la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) dont l'une des prérogatives est de mettre en œuvre les obligations des investisseurs en matière de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) (OECD, 2021^[17]).

Le Maroc pourrait s'appuyer sur l'exemple de pays pairs ayant adopté des lois préconisant l'engagement des investisseurs étrangers à adopter une conduite commerciale responsable et égalitaire envers les femmes, afin de trouver un meilleur équilibre entre les garanties attractives pour les investisseurs, les obligations qu'ils doivent respecter pour être éligibles à ces garanties et les objectives de développement du pays d'accueil. En parallèle, les stratégies nationales d'AEF visant à accroître les compétences et l'intégration des femmes, peuvent améliorer en retour le climat d'investissement et créer un cercle vertueux où la femme ne peut être séparée du développement économique (OCDE, 2021^[48]). Pour ce faire, il est essentiel de produire des indicateurs mesurant la qualité des investissements étrangers, et notamment leur contribution à l'égalité femmes-hommes (OECD, 2022^[47]).

Encadré 3.10. Un cadre d'investissement favorable à l'emploi des femmes en Égypte

L'Égypte a commencé à instiller des dispositions visant à trouver un équilibre entre les droits et les obligations des investisseurs. La loi sur l'investissement n° 72/2017 a introduit des dispositions sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE), énoncées en des termes très larges, sans exigences spécifiques contraignantes pour les investisseurs. Dans son article 2, la loi interdit la discrimination en matière d'investissement, y compris sur la base du sexe, et encourage les petits investisseurs. GAFI, l'Agence de Promotion des Investissements (API) égyptienne, a également ouvert une fenêtre spéciale au Centre de Services aux Investisseurs où les femmes investisseuses peuvent obtenir toutes les informations nécessaires et remplir tous les documents nécessaires dans un guichet unique.

Sources : (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[29]), (OCDE, 2022^[26]), (OECD, 2021^[17]),

3.3.6. Mutualiser les bénéfices de la transition écologique et de la création d'emploi pour les femmes

Les travaux de l'OCDE sur les interactions entre transition écologique et autonomisation économique des femmes montrent que ce sont deux objectifs qui peuvent se renforcer mutuellement de plusieurs manières (OCDE, 2022^[49]):

- **Création d'emplois durables** : La transition vers une économie verte implique le développement de nouvelles industries et technologies, telles que les énergies renouvelables, la gestion des déchets, la conservation de l'environnement, parmi d'autres. Ces secteurs offrent des opportunités d'emploi pour les femmes, renforçant ainsi leur autonomie économique.
- **Accès à des postes de leadership** : L'économie verte favorise l'innovation et la création d'entreprises. En encourageant la participation des femmes dans ces secteurs, cela peut conduire à une meilleure représentation des femmes dans des postes de direction et de prise de décision.
- **Meilleure utilisation des ressources** : Les femmes sont souvent des actrices clés dans la gestion des ressources naturelles et jouent un rôle crucial dans la promotion de pratiques durables. Leur implication dans l'économie verte peut conduire à une utilisation plus efficace des ressources naturelles et à des méthodes de production plus durables.

Compte tenu des bénéfices mutuels de l'économie verte et de l'AEF, il est essentiel de développer une approche innovante pour intégrer l'égalité femmes-hommes dans les études environnementales (OCDE, 2022^[6]). Celle-ci met l'accent sur les points suivants :

- Redresser les lacunes importantes relatives aux données sur le lien entre égalité femmes-hommes et environnement.
- Intégrer les questions d'égalité dans les travaux de l'EPOC dédiés au renforcement de la justice environnementale.

Le Maroc pourrait s'inspirer des pratiques internationales identifiées par le Comité des Politiques d'Environnement (EPOC) de l'OCDE. Celles-ci s'appuient sur l'établissement d'une feuille de route et les prérequis suivants :

- Développer des données appropriées à une analyse sectorielle approfondie permettant de renforcer les dialogues public-privé afin de définir une stratégie verte sensible au genre.
- Cartographier les secteurs verts à fort potentiel pour l'emploi des femmes - en particulier les plus vulnérables (par ex. les femmes rurales). Par exemple, il serait nécessaire de pouvoir estimer les opportunités d'emploi offertes aux femmes par le développement des filières énergétiques vertes qui, selon les dernières estimations, stimulerait la création de 37 000 emplois en 2030 au Maroc, dont 85 % dans le secteur de la technologie solaire (El Youssoufi, Echattabi et Bousfoul, 2022^[50]). Le cadre conceptuel présenté en Annexe C peut être étendu à l'ensemble des secteurs économiques du Maroc, et appliqué au niveau national, régional et local. Celui-ci s'appuie sur la méthodologie développée par ONU Femmes et la Banque Africaine de développement basée sur les étapes suivantes : (ONU Femmes/BAD, 2021^[51]).
 - Identification des secteurs ayant de forts potentiels de création d'emplois verts – c'est-à-dire qui contribuent à la préservation ou à la restauration de l'environnement.
 - Évaluation du potentiel de participation des femmes aux emplois verts à partir de la part de la force de travail féminine et des barrières sexo-spécifiques à l'emploi dans les secteurs et activités identifiés précédemment.

Encadré 3.11. Stratégies nationales d'emplois verts et dimension genre au Ghana

Pionnier dans la transition vers l'économie et les emplois verts en Afrique, le gouvernement du Ghana a récemment approuvé sa *Stratégie Nationale d'Emplois Verts 2021–2025*. Son objectif est de permettre la création d'emplois verts, grâce au renforcement de la coordination politique, ainsi que l'adoption d'une approche multisectorielle, pour créer des emplois verts, développer des compétences et des métiers verts et promouvoir les entreprises vertes.

Cette stratégie fait des femmes une cible prioritaire, en particulier pour le développement de compétences pour les métiers verts. Ainsi, celle-ci établit des quotas de participation féminine aux formations aux compétences vertes, à travers des services de développement commercial et de financement. Cette stratégie prévoit également la collecte et l'analyse de données, désagrégées par sexe, sur les programmes de formation écologique.

Sources : (Ministère de l'Emploi et des Relations de travail du Ghana, 2021^[52]), (OCDE, 2021^[53]), (OCDE, 2022^[26]), (ONU Femmes/BAD, 2021^[51]).

Références

- Agence suédoise des impôts (2007), *Enklare skatter för ökad jämställdhet?: beskattningen och de jämställdhetspolitiska målen*, Skatteverket, <https://docplayer.se/10629622-Enklare-skatter-for-okadjamstallldhet-beskattningen-och-de-jamstallldhetspolitiska-malen-rapport-2007-2-%20skatteverket.html> (consulté le 19 décembre 2022). [46]
- Bello, A. et al. (2021), *Pour être intelligente, la révolution numérique devra être inclusive: extrait tiré du Rapport de l'UNESCO sur la science*, UNESCO, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000375429_fre. [4]
- Bonnet, F., J. Vanek et M. Chen (2019), *Women and Men in the Informal Economy – A Statistical Brief*, WIEGO, Manchester, UK, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_711798.pdf. [24]
- Briard, K. (2019), « Ségrégation professionnelle entre les femmes et les hommes : quels liens avec le temps partiel ? », n° 234, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_etudes_segregation_professionnelle_femmes_ho_mmes_temps_partiel.pdf. [55]
- Bulletin Officiel (2022), *Bulletin Officiel n° 7122*, http://www.sgg.gov.ma/BO/FR/2873/2022/BO_7122_Fr.pdf (consulté le 19 septembre 2023). [38]
- Bulletin Officiel (2022), *Bulletin Officiel n° 7125, Décret n° 2-22-606 du 10 safar 1444 portant fixation des montants du salaire minimum légal dans l'industrie, le commerce, les professions libérales et l'agriculture*, http://www.sgg.gov.ma/BO/AR/3111/2022/BO_7125_Ar.pdf (consulté le 26 décembre 2022). [58]
- Bulletin Officiel (2016), *Dahir n° 1-16-121 portant promulgation de la loi 19-12 fixant les conditions de travail et d'emploi des travailleurs et travailleuses domestiques*, Bulletin officiel 1038, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105362/128832/F-1170153818/MAR-105362.pdf> (consulté le 19 septembre 2023). [35]
- Bulletin Officiel (1963), *Dahir n° 1-63-071 relatif à l'obligation de l'enseignement*, Dahir n° 1-63-071, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/106718/131036/F519759348/MAR-106718.pdf> (consulté le 10 décembre 2022). [57]
- Bureau international du Travail (2019), *Femmes et Hommes dans l'Économie Informelle : Un Panorama Statistique*, Bureau international du Travail, Genève, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_734075.pdf (consulté le 19 janvier 2023). [27]
- CESE (2018), *La protection sociale au Maroc : Revue, bilan et renforcement des systèmes de sécurité et d'assistance sociales*, Conseil Économique, Social et Environnemental. Rapport préparé par La Commission des Affaires Sociales et de la Solidarité, <https://www.cese.ma/media/2020/10/Rapport-La-protection-sociale-au-Maroc.pdf> (consulté le 19 décembre 22). [8]
- Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (2020), *À propos de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement*, <https://csmd.ma/fr/> (consulté le 19 août 2022). [37]

- Confédération syndicale arabe (2021), *Maroc : lancement d'une campagne nationale de sensibilisation à la protection sociale des travailleurs domestiques*, <http://www.arabtradeunion.org/fr/news/maroc-lancement-d-une-campagne-nationale-de-sensibilisation-a-la-protection-sociale-des-travailleurs-domestiques> (consulté le 19 décembre 2022). [36]
- El Youssoufi, L., H. Echattabi et H. Bousfoul (2022), *Transition énergétique verte et création des emplois au Maroc: Analyse économétrique dynamique*, <https://doi.org/10.48374/IMIST.PRSM/ame-v4i2.32229>. [50]
- EPIC (2018), *Salaire Egal Coalition Internationale*, <http://www.equalpayinternationalcoalition.org/fr/> (consulté le 19 décembre 2022). [40]
- HCP (2022), *Allocution de Monsieur Le Haut-Commissaire au Plan Ahmed Lahlimi Alami : Lors de la rencontre organisée à l'occasion de la Journée Internationale de la Femme, sous le thème : « l'égalité de genre, impératif du développement durable »*, Haut-Commissariat au Plan, https://www.hcp.ma/Allocution-de-Monsieur-le-Haut-Commissaire-au-Plan-Ahmed-Lahlimi-Alami-lors-de-la-rencontre-organisee-a-l-occasion-de-la_a3400.html (consulté le 19 décembre 2022). [5]
- HCP (2022), *La Femme Marocaine en Chiffres: Evolution des Caractéristiques Démographiques et Socioprofessionnelles*, Haut-Commissariat au Plan. [10]
- HCP (2022), *La situation du marché du travail au troisième trimestre de 2022*, Haut-Commissariat au Plan, http://www.hcp.ma/La-situation-du-marche-du-travail-au-troisieme-trimestre-de-2022_a3620.html (consulté le 19 septembre 2023). [7]
- IFC (2022), *Enquête Gouvernance et Parité : Women on Boards in Morocco*, <http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/fc3d9338-7533-48de-aa53-c5d0d5b5a296/Etude+Gouvernance+et+Parite+Women+on+Boards+in+Morocco.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nZW4djr> (consulté le 19 décembre 2022). [18]
- James, M. (2021), *Rapport sur la diversité et l'inclusion du Conseil d'administration de KIM 2021*, The Kenya Institute of Management, <https://www.kim.ac.ke/img/kbdr.pdf>. [54]
- Kozlowski (2020), *Au Maroc, la révolution des premières femmes adouls*, <https://www.jeuneafrique.com/1027411/societe/au-maroc-la-revolution-des-premieres-femmes-adouls/>. [32]
- La Banque mondiale (2021), *Les Femmes, l'Entreprise et le Droit*, Groupe de la Banque mondiale, Washington, <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/899ecaac-f451-5b1e-a22b-d516da59cb20/content>. [15]
- La Banque mondiale (s.d.), *Site web de la banque mondiale*, <https://donnees.banquemondiale.org/> (consulté le 19 septembre 2023). [3]
- La Commission Spéciale sur le Modèle de Développement (2021), *Le Nouveau Modèle de Développement: Libérer les énergies et restaurer la confiance pour accélérer la marche vers le progrès et la prospérité pour tous*, https://www.csmd.ma/documents/Rapport_General.pdf. [1]
- LesEco (2023), *Adouls : 220 femmes renforcent les rangs*, <https://leseco.ma/maroc/adouls-220-femmes-renforcent-les-rangs.html> (consulté le 10 janvier 2023). [34]

- Machloukh, A. (2022), « Adouls : Un business en quête de réforme ! », *L'Opinion*, [33]
https://www.lopinion.ma/Adouls-Un-business-en-quete-de-reforme-_a31316.html.
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration (2021), *Projet de politique publique intégrée de la protection sociale 2020-2030*, [39]
<https://social.gov.ma/wp-content/uploads/2021/04/%D9%85%D8%B4%D8%B1%D9%88%D8%B9-%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%8A%D8%A7%D8%B3%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%88%D9%85%D9%8A%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%86%D8%AF%D9%85%D8%AC%D8%A9-%D9%84%D9%84%D8%AD%D9%85%D8%A7%D9%>.
- Ministère de l'Emploi et des Relations de travail du Ghana (2021), *National Green Jobs Strategy, Ghana*, Organisation internationale du Travail, [52]
http://www.ilo.org/africa/WCMS_776631/lang--en/index.html.
- Ministère de l'Économie, des Finances et de la Réforme de l'Administration (2021), *Code Général des Impôts, institué par l'article 5 de la loi de finances n° 43-06 pour l'année budgétaire 2007, promulguée par le Dahir n° 1-06-232 du 10 Hija 1427 (31 décembre 2006), tel que modifié et complété*, [12]
<https://www.finances.gov.ma/Publication/dqi/2021/cqi2021-fr.pdf> (consulté le 31 décembre 2022).
- Ministère de l'Inclusion économique, de la Petite entreprise, de l'Emploi et des Compétences (2023), *Direction Femmes: programme exclusivement consacré au développement de femmes cadres et managers*, [21]
<https://miepeec.gov.ma/?lang=fr> (consulté le 19 janvier 2023).
- Nations unies (2020), *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par le Maroc en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2014*, [19]
https://digitallibrary.un.org/record/4017290/files/A_78_48-FR.pdf.
- Notaires Rabat (2021), *Grand Entretien - Notariat : Focus sur les Enjeux de Modernisation*, [31]
<https://notairesrabat.ma/grand-entretien-notariat-focus-sur-les-enjeux-de-modernisation-dun-acteur-cle-du-systeme-juridique-marocain/> (consulté le 23 décembre 2022).
- OCDE (2022), *Écart salarial femmes-hommes*, OCDE, Paris, [23]
<https://www.oecd.org/stories/genre/egalite-des-genres-et-emploi> (consulté le 19 septembre 2023).
- OCDE (2022), *L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles: Orientations du CAD pour les partenaires au développement*, Éditions OCDE, Paris, [49]
<https://doi.org/10.1787/2013737d-fr>.
- OCDE (2022), *OECD.stat, indicateur Emploi : Taux d'activité, par sexe et groupe d'âge*, [6]
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=103872&lang=fr>.
- OCDE (2022), *Politique fiscale et égalité femmes-hommes : Un bilan des approches nationales*, [13]
 Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/c2ca4314-fr>.
- OCDE (2022), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité homme-femme*, OCDE, Paris, [26]
<https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-%C5%92uvre-Recommandations-OCDE-%C3%A9galit%C3%A9-Hommes-Femmes.pdf> (consulté le 23 décembre 2022).
- OCDE (2021), *Égalité femmes-hommes et environnement: Accumuler des connaissances et des politiques pour atteindre les ODD*, Éditions OCDE, Paris, [53]
<https://doi.org/10.1787/009350ea-fr>.

- OCDE (2021), *Panorama des administrations publiques 2021*, Éditions OCDE, Paris, [20]
<https://doi.org/10.1787/9556b25a-fr>.
- OCDE (2021), « Politique d'investissement dans les contextes fragiles », dans *Perspectives des politiques d'investissement au Moyen-Orient et en Afrique du Nord*, Éditions OCDE, Paris, [48]
<https://doi.org/10.1787/9b98bace-fr>.
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, [28]
<https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>.
- OCDE (s.d.), *La base de données de l'OCDE sur la famille*, [9]
<https://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm> (consulté le 19 septembre 2023).
- OCDE/OIT (2021), *Les femmes au travail dans les pays du G20 : Action politique depuis 2020*, [14]
<http://www.oecd.org/gender/OECD-ILO-2021-Women-at-Work-P%C3%B6licy-Action-Since-2020-G20-Italy.pdf> (consulté le 19 décembre 2022).
- OCDE/OIT/CAWTAR (2020), *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr>. [29]
- OECD (2022), *FDI Qualities Review of Jordan: Strengthening Sustainable Investment*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/736c77d2-en>. [47]
- OECD (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>. [45]
- OECD (2021), *Middle East and North Africa Investment Policy Perspectives*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/6d84ee94-en>. [17]
- OECD (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e5a5b91d-en>. [42]
- OIT (2023), *ILOSTAT : La principale source de statistiques sur le travail*, Organisation internationale du Travail, <https://ilostat.ilo.org/fr/> (consulté le 19 septembre 2023). [2]
- OIT (2021), *Rapport mondial sur les salaires 2020-21 : salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/-/dcomm/-/publ/documents/publication/wcms_779314.pdf (consulté le 26 décembre 2022). [56]
- OIT (2020), *COVID-19 et chaînes d'approvisionnement mondiales : comment la crise de l'emploi se propage au-delà des frontières*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/global/research/policy-briefs/WCMS_749368/lang--en/index.htm. [16]
- OIT (2019), *Rapport mondial sur les salaires 2018/19 : Quelles sont les causes des écarts salariaux entre hommes et femmes ?*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737029/lang--fr/index.htm (consulté le 26 décembre 2022). [41]

- OIT (2003), *Le nouveau code de travail 2004: Dahir n° 1-03-194 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail*, Organisation internationale du Travail, <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/447/Maroc%20-%20Code%20travail.pdf> (consulté le 6 novembre 2022). [22]
- OIT (1951), *Convention n° 100 concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale*, Organisation internationale du Travail, http://www.droitcongolais.info/files/0.82.06.51-Convention-n--100_Egalite-de-remuneration-femme-homme.pdf (consulté le 1 janvier 2023). [30]
- ONU Femmes (2015), *Le progrès des femmes dans le monde 2015–2016 : Transformer les économies, réaliser les droits*, ONU Femmes, https://progress.unwomen.org/en/2015/pdf/UNW_progressreport_fre_06_05.pdf. [25]
- ONU Femmes/BAD (2021), *Emplois Verts pour les Femmes en Afrique*, ONU Femmes/Banque africaine de développement, https://africa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Africa/Attachments/Publications/2021/11/20211206_UN%20Women_Green%20jobs_policy%20brief_FR_webpages.pdf. [51]
- Parlement européen (2022), *Des règles décisives pour favoriser l'égalité des genres dans les conseils d'administration*, Parlement européen, <https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20221118IPR55706/des-regles-decisives-pour-favoriser-l-egalite-dans-les-conseils-d-administration>. [43]
- Perez-Navarro, G. et M. Harding (2020), *In Tax, Gender Blind is not Gender Neutral: why tax policy responses to COVID-19 must consider women*, OECD, <https://www.oecd.org/tax/tax-policy/presentation-march-on-gender-2021-in-tax-gender-blind-is-not-gender-neutral.pdf>. [11]
- Sénat (2021), *Rapport d'information sur le bilan de l'application, dix ans après son adoption, de la loi Copé-Zimmermann du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance*, <http://www.vie-publique.fr/rapport/281207-bilan-de-la-loi-cope-zimmermann-femme-dans-les-conseils-d-administration> (consulté le 19 décembre 2022). [44]

Notes

¹ L'alinéa G. de la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat préconise de tenir « compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration au regard des objectifs » de ladite Recommandation.

² « *L'enseignement est obligatoire pour les enfants marocains des deux sexes depuis l'année où ils atteignent l'âge de sept ans jusqu'à treize ans révolus* » Article 1 du Dahir n° 1-63-071 du 13 novembre 1963 relatif à l'obligation de l'enseignement (Bulletin Officiel, 1963^[55]).

³ Parmi les 10 749 000 actifs occupés au deuxième trimestre de 2022, le secteur des services emploie 47.4 %, l'agriculture, forêt et pêche 29.3 % (64.8 % en milieu rural), l'industrie 12 % et le BTP 11.2 %. Plus

de six actifs occupés ruraux sur 10 (65.8 %) exercent dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche, et près de deux tiers des actifs occupés urbains (66.4 %) travaillent dans les services (HCP, 2022^[7]).

⁴ La ségrégation professionnelle peut se définir comme la tendance, pour les hommes et les femmes, à exercer des métiers différents. Elle s'apprécie principalement dans la répartition des sexes au sein de chaque profession, mais aussi en fonction des secteurs, des lieux de travail et des types de contrat de travail (Briard, 2019^[54]). On distingue la ségrégation horizontale, qui désigne la concentration ou surreprésentation des femmes dans certaines professions (infirmières, institutrices, etc.) de la ségrégation verticale, qui désigne la sous-représentation des femmes dans des professions à faible responsabilité et faiblement rémunérées. La ségrégation hiérarchique, qui désigne la répartition inégalitaire des femmes et des hommes sur l'échelle socioprofessionnelle, est également souvent incluse sous ce second terme.

⁵ Le Kenya est le pays africain avec le plus de représentativité féminine au sein des Conseils (36 % en 2021) (James, 2021^[54]).

⁶ Le Maroc possède deux taux sectoriels relatifs au salaire minimum légal : le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG) pour les secteurs de l'industrie, du commerce et des professions libérales et le Salaire Minimum Agricole Garanti (SMAG) pour le secteur de l'agriculture. Leurs nouveaux montants ont été respectivement révisés à la hausse le 01 septembre 2022 pour atteindre 2970.05 Dirhams marocains (salaire horaire fixé à 15.55 MAD/heure) et 2 193.62 MAD (soit 84.37 MAD par journée de travail) (Bulletin Officiel, 2022^[58]). Le Maroc fait partie des pays qui détiennent le salaire minimum le plus élevé d'Afrique, se positionnant derrière les Seychelles et la Lybie, et devançant l'Afrique du Sud (OIT, 2021^[56]).

⁷ L'OCDE définit l'écart salarial entre les sexes comme « la différence entre le salaire médian des hommes et des femmes, rapportée au salaire médian des hommes. Les données se rapportent d'une part aux salariés à plein temps et de l'autre aux non-salariés » (OCDE, 2022^[6]).

4 Soutenir un entrepreneuriat féminin résilient et créateur d'emploi

Ce chapitre discute des opportunités de mutualisation des bénéfices du développement du secteur privé et de l'entrepreneuriat féminin, favorisant l'innovation et la compétitivité de l'économie marocaine. L'analyse des politiques mises en place au Maroc à ce sujet depuis 2017 fait suite à des recommandations favorables à un entrepreneuriat féminin résilient et créateur d'emploi, à savoir un processus inclusif d'élaboration des politiques, des formations entrepreneuriales interdisciplinaires, des investissements dans l'économie numérique, une offre financière adaptée, la diversification des secteurs solidaires, et le soutien à l'intégration des entreprises dirigées par des femmes dans les chaînes de valeur.

L'entrepreneuriat féminin représente, d'une part, un pilier fondamental de l'autonomisation économique des femmes (AEF). Au-delà de l'indépendance économique – c'est-à-dire la capacité de s'assurer soi-même une source de revenus prévisible et régulière permettant d'anticiper, de se projeter et d'agir de manière plus indépendante - l'entrepreneuriat peut apporter aux femmes la liberté de créer, d'agir, d'innover, de commercer, de créer de la valeur, et d'être reconnue comme telle par les autres membres de sa communauté.

D'autre part, l'entrepreneuriat féminin constitue une opportunité de développement du secteur privé - facteur clé de compétitivité pour l'économie marocaine en quête d'innovation, de résilience et de création d'emploi. Les activités entrepreneuriales dirigées par des femmes peuvent introduire sur les marchés des nouveaux produits, innovations, technologies ou procédés de production, augmenter la productivité et la concurrence, et accélérer le changement structurel. Il existe également un effet domino de l'entrepreneuriat féminin sur l'AEF : les femmes cheffes d'entreprises ont tendance à employer plus de femmes.

L'entrepreneuriat féminin est pluriel. Lancer sa propre entreprise apparaît comme une alternative pour certaines femmes marocaines face aux opportunités limitées d'emploi salarié, aux barrières persistantes à l'entrée sur le marché du travail, aux conditions de travail inadaptées aux besoins spécifiques des femmes (ex. horaires non flexibles, harcèlement, difficulté à concilier emploi salarié et responsabilités familiales) ou encore face à des options d'emploi plus précaires et moins épanouissantes. Pour d'autres, l'entrepreneuriat est mû par les opportunités de marché et une envie d'entreprendre.

En découle diverses réalités. Le statut de travailleur indépendant qui caractérise l'entrepreneuriat prend différentes formes - de l'auto-entrepreneur au chef d'entreprise en passant par les coopératives (Encadré 4.1). De plus, la taille de l'entreprise varie de très petites, aux petites et moyennes, aux grandes. De même, la diversité des secteurs d'activités reflète à la fois le degré de diversification de l'économie et une tendance à la ségrégation sectorielle entre les femmes et les hommes. Si au Maroc certaines entreprises dirigées par des femmes évoluent dans les secteurs traditionnels, tels que l'argan, l'artisanat, du tourisme ou l'économie sociale, un nombre croissant se développe dans les hautes technologies, l'agroalimentaire ou autre. Une politique entrepreneuriale de promotion de l'AEF se doit donc de répondre à la fois aux ambitions d'un secteur privé innovant, à la pointe de la technologie, tout en reflétant les contrastes aussi bien territoriaux que d'autres natures.

Le Maroc a élaboré des politiques de développement du secteur privé et de diversification de l'économie s'appuyant sur une politique entrepreneuriale sensible aux spécificités des entreprises dirigées par les femmes. De nombreux programmes ont été adoptés afin de permettre aux femmes cheffes d'entreprises ou de coopératives féminines d'accéder aux outils de commercialisation, de recrutement et de prêts, ou encore d'améliorer leurs compétences professionnelles et de leurs capacités managériales (Section 4.2).

Dans cette continuité, le troisième Programme Gouvernemental pour l'Égalité (PGE III) et le Nouveau Modèle de Développement ont pour ambition de promouvoir massivement tout type d'entrepreneuriat féminin, de l'entrepreneuriat social et de proximité (proposition 5.3), à l'entrepreneuriat à très fort potentiel d'internationalisation. À ce sujet, la Commission sur le Nouveau Modèle de Développement préconise « la promotion de l'entrepreneuriat féminin à travers un accès amélioré au financement, aux aides publiques destinées aux entreprises et coopératives dirigées par des femmes, et une meilleure protection sociale pour les femmes auto-entrepreneurs » (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[11]).

Cependant, les discriminations et inégalités basées sur le genre persistent dans l'environnement entrepreneurial marocain. Compte tenu des écarts entre les taux d'activité des femmes (22 %) et des hommes (69.6 %) (Chapitre 3) les femmes sont évidemment moins nombreuses à lancer ou diriger une entreprise. Mais c'est surtout le statut informel, la taille et le secteur d'activité des entreprises dirigées par les femmes qui appelle à redoubler d'efforts pour favoriser l'AEF et la résilience aux chocs exogènes des activités entrepreneuriales exercées par les femmes (Section 4.1).

Dans l'optique de soutenir la mise en application du pilier AEF du PGE III, ce chapitre présente des propositions de politiques publiques visant à soutenir un entrepreneuriat féminin résilient et créateur d'emploi (Section 4.3) basé sur la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat (OCDE, 2017^[21]), à savoir :

- adopter un processus d'élaboration des politiques entrepreneuriales plus inclusif
- encourager les formations entrepreneuriales interdisciplinaires
- investir dans l'économie numérique pour surmonter les freins traditionnels à l'entrepreneuriat féminin
- développer une offre financière adaptée à la diversité des besoins de l'entrepreneuriat féminin
- diversifier les secteurs de l'économie solidaire
- soutenir l'intégration des entreprises dirigées par des femmes aux chaînes de valeur.

Encadré 4.1. Une définition large de l'entrepreneuriat féminin

Jusqu'ici aucun consensus international n'a permis la définition stricte d'un entrepreneur, souvent considéré comme un individu qui cherche à générer de la valeur, par la création ou l'expansion d'une activité économique, en identifiant et en exploitant de nouveaux produits, procédés ou marchés.

Ceci tient notamment à la coexistence de statut juridique et de profil qui varie d'un pays à l'autre. Dans le contexte marocain, il est important de considérer :

- Les **travailleurs indépendants** : propriétaires-dirigeants d'entreprises qui se versent des bénéfices sur le travail qu'ils effectuent pour leur propre compte dans l'entreprise et qui se déclarent en tant qu'indépendants. Les données sur le travail indépendant portent sur des personnes qui n'emploient généralement qu'elles-mêmes ou très peu de personnes supplémentaires dans des entreprises non constituées en société. Les personnes qui dirigent de grandes entreprises constituées en société ont tendance à ne pas se déclarer comme des travailleurs autonomes parce qu'elles figurent sur la liste de paie de leur entreprise et sont donc considérées comme des employés. Les données excluent également les personnes qui sont en train de démarrer une entreprise mais qui n'ont pas encore pleinement réalisé sa création ainsi que les propriétaires d'entreprise qui ne sont pas actifs dans les opérations quotidiennes de l'entreprise.
- Les **propriétaires d'entreprise** : personnes qui possèdent des entreprises constituées ou non en société. Ils ne sont pas nécessairement impliqués dans le fonctionnement quotidien de l'entreprise. Les propriétaires d'entreprise peuvent posséder des entreprises individuellement ou en groupe. Ils peuvent figurer en tant qu'employés sur la masse salariale de l'entreprise, mais il leur est également possible de tirer un revenu des bénéfices de l'entreprise par le biais d'autres formes de revenus, en fonction de la structure juridique de l'entreprise.
- Les **coopératives** : associations autonomes de personnes qui coopèrent volontairement pour leur bénéfice mutuel, social, économique et culturel par le biais d'une entreprise détenue en commun et gérée démocratiquement. Les coopératives comprennent des organisations communautaires à but non lucratif et des entreprises détenues et gérées par les personnes qui utilisent leurs services (coopératives de consommation) ou par les personnes qui y travaillent (coopératives de travail associé) et prennent diverses formes, allant des coopératives officiellement enregistrées aux des groupes vaguement organisés de voisins, de familles et de réseaux de parenté.

- Les **entrepreneurs sociaux** : personnes qui dirigent une activité privée menée dans l'intérêt public, organisée selon une stratégie entrepreneuriale, dont l'objectif principal est d'avoir un impact social et non la maximisation du profit, en utilisant les profits principalement pour atteindre des objectifs sociaux.
- Les **entrepreneurs informels** : travailleurs indépendants et nouveaux propriétaires d'entreprise qui exercent des activités légales pour lesquelles ils reçoivent un paiement qui n'est pas déclaré, en partie ou en totalité, à des fins fiscales, de prestations et de droit du travail alors qu'il devrait être déclaré.

Source : (OIT, 2023^[3]), (OCDE, 1999^[4]), (OCDE/Commission européenne, 2021^[5])

4.1. Tendances de l'entrepreneuriat féminin

L'élaboration de politiques publiques et programme de soutien à l'entrepreneuriat féminin nécessite de comprendre les caractéristiques de celui-ci ainsi que des barrières sexo-spécifiques au lancement et au développement d'activités entrepreneuriales. En effet, si les femmes font non seulement face aux difficultés communes à tout entrepreneur – telles que la complexité des procédures administratives d'enregistrement des entreprises, le manque de compétences entrepreneuriales, ou les difficultés d'accès aux financements - mais aussi à des obstacles sexo-spécifiques qui exacerbent les premiers, tels que le manque de compétences entrepreneuriales, les attitudes et les attentes culturelles, les difficultés pour obtenir un financement, un manque de réseaux sociaux et professionnels, ainsi que restrictions liées aux politiques familiales et fiscales (OCDE/Commission européenne, 2021^[5]). À ce sujet, 49 % des femmes marocaines cheffes d'entreprises interrogées par l'ONUDI en 2015-16 percevaient des difficultés supplémentaires liées à leur sexe dans la gestion des démarches administratives et 46.6 % dans la gestion des ressources humaines masculines (UNIDO, 2017^[6]).

Il convient cependant de souligner que le manque de données ventilées par sexe et autres facteurs socio-démographiques reste un problème majeur pour l'analyse des tendances de l'entrepreneuriat féminin au Maroc, ainsi que toutes comparaisons internationales.

4.1.1. *Les disparités femmes-hommes sur le marché du travail sont exacerbées dans l'entrepreneuriat*

Bien que l'entrepreneuriat offre des opportunités d'AEF importantes dans un contexte de création d'emploi restreinte aussi bien au Maroc que dans la région MENA, il reste une activité minoritaire de la force de travail féminine. Moins d'un tiers de la population féminine en emploi dans la région avait le statut de travailleur indépendant en 2019, contre près de la moitié au niveau mondial et dans les pays du sud-est asiatique, et plus des trois-quarts en Afrique Sub-Saharienne (OIT, 2023^[7]). Au Maroc, les inégalités au sein des travailleurs indépendants sont encore plus marquées que pour les salariés (Graphique 4.1). En effet, si 47.8 % des travailleuses marocaines étaient salariées contre 52.9 % des hommes, seules 16.2 % étaient auto-employées contre 39.1 % des hommes en 2021 (HCP, 2022^[8]).

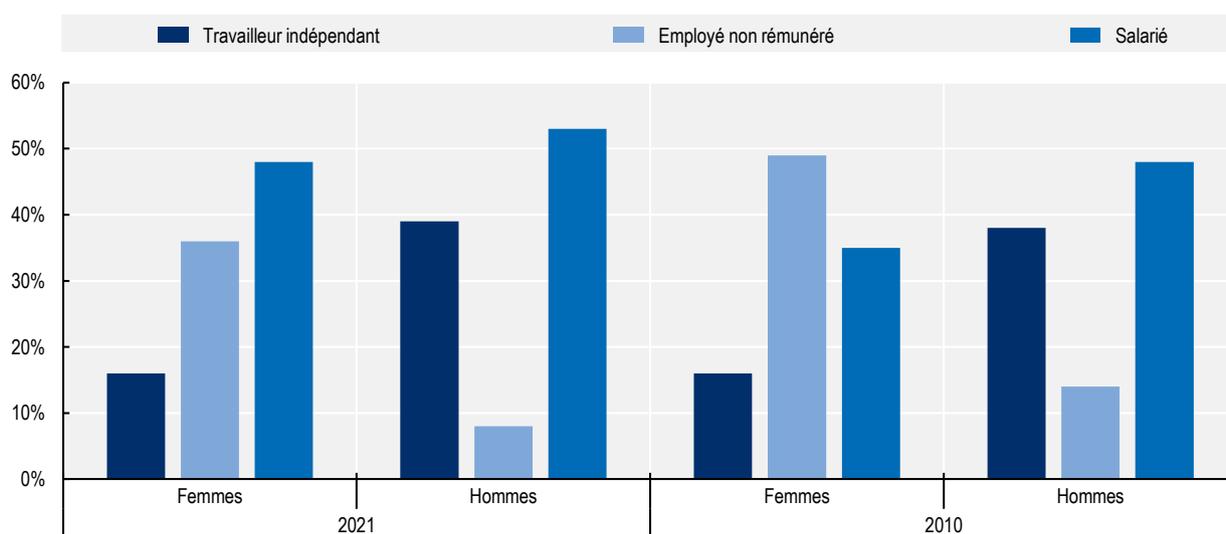
La région MENA cumule ainsi le plus grand écart femmes-hommes en matière de taux de participation au marché du travail et d'activité entrepreneuriale qui augmente au cours du processus de développement des entreprises (Graphique 4.2).

- Le lancement d'une nouvelle entreprise apparaît comme une opportunité pertinente pour les activités génératrices de revenus des femmes dans la région : plus de 40 % de la population féminine interrogée a exprimé des intentions entrepreneuriales en Égypte, au Koweït, au Maroc, à Oman et au Qatar.

- Cependant, relativement peu de nouvelles entreprises créées par des femmes dans la région survivent pour devenir des entreprises établies, ce qui démontre les difficultés auxquelles les femmes entrepreneures sont confrontées pour consolider leurs entreprises. À Oman par exemple, alors que 18 % des femmes ont créé de nouvelles entreprises en 2020, seules 5 % dirigeaient une entreprise en démarrage et moins de 2 % une entreprise établie.
- Il existe une variation interrégionale importante : en 2020, la proportion de femmes entrepreneures naissantes était similaire à la proportion d'hommes en Arabie saoudite (14 % contre 13.8 %), mais quatre fois plus faible en Égypte (3 % contre 11.2 %). Par conséquent, les hommes sont deux à six fois plus susceptibles que les femmes de diriger une entreprise établie dans la région (Global Entrepreneurship Monitor, 2021^[9]).

Graphique 4.1. Statut professionnel des travailleurs par sexe

En pourcentage des travailleurs occupés, 2010 et 2021



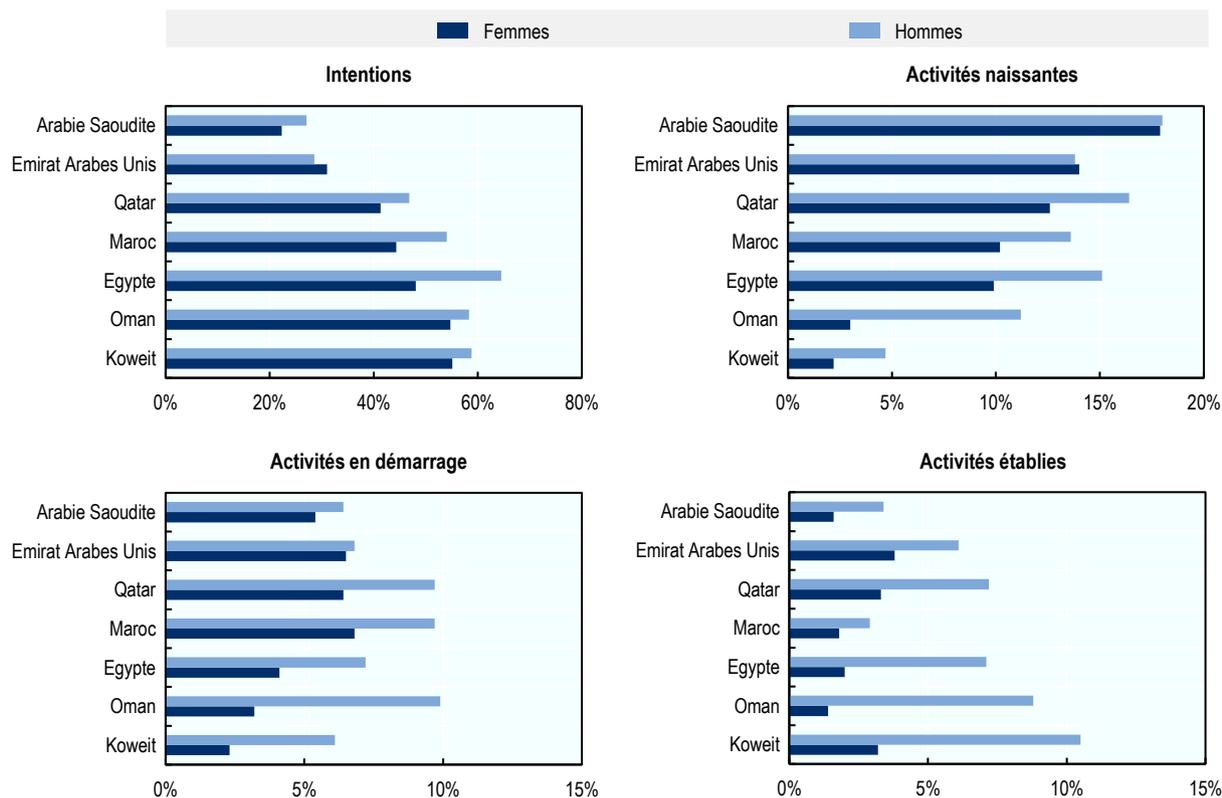
Source : (HCP, 2022^[8]).

Le Maroc ne déroge pas à la règle :

- Seul 5.7 % des femmes lançaient leurs entreprises contre 12.9 % des hommes en 2018, soit un taux d'activité entrepreneuriale émergente¹ trois fois plus élevé chez les hommes que chez les femmes (El Ouazzani, 2017^[10]). À titre de comparaison, dans les pays OCDE, 9 % des femmes démarraient et géraient de nouvelles entreprises contre 13 % des hommes sur la période 2016-2020 (OCDE/Commission européenne, 2021^[5]). Dans les pays du sud-est asiatique tels que la Malaisie ou la Thaïlande ses chiffres avoisinaient 20 % pour les femmes et 23 % pour les hommes en 2018 (GEM, 2019^[11]).
- Les entrepreneurs hommes établis (16.7 %) sont quatre fois plus nombreux que leurs homologues femmes (4.3 % des Marocaines) (El Ouazzani, 2017^[10]). Ainsi, seules 12.8 % des entreprises marocaines étaient dirigées par des femmes en 2018 (HCP, 2022^[12]). Si la représentation des femmes marocaines semble plus favorable que celles des femmes en Algérie (6.9 %), et aux Émirats arabes unies (8.8 %), elle est plus faible qu'à Oman ou en Arabie saoudite (ayant respectivement 13.8 % et 14.6 % des entreprises établies appartenant à des femmes (La Banque mondiale, s.d.^[13]), et reste bien éloignée de celles des femmes vivant dans les pays OCDE ou dans les pays émergents asiatiques. À titre d'exemple, les femmes possédaient près d'un tiers des entreprises malaysienne ou birmanes en 2018 (La Banque mondiale, s.d.^[13]).

Graphique 4.2. Écart femmes-hommes dans l'activité entrepreneuriale dans la région MENA

En pourcentage de femmes et hommes en âge de travailler, 2020



Note : Les pays présentés sont ceux ayant des données disponibles et comparables.

Source : (Global Entrepreneurship Monitor, 2021^[9]).

4.1.2. La nature des activités des entreprises dirigées par les femmes peine à se diversifier et leur taille à croître

Au Maroc comme partout dans le monde, il existe également des différences dans la nature des activités entrepreneuriales des hommes et des femmes (Graphique 4.3). Cela comprend le secteur d'opération, la probabilité de créer des emplois supplémentaires, parmi d'autres :

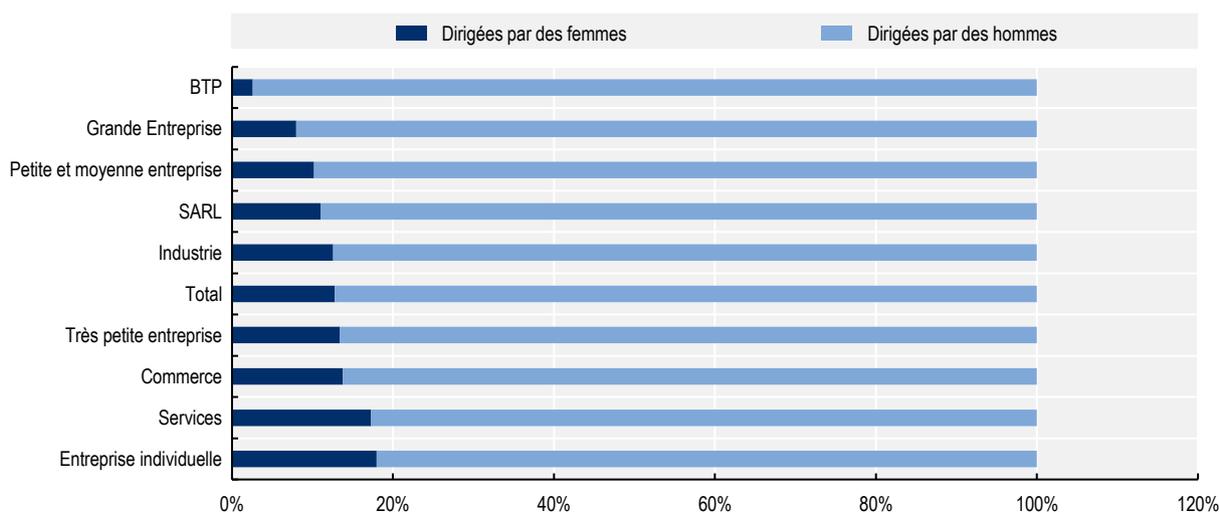
- Dans les pays OCDE les femmes sont moins susceptibles d'être des travailleuses indépendantes que les hommes dans tous les secteurs, à l'exception des services. Ce secteur comprend activités telles que les organisations associatives, la réparation d'articles personnels et ménagers et autres activités de services à la personne (ex. nettoyage à sec, coiffure et autres soins esthétiques et activités de bien-être physique entre autres) (OCDE/Commission européenne, 2021^[5]). La ségrégation qui prévaut dans la force de travail marocaine est similaire dans l'entrepreneuriat. Les entreprises dirigées par les femmes sont moins nombreuses dans les industries à prédominance masculine, telles que le secteur bâtiment et construction très présent au Maroc, où les stratégies et la prise de décision sont principalement influencées par les perspectives masculines et garantissent rarement la sensibilité au genre dans la conception. En effet, 17.3 % des entreprises qui développaient leurs activités dans le secteur des services étaient dirigées par une femme en 2019, 13.8 % dans le commerce, contre 12.6 % dans l'industrie et 2.6 % dans le BTP (HCP, 2022^[12]).
- Une caractéristique commune à l'entrepreneuriat féminin à travers le monde est son confinement dans les très petites entreprises (TPE), petites et moyennes entreprises (PME). Par exemple, en

2020, dans les pays membres de l'Union Européenne les travailleuses indépendantes sont 30 % moins susceptibles d'être des employeurs que leur homologue masculin : une sur quatre a des salariés, contre environ un travailleur indépendant sur trois, oscillant entre 7 % en Roumanie à plus de 40 % en Croatie (OCDE/Commission européenne, 2021^[5]). Au Maroc, 13.8 % et 11.7 % des TPE et PME² étaient dirigées par des femmes en 2019, contre 8.3 % des grandes entreprises. La présence des femmes dirigeantes est plus importante dans le secteur tertiaire que dans l'industrie (HCP, 2022^[12]).

- Dans de nombreux pays, la chaîne d'approvisionnement et les programmes de liaison des TPE et PME ne sont pas ouverts aux entreprises appartenant aux femmes (Mayoux et Mackie, 2008^[14]). Au Maroc, l'entrepreneuriat féminin peine à intégrer la chaîne de valeur du fait de la nature et la taille de son activité. Les femmes sont souvent impliquées dans la chaîne de valeur à des niveaux inférieurs et invisibles qui offrent peu d'opportunités d'accroître leur revenu et de renforcer leur position sur le marché. Par exemple, si les coopératives féminines sont actives dans le secteur agricole et l'artisanat, peu d'entreprises de transformation sont détenues par des femmes. Les femmes artisanes en particulier rencontrent des difficultés à s'approvisionner.

Graphique 4.3. Caractéristiques des entreprises selon le sexe de leur dirigeant

En pourcentage des entreprises, 2019



Source : (HCP, 2022^[8]).

4.1.3. Les difficultés d'accès aux compétences entrepreneuriales et sectorielles sont exacerbées chez les femmes

Lancer une entreprise et la gérer au jour le jour nécessite des compétences en matière de finances et de budgétisation, d'analyse et de résolution de problèmes, de réflexion stratégique, de planification, de gestion du temps, de prise de décision, de marketing, de réseautage et de service à la clientèle, parmi d'autres (OCDE, 2021^[15]). Alors que les compétences entrepreneuriales sont rarement enseignées dans les cursus scolaires généraux, aussi bien dans les pays de la région MENA que dans les pays OCDE, les choix d'orientations des jeunes filles ne leur permettent pas d'acquérir les compétences nécessaires pour lancer et gérer une entreprise, notamment par le biais de programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP). En 2019, seuls 3.9 % des jeunes femmes (15-24 ans) étaient inscrites en EFP dans les États arabes³ et 6 % en Afrique du Nord (OIT, 2020^[16]).

Si les compétences entrepreneuriales peuvent être développées à travers les programmes de soutien à l'entrepreneuriat, les femmes ont un accès limité aux conseils, aux consultations, au mentorat et au soutien offerts par les centres de développement des entreprises. Par exemple, seule une femme entrepreneure sur trois déclare avoir bénéficié de services de conseil ou de développement d'entreprise au Maroc (UNIDO, 2017^[6]). Plus précisément, 24 % des femmes cheffes d'entreprises interrogées par l'ONUDI en 2015-16 ont bénéficié d'une introduction aux procédures de gestion d'entreprises, 33 % de renforcement des compétences commerciales et 4.9 % de développement des compétences en management du risque (UNIDO, 2017^[6]). Comme la plupart des programmes évaluent les risques lors de leurs processus de sélection, ils excluent plus facilement les femmes qui ne correspondent pas à la définition de potentiels entrepreneurs à succès. Même lorsque les femmes accèdent à des programmes d'entrepreneuriat, elles décrivent des services offerts inadaptés à leurs réalités, besoins et emplois du temps. Par exemple, les horaires et lieux de pratique créent des conflits avec les responsabilités familiales des femmes.

Dès lors, le manque d'accès aux compétences et expériences entrepreneuriales apparaît ainsi comme une barrière importante pour les femmes cheffes d'entreprises au Maroc. En effet, 28.4 % de celles interrogées par l'ONUDI en 2015-16 désignent le manque d'expérience entrepreneuriale comme barrière principale à l'établissement d'une nouvelle entreprise, 15.6 % le manque de compétences en gestion (Tableau 4.1). De même, 17 % des femmes marocaines cheffes d'entreprises indiquent que le besoin de développer de nouvelles compétences en gestion restreint leur capacité de croître (UNIDO, 2017^[6]).

Tableau 4.1. Obstacles à la création d'entreprise

En pourcentage des femmes interrogées, 2016

	Égypte	Jordanie	Liban	Maroc	Autorité palestinienne	Tunisie
Pas d'obstacles	3.3	11.8	28.6	9.3	9.3	17.3
Confiance en soi	18.6	10.8	21.4	18.6	16.3	11.3
Peur de l'échec	6.7	3.9	13.8	11.7	7.9	3.9
Manque d'expérience	40.6	25.1	25.7	29.9	30.4	29.2
Peur de la prise de risque	7.9	5.9	15.7	7.8	8.8	9.9
Manque d'information	27.1	22.1	16.2	24.5	25.2	16.3
Manque de réseau	32.2	29.1	12.3	31.3	37.4	31.2
Manque d'accompagnement	33.3	27.5	8.1	24.1	32.7	15.8
Manque de soutien familial	14.1	11.3	7.6	9.8	17.3	6.9
Manque de financement	50.8	43.8	20.9	24.1	48.1	37.1
Manque de compétences en gestion	25.9	22.1	8.1	15.6	20.1	10.9
Manque d'expérience entrepreneuriale	24.2	17.7	7.1	28.4	22.4	11.8
Responsabilités familiales	19.7	23.1	10.0	21.4	22.9	26.2
Discrimination contre les femmes	16.4	18.2	4.3	11.7	25.7	14.8
Contraintes de mobilité	12.9	10.3	3.9	1.9	37.8	12.9

Note : Les pourcentages représentent le nombre de femmes ayant répondu, parmi le nombre total des femmes.

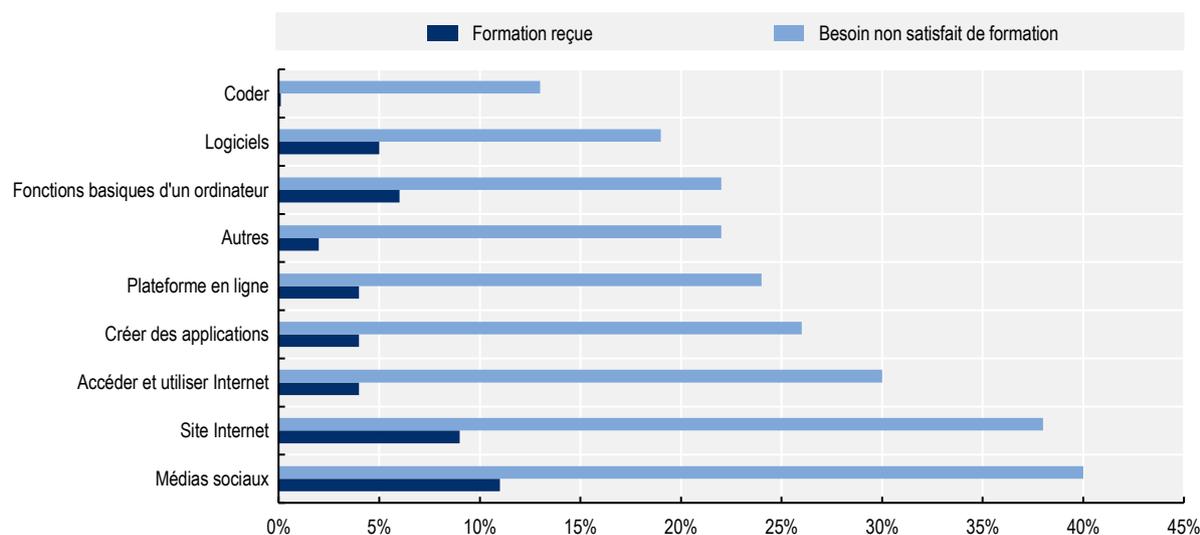
Source : (UNIDO, 2017^[6]).

Développer des compétences sectorielles est crucial pour s'assurer que les femmes entrepreneures aient la possibilité d'investir dans des secteurs à fort potentiel et forte valeur ajoutée, évitant ainsi de confiner l'entrepreneuriat féminin au plus bas de la chaîne de valeur mondiale. Dans un contexte de digitalisation croissante, acquérir des compétences numériques pour profiter de l'essor du commerce en ligne ou du potentiel de croissance des secteurs de haute-technologie permet d'accroître la compétitivité des entreprises dirigées par des femmes. Cependant, l'enquête de l'ONUDI réalisée auprès de 1 400 femmes de la région MENA a révélé qu'alors que les deux tiers des femmes entrepreneures de la région souhaitaient recevoir une formation sur les appareils et logiciels des technologies d'information et de communication (TIC), un quart seulement a pu bénéficier d'une telle formation au niveau régional. La demande non satisfaite de renforcement des compétences digitales reste élevée au Maroc (Graphique 4.4). Seul 20 % des femmes interrogées par l'ONUDI ont reçu une formation, principalement sur l'utilisation des médias sociaux (10 %) et la création d'un site Internet (10 %). Pourtant, 62 % des femmes entrepreneures déclare avoir besoin de plus de formation en informatique.

En conséquence, les TIC semblaient difficiles à maîtriser pour 35 % des femmes entrepreneures de la région et 12 % considéraient le manque de connaissances numériques comme le principal obstacle à l'utilisation des TIC dans leurs activités commerciales, 25 % au Maroc. Ce chiffre passe à 17 % pour les femmes entrepreneures de la région ayant un faible niveau d'éducation, contre 4 % pour celles qui ont obtenu un diplôme universitaire (ONUDI, 2019_[17]).

Graphique 4.4. Besoins non satisfaits des femmes entrepreneures en formation digitale

En pourcentage des femmes interrogées, 2019



Source : (ONUDI, 2019_[17]).

4.1.4. Le manque de confiance et l'aversion au risque étouffent les capacités entrepreneuriales des femmes

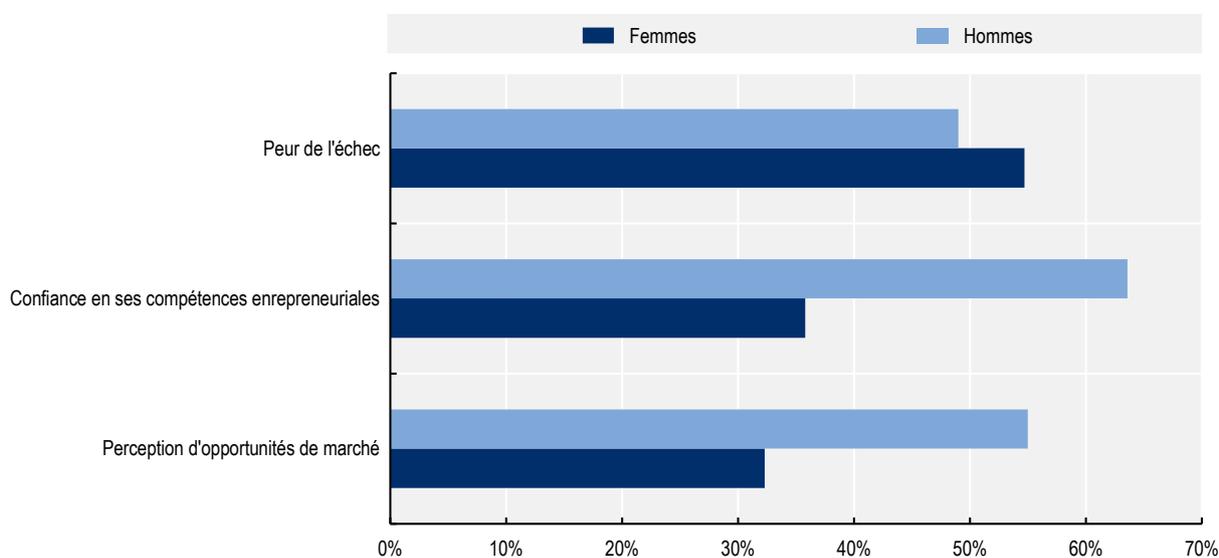
Le manque de confiance et la peur de l'échec peuvent empêcher les gens de considérer l'entrepreneuriat en tant que carrière ou activité à temps partiel. Cela peut également conduire les gens à réduire leurs ambitions entrepreneuriales. Or, ces sentiments sont plus communs dans la population féminine. Dans les pays de l'OCDE, près de la moitié des femmes interrogées sur la période 2016-2020 déclarent que la peur de l'échec est un frein à la création d'entreprise, contre un tiers des hommes (OCDE/Commission européenne, 2021_[5]). Si les résultats de l'enquête du *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) 2019

démontrent que les Marocains ont globalement confiance en leurs capacités à créer et gérer une entreprise, il est important de noter que le Maroc affiche le plus grand écart mondial entre la perception des compétences chez les femmes (35.8 %) et les hommes (63.6 %) (El Ouazzani, 2017_[10]). Certains pays de la région MENA affiche des pourcentages élevés de femmes confiantes dans leurs compétences entrepreneuriales, tels qu'aux Émirats arabes unis (62.8 %), au Liban (64.5 %) ou en Arabie saoudite (69.9 %) (GEM, 2019_[11]). Il est important de noter que ces chiffres sont comparables aux scores des hommes.

Ce manque de confiance doit donc être analysé dans les contextes socio-culturel et économique marocains (Graphique 4.5). En effet, seul un tiers des femmes marocaines interrogées dans l'enquête GEM perçoivent de bonnes opportunités de démarrage d'une entreprise dans leur région, contre plus de la moitié des femmes canadiennes, chiliennes, libanaises, péruviennes ou qatari (GEM, 2019_[11]). Un autre facteur important est lié à la peur de l'échec – ou plus précisément le lien entre risque et retombées escomptées - qui là aussi est plus répandue chez les femmes (54.7 %) que chez les hommes (49 %) au Maroc (El Ouazzani, 2017_[10]). Si cette aversion au risque est plus fréquente chez les femmes dans l'ensemble des 54 pays dans lesquels l'enquête a été menée, à l'exception de la Pologne et du Kazakhstan – seules les femmes grecques témoignent d'un niveau aussi élevé que les femmes marocaines (GEM, 2019_[11]).

Graphique 4.5. Confiance et peur du risques chez les entrepreneurs marocains

En pourcentage des personnes interrogées, 2016



Source : (El Ouazzani, 2017_[10]).

4.1.5. Les femmes entrepreneures sont plus sujettes à l'exclusion financière

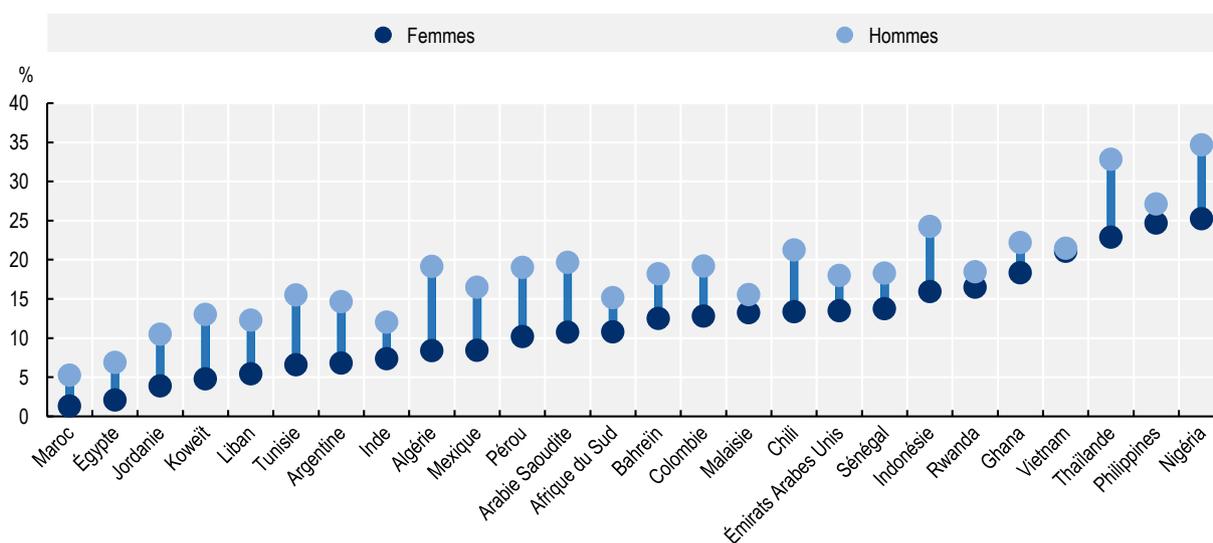
L'inclusion financière des femmes et plus particulièrement des entrepreneurs reste un défi pour l'économie mondiale (La Banque mondiale, 2021_[18]). En effet, la majorité des personnes n'ayant pas de compte bancaire sont des femmes. Bien que considérablement faible dans la région MENA, la part des individus possédant un compte auprès d'une institution financière ou d'un fournisseur de services d'argent mobile varie considérablement d'un pays à l'autre. À cet égard, un écart important entre les femmes et les hommes existe dans certains pays de la région, tel que l'Algérie, la Jordanie et le Liban. Le Maroc enregistre le pourcentage le plus faible de femmes possédant un compte auprès d'une institution financière

ou d'un fournisseur de services d'argent mobile (16.8 % contre 38 % dans la région MENA). La BERD estime que 230 000 entreprises dirigées par des femmes au Maroc n'étaient pas bancarisées en 2018 (BERD, 2018_[19]).

Fournir aux femmes des outils financiers efficaces et abordables pour épargner et emprunter de l'argent, effectuer et recevoir des paiements pour des raisons personnelles et professionnelles, et renforcer leur capacité à prendre des décisions financières éclairées de manière sûre, joue un rôle moteur pour l'entrepreneuriat féminin. Elle accroît également leur autonomie financière, tout en réduisant leur exposition aux risques (Alhassan et al., 2019_[20]). À ce sujet, 49.5 % des femmes marocaines cheffes d'entreprises interrogées par l'ONUDI en 2015-16 percevaient des difficultés supplémentaires liées à leur sexe dans l'accès aux financements. Par ailleurs, le manque de financement était considéré comme le principal obstacle à la création d'entreprise par 37 % des femmes entrepreneures en Tunisie, 44 % en Jordanie, 48 % en Autorité palestinienne et 51 % en Égypte ; et comme frein à la croissance pour 22 % des femmes en Tunisie, 36 % en Autorité palestinienne, 40 % en Jordanie et 42 % en Égypte (UNIDO, 2017_[6]).

Graphique 4.6. Part des individus qui a épargné pour créer, gérer ou agrandir un business ou une ferme

Pourcentage de la population âgée de plus de 15 ans dans les pays sélectionnés de la région MENA, Maghreb Arabe et pays pairs, 2021



Note : Les graphiques présentent les pays pour lesquels les données sont disponibles. Au Yémen, l'année de collecte de données est 2014.
Source : (La Banque mondiale, s.d._[13]).

Même après correction des différences de caractéristiques entre les entreprises dirigées par les hommes et celles dirigées par les femmes, ces dernières ont moins de chances d'obtenir des financements externes que leur homologue masculin (OCDE/Commission européenne, 2021_[5]). Ceci s'explique par trois facteurs principaux :

- Les femmes ont des niveaux d'épargne et de garantie inférieurs, ce qui rend l'accès aux financements externes plus difficile.
- Elles sont moins confiantes dans leur probabilité de succès - notamment du fait de leur éducation financière plus restreinte – et sont moins susceptibles de présenter des demandes de financement.

- Les institutions financières et les investisseurs font l'objet d'un parti pris inconscient percevant les projets menés par les femmes entrepreneures comme plus à risque ou moins rentable.

En règle générale, même lorsque les femmes perçoivent des financements externes, elles reçoivent des montants inférieurs, paient des taux d'intérêt plus élevés et sont tenues de fournir davantage de garanties que les hommes (OECD/European Commission, 2022^[21]). Une particularité régionale renforce les obstacles à l'inclusion financière des femmes. Bien qu'il n'y ait pas de discrimination légale directe relative à l'accès des femmes aux ressources financières, l'ensemble des pays de la région MENA – y compris le Maroc - adoptent une législation successorale discriminatoire à l'égard des femmes (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes). Ceci réduit leur capacité d'emprunt qui est calculée en fonction de la solvabilité de l'emprunteur et des sûretés dont il dispose. Une particularité supplémentaire est à noter au Maroc : le faible taux d'épargne en vue d'investir (Graphique 4.6). En 2017, seul 1.3 % de la population féminine épargnait dans le but de créer, gérer ou agrandir leur entreprise et/ou leur ferme, contre 5.2 % des hommes. Cette proportion est considérablement inférieure à celle de l'ensemble des pays du Maghreb, de la région MENA ou autres, tels que le Nigéria (25.2 %), les Philippines (24.7 %) et la Guinée (17.3 %).

Le capital de démarrage des entreprises dirigées par des femmes dans la région MENA provient principalement des capitaux propres et du soutien financier des membres de la famille ou des amis. C'est le cas pour 81 % des entreprises dirigées par des femmes en Égypte, 76.1 % en Autorité palestinienne, 75.2 % en Tunisie et 70.5 % au Maroc, contre 58.6 % en Jordanie qui bénéficie d'une activité plus intense des « business angels »⁴ (Tableau 4.2). Au contraire, cette tendance ne semble pas avoir pris son essor au Maroc où seules 2.4 % des femmes entrepreneures déclaraient en 2015-16 avoir utilisé ce mode de financement pour démarrer leur activité alors que 46.5 % avaient recours au crédit bancaire (UNIDO, 2017^[6]).

Tableau 4.2. Financement de démarrage

En pourcentage des femmes interrogées, 2016

	Crédit bancaire	Business Angels	Capitaux propres
Égypte	11.3	4.5	80.8
Jordanie	28.1	22.6	58.6
Liban	25.2	12.8	64.7
Maroc	46.5	2.4	70.5
Autorité palestinienne	14.1	10.7	76.1
Tunisie	34.6	7.9	75.2

Source : (UNIDO, 2017^[6]).

4.1.6. L'entrepreneuriat féminin reste vulnérable

La création d'entreprise peut être motivée par plusieurs raisons. Pour certains, lancer son « business » répond à une demande du marché ou à une volonté d'améliorer la société. D'autres créent leurs propres entreprises parce qu'ils sont dans l'incapacité de trouver un emploi, alors qu'ils ont besoin de gagner un revenu. Ainsi, on oppose souvent l'entrepreneuriat d'opportunité à celui de nécessité. Le premier est lié à un choix de carrière. Le second, quant à lui, est souvent dicté par l'environnement économique et social du pays, tel que le taux de chômage élevé, les pratiques discriminatoires à l'embauche, l'instabilité de l'emploi et les faibles niveaux de rémunération, parmi d'autres. Au Maroc, 20 % des femmes qui ont créé une nouvelle entreprise en 2018 le faisait pour un motif de nécessité contre moitié moins d'hommes (GEM, 2019^[11]).

L'absence de données ventilées par sexe et autres caractéristiques socio-démographiques réduit l'analyse intersectionnelle des disparités entre femmes et hommes dans les activités entrepreneuriales. Cependant, l'observation du terrain par les experts, la société civile et les associations de femmes cheffes d'entrepreneures, telles que l'AFEM, démontrent que beaucoup d'entreprises dirigées par les femmes – et notamment l'entrepreneuriat de nécessité développé par les femmes rurales – sont confinées dans le secteur informel. La BERD estimait que près de 83 % des femmes entrepreneures exerceraient dans le secteur informel (El Boufi, 2020^[22]). Une enquête menée auprès de 200 femmes entrepreneures au Maroc indique que 24 % d'entre elles exercent leur activité depuis leur domicile (OIT, 2016^[23]).

Les femmes ne sont donc pas toutes égales dans le développement de leurs activités entrepreneuriales et leur vulnérabilité varie d'une situation à l'autre. Pourtant, les programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin existants, principalement proposés par Maroc PME, sont difficiles d'accès en dehors des grandes villes et sont destinés aux entreprises opérant dans les secteurs manufacturiers.

La vulnérabilité de l'entrepreneuriat féminin se mesure, par ailleurs, à la création de revenu pour leur propriétaire. Or d'une manière générale, une part significative des femmes entrepreneures dans la région MENA ne reçoit pas de rémunération régulière de leurs entreprises, et déclare alors devoir se tourner vers d'autres sources d'activités rémunérées pour compléter leurs revenus. C'était le cas pour 27.5 % des femmes interrogées par l'ONUDI en 2015-16 au Maroc contre 17.1 % au Liban, 22.8 % en Tunisie et 49.3 % en Jordanie (UNIDO, 2017^[6]).

Enfin, le manque de résilience de l'entrepreneuriat féminin peut être analysé au vu de sa capacité à s'adapter aux nouvelles formes de production et de commercialisation qui s'appuient notamment sur l'utilisation des nouvelles technologies. L'étude de l'ONUDI conduite auprès de 219 femmes cheffes d'entreprises au Maroc en 2019 montre des disparités importantes au sein des femmes entrepreneures (ONUDI, 2019^[17]) :

- La plupart des femmes interrogées possèdent un smartphone (95 %), mais une sur six déclarait ne posséder ni avoir accès à aucun appareil pour se connecter à Internet.
- Leur accès aux ordinateurs portables (21 %) ou fixe (14 %), ou à une tablette (8 %) reste encore limitée.
- Si 80 % des femmes jugent l'accès à Internet satisfaisant, 16 % exprime des difficultés de connexion et près de 20 % des restrictions à l'accès. Celle-ci se manifeste par exemple par une demande systématique de permission à des membres de leur famille. Par conséquent un tiers des femmes interrogées utilisaient Internet dans leurs activités entrepreneuriales moins d'une fois par mois et 16 % jamais.
- Les femmes entrepreneures au Maroc rencontrent divers obstacles dans l'utilisation des TIC. La principale préoccupation identifiée était le coût trop élevé des TIC, selon plus d'un tiers des répondants.

4.2. Réformes juridiques et programmes de soutien à l'entrepreneuriat féminin

Un des objectifs du pilier AEF du PGE II était d'accroître de cinq points de pourcentage la proportion de femmes parmi les entrepreneurs, estimée à 10 % en 2016. Dans cet optique, plusieurs réformes et politiques publiques axées sur le soutien à l'entrepreneuriat féminin ont été adoptées dans le cadre des programmes nationaux de restructuration économique depuis 2017. Celles-ci visent non seulement à favoriser la création et la croissance d'entreprises dirigées par les femmes, mais également à promouvoir leur formalisation. Il est important de rappeler en outre les mesures exceptionnelles mises en place à la suite de la pandémie du Covid-19 afin d'atténuer les répercussions économiques de la crise sanitaire sur les femmes entrepreneures. Un budget de 124 millions MAD fut mobilisé, des partenariats avec les Conseils Régionaux et Provinciaux ont été établis afin de soutenir les entreprises et coopératives féminines.

4.2.1. Le statut d'autoentrepreneur a été créé en 2015

Au Maroc, comme dans l'ensemble des pays de la région, les cadres juridiques garantissent aux femmes le droit d'enregistrer une entreprise de la même manière que les hommes. Cependant, les procédures administratives complexes pour l'enregistrement des nouvelles entreprises et la formalisation des entreprises informelles affectent de manière disproportionnée la capacité des femmes à démarrer leur entreprise. Ceci est lié à un manque d'information sur les procédures, ainsi que leur coût, qui est particulièrement élevé pour les femmes entrepreneures qui ont un accès limité aux ressources financières par rapport aux hommes (OCDE, 2021^[15]).

La réticence des entrepreneurs face à la complexité et au coût des processus administratifs d'enregistrement des entreprises a tendance à décroître avec la taille de l'entreprise. De ce fait, les incitations à la formalisation sont très faibles pour les individus exerçant une activité indépendante en son nom personnel et à titre individuel. Pour répondre à cette situation, la loi n°114-13 promulguée par le Dahir n°1-15-06 du 19 février 2015 a ouvert le statut d'auto-entrepreneur à toute personne qui exerce une activité commerciale, industrielle, artisanale ou une prestation de service basée sur sa seule force de travail. Ce régime simplifié de l'entreprise individuelle permet de créer plus facilement une société à but lucratif, en profitant de démarches administratives et de procédures fiscales et sociales simplifiées. Par exemple, les auto-entrepreneurs bénéficient d'une fiscalité réduite à 0.5 % du chiffre d'affaires pour les activités industrielles, commerciales et artisanales, et à 1 % pour les prestations de services. Il s'adresse aux micro-activités dont le chiffre d'affaires annuel est de moins de 200 000 MAD pour les prestations de services et moins de 500 000 MAD pour les activités industrielles, commerciales et artisanales.

Certaines dispositions répondent directement aux caractéristiques des micro-activités des femmes et complètent les stratégies nationales de soutien à l'entrepreneuriat marocain (Encadré 4.2). En effet, l'autoentrepreneur peut, par exemple, domicilier son activité professionnelle dans sa résidence principale sans autorisation préalable de son propriétaire. De même, des facilités de financement sont offertes par plusieurs établissements, dont l'Agence Nationale pour la Petite et Moyenne Entreprise (ANPME). Par ailleurs, les démarches administratives de création d'entreprise peuvent être effectuées en ligne et sont plus légères en comparaison d'autres formes juridiques d'entreprises (SARL, SAS, etc.), et ne nécessitent pas l'apport de capital.

Selon les chiffres officiels du ministère de l'Inclusion économique, de la petite entreprise, de l'emploi et des compétences datant de décembre 2022, il y avait plus de 384 175 autoentrepreneurs à travers le Maroc, dont 25 % de femmes. En outre, au cours de l'année 2019, un accompagnement a été offert à 4 806 porteurs de projets et 2 066 projets ont bénéficié d'un soutien financier, dont 33 % de femmes (Nations unies, 2020^[24]).

Encadré 4.2. Stratégies nationales pour l'entrepreneuriat au Maroc

Le Programme National d'Appui à la Création d'Entreprises *Ana Moukawil*

Lancé en 2023, ce programme a pour objectif de soutenir 100 000 entrepreneurs (porteurs de projets, auto-entrepreneurs, unités économiques informelles et très petites entreprises). Il vise d'une part à encourager les porteurs de projets à créer leurs propres activités, et d'autre part à assurer la pérennité progressive du tissu économique régional, à travers un dispositif de suivi des entreprises créées au cours de la période critique de démarrage. À l'accompagnement pré et post création, des porteurs de projets s'ajoute la prise en charge par l'État des frais d'accompagnement à hauteur de DH 10 000 par porteur de projet. En outre, les bénéficiaires ont accès à une avance sans intérêts représentant 10 % de l'investissement (dans la limite de DH 15 000 remboursables sur six ans dont trois de grâce), ainsi qu'une garantie à hauteur de 85 % de leurs crédits bancaires. Portant un regard universel, inclusif et de proximité, le programme « Ana Moukawil » vise à accompagner, à horizon 2026, 100 000 Porteurs

de projets, Auto-entrepreneurs, Très Petites Entreprises, et Unités Économiques Informelles désirant intégrer l'économie structurée et ce, à travers une nouvelle génération de prestations publiques. Le « Programme 100 000 entrepreneurs » porte une série de mesures incitatives visant à faciliter et encourager l'acte d'entreprendre, en particulier pour les Très Petites Entreprises et s'appuie ainsi sur une nouvelle offre de valeur adaptées aux réalités économiques pour un déploiement effectif. Cette offre sera déployée selon une approche collaborative avec différents acteurs nationaux et régionaux, et apportera des innovations opérationnelles en matière d'accompagnement, de contribution à l'animation des dynamiques régionales, et d'identification d'opportunités au sein de différentes chaînes de valeurs **Projet *Min Ajliki*** (qui signifie « pour toi »).

Le programme « Min Ajliki » est un programme belgo-marocain qui a pour objectif principal le soutien à l'entrepreneuriat féminin au Maroc. La première phase (2013-2016) a été mise en place dans trois régions pilotes : Grand Casablanca, Meknès-Tafilalet et Tanger-Tétouan.

La deuxième phase du projet a été lancée pour une période de cinq ans (2017-2021) en vue de promouvoir et d'accroître l'employabilité et l'entrepreneuriat des femmes. Elle a intégré trois nouvelles régions qui sont Rabat-Salé-Kénitra, Marrakech-Safi et Souss-Massa et s'appuie sur la digitalisation des processus de l'information. En 2018, les femmes représentaient 44 % des 205 923 nouveaux inscrits à l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), et ont pu bénéficier de l'accès à des services d'information et d'orientation, des entretiens et des ateliers sur la recherche d'emploi. Sur 57 524 participants aux ateliers de recherche d'emploi, 29 700 étaient des femmes en 2018. Jusqu'à fin 2019, les femmes représentaient 41 % des personnes ayant participé à des entretiens d'embauche, soit 34 650 femmes sur 84 466 bénéficiaires. Lancée pour une période de cinq ans (2017-2021), la deuxième phase du projet avait pour objectif de promouvoir l'entrepreneuriat et l'employabilité des femmes. Son volet entrepreneuriat visait différents types de femmes : les porteuses de projets, celles menant une activité dans le secteur informel, les cheffes d'entreprise désirant développer leur activité, les coopératives menant des activités sociales et solidaires. Entre 2017 et 2019, 13 500 femmes ont bénéficié du programme, dont 1 650 qui ont participé à des activités de mise en relation entre investisseurs et porteurs de projet.

Une troisième phase du programme a été lancée (2022-2026) et s'adresse aux femmes porteuses de projets, aux cheffes d'entreprises souhaitant développer leurs entreprises, et aux femmes souhaitant intégrer le marché du travail – notamment les NEETs.

Incubateurs d'entreprises féminines

Dans le cadre du projet *Min Ajliki*, l'Association des femmes chefs d'entreprises du Maroc (AFEM) en partenariat avec l'École supérieure des industries de textiles et habillement (ESITH Casablanca) et l'APEFE Wallonie-Bruxelles (Association pour la promotion de l'éducation et de la formation à l'étranger) ont lancé l'incubateur d'entreprises féminines « Casa Pionnières 2 » en 2016. Il s'agissait du cinquième incubateur mis en place au Maroc après Casa-Pionnières 1, Tanger-Pionnières situé à l'ENCG Tanger, Meknès-Pionnières situé à l'Université Moulay Smail, et Tétouan-Pionnières situé à l'université poly-disciplinaire. Ceux-ci fournissent une aide au renforcement des capacités de toute Marocaine porteuse de projet souhaitant créer une entreprise. En outre, un accompagnement continu est proposé tout au long du cycle de vie de l'entreprise de façon à ce que ces femmes acquièrent les compétences entrepreneuriales nécessaires au lancement et au développement de leurs activités.

Programme *Intelaka* (démarrage)

Destiné à accroître l'accès au financement des autoentrepreneurs et très petites entreprises, ce programme d'un budget de 1.9 milliard MAD a touché 9 443 personnes entre février et novembre 2020, dont 14 % de femmes. Les bénéficiaires ont pu obtenir des prêts à des conditions favorables et à un

taux préférentiel de 2 % (*Damane Intelak*), ainsi qu'un produit de garantie (*Daman Intelak al-Moustatmir el-Qarawi*).

Programme « Autonomisation économique et leadership des femmes »

Développé dans le cadre du PGE III et plus particulièrement de son premier axe « Autonomisation et leadership », ce programme a pour objectif de renforcer l'accès des femmes aux opportunités entrepreneuriales. Il vise à favoriser la création et/ou l'adhésion des femmes entrepreneures aux coopératives, leur accès aux services financiers, aux moyens de production et de commercialisation. En outre, il soutient la formalisation de leurs activités économiques. Le développement de l'Économie Sociale et Solidaire est au cœur de ce programme.

Source : (Nations unies, 2020^[24]), entretiens et questionnaires établis dans le cadre de ce rapport.

4.2.2. La régulation des coopératives a été établie en 2018

Au Maroc, les objectifs d'AEF et de développement territorial vont de pair. Ainsi, dans l'optique de réduire la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale des populations rurales, l'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH) lancée par le Roi Mohamed VI en 2005 promeut des programmes dédiés à une meilleure intégration économique des femmes rurales. Le soutien aux coopératives⁵ s'est dès lors imposé comme un outil essentiel pour favoriser l'activité entrepreneuriale formelle des femmes rurales tout en dynamisant les économies locales.

En effet, le Maroc comptait 15 000 coopératives en 2009, dont près de 14 % étaient exclusivement composées de femmes. Celles-ci représentent 29 % des coopérateurs et opèrent dans des domaines variés : au sein des coopératives féminines, 43 % sont engagées dans le secteur artisanal, 33 % dans l'agriculture, 12 % dans l'arganier, en plus d'autres secteurs tels que les plantes aromatiques et médicinales (Azenfar, Elghiat et Debbah, 2019^[25]).

C'est dans ce contexte que la loi n° 112.12 relatives aux coopératives du Dahir n° 1-14-189 du 21 novembre 2014, parue au Bulletin Officiel n° 6696 le 02 août 2018, offre un cadre juridique aux coopératives (Encadré 4.3). Son but est de leur permettre de réaliser leurs objectifs, d'augmenter leur rentabilité et de les accompagner dans leur transformation vers des entreprises structurées et compétitives créatrices d'emploi et génératrices de forte valeur ajoutée (Bulletin Officiel, 2014^[26]). La régulation des coopératives permet ainsi de répondre aux objectifs de formalisation de l'entrepreneuriat féminin.

Encadré 4.3. La loi 112.12 relative aux coopératives

La coopérative se distingue des autres types d'organisations juridiques principalement par :

- Son capital minimum fixé à 1 000 MAD constitué par des parts sociales afin de faciliter l'intégration des catégories de populations les plus vulnérables, y compris les femmes.
- Son régime de conciliation déterminant que tout différend s'élevant au sein de la coopérative - quel que soit sa nature et les parties en cause - peut faire l'objet d'une procédure de conciliation à l'initiative des parties concernées auprès de la fédération nationale des coopératives ou du tribunal compétent, en dernier recours.
- Son attachement aux valeurs et principes coopératifs mondialement reconnus, ainsi qu'à ses objectifs socio-économiques et éducatifs.

L'Article 2 garantit une égalité des droits et de traitement des coopérateurs en conformité avec les recommandations de l'Alliance Internationale des Coopératives (ACI) protégeant ainsi les femmes de toute forme de discrimination :

- Tout coopérateur dispose d'une seule voix en dépit du nombre de parts qu'il possède.
- Les excédents de recettes doivent être répartis entre les adhérents au prorata du travail fourni ou des opérations réalisées.
- Les excédents de recettes mis en réserve ne sont pas à distribuer aux membres coopérateurs.
- Le capital n'est pas rémunéré.

Source : (Bulletin Officiel, 2014^[26]).

4.2.3. La Stratégie Nationale d'Inclusion Financière a adopté une approche genre en 2020

L'inclusion financière se réfère à l'accès effectif et l'utilisation de services financiers de qualité fournis par des institutions formelles – à un coût abordable pour les clients et durable pour les prestataires. Elle est essentielle pour la promotion d'un entrepreneuriat résilient et créateur d'emploi : tous les jours des entreprises ont besoin d'accéder à des services financiers pour investir, innover, tirer parti des opportunités du marché, gérer les flux de trésorerie et les coûts et réduire les risques.

À ce sujet l'OCDE recommande d'assurer « l'égalité d'accès aux financements des femmes et des hommes entrepreneurs, par des actions destinées à influencer tant sur l'offre que sur la demande de financement, en facilitant l'accès aux financements pour les entreprises viables détenues par des hommes et des femmes, en prenant des mesures pour améliorer les connaissances et les attitudes des institutions financières, en faisant mieux connaître aux femmes entrepreneurs les sources et instruments de financement disponibles ; et en encourageant plus de femmes à rejoindre les réseaux de business angels ou les sociétés de capital-risque » (OCDE, 2017^[21]).

Encadré 4.4. Prêt de Politique de Développement (PPD) de la Banque mondiale pour l'inclusion financière et numérique

La Banque mondiale appuie les réformes en cours pour l'inclusion financière et numérique en octroyant au Maroc une série de prêts favorisant l'accès des particuliers et des entreprises aux services financiers et numériques. Ces financements ont permis à 13.5 % des start-ups technologiques dirigées par des femmes de bénéficier de l'octroi d'une allocation annuelle en devises étrangères pendant la pandémie du Covid-19, dans le but de faciliter l'importation des biens et services nécessaires à leurs activités.

De manière générale, la série de financements a permis le développement de la micro-assurance, du registre des nantissements et des garanties permettant de faciliter l'accès au crédit des MPME. Le Conseil d'Administration de la Banque mondiale a approuvé le 31 mars 2023 le troisième Prêt de Politique de Développement (PPD) de 450 millions USD. Son objectif est de répondre aux défis persistants, notamment l'écart d'accès aux services financiers de 25 points de pourcentage entre les hommes et les femmes, et l'utilisation limitée des services financiers numériques par les entrepreneurs, dont les commerçants.

Source : (La Banque mondiale, 2023^[27]).

Compte tenu des barrières sexo-spécifiques auxquelles les femmes se heurtent lors de la création et au cours du processus de croissance de leur entreprise, le Maroc a mis en place divers outils (Encadré 4.4) dont une Stratégie Nationale d'Inclusion Financière visant particulièrement les femmes et adoptant de manière explicite une approche genre en 2020 (Ministère de l'Économie et des Finances, 2020^[28]). Résultant d'une initiative conjointe entre le ministère de l'Économie et des Finances, et la Banque Centrale du Maroc (Bank Al-Maghrib), cette stratégie vise notamment à :

- Favoriser l'ouverture de comptes bancaires par les femmes qui n'étaient que 40 % à en détenir au moins un, contre 67 % des hommes.
- Réformer le cadre légal de la microfinance pour laquelle les femmes représentaient 48 % des crédettes en 2020.
- Développer l'éducation financière des femmes à travers les actions d'information et de sensibilisation de la Fondation Marocaine pour l'Éducation Financière : 6 645 entrepreneurs (TPE, Auto-entrepreneurs, micro-entrepreneurs, mono-artisans, coopératives) ont bénéficié en 2020 de formations en éducation financière, dont 54 % de femmes ; 98 000 bénéficiaires ont été sensibilisés à l'éducation financière sur les sujets de gestion budgétaire, les services bancaires, l'épargne et les assurances, dont 90 % de femmes.
- Renforcer l'écosystème du paiement mobile en capitalisant sur la forte pénétration des téléphones mobiles.
- Accompagner les banques commerciales dans un processus de fiabilisation des données sur les entreprises ventilées par genre, notamment à travers des ateliers de renforcement des capacités. Bank Al-Maghrib définit le genre des entreprises à partir de deux critères : le capital social et la présidence de l'entreprise (i.e. acquise par une femme ou des femmes à plus de 51 % de son capital ; acquise par une femme ou des femmes à plus de 20 % de son capital et ayant une femme comme présidente ou vice-présidente ou plus de 30 % des membres du conseil d'administration sont des femmes).

4.2.4. La mise en place d'un centre d'inclusion des femmes au foncier a été lancé en 2021

Les enjeux économiques du foncier et les défis de la sécurisation des terres pour les femmes sont au cœur d'une politique de développement inclusif. L'AEF suppose une amélioration de l'accès des femmes aux espaces économiques en milieu rural notamment leur accès aux intrants, aux marchés, aux filières agroalimentaires et aux services financiers ruraux. Une politique foncière sensible au genre doit prendre en compte le constat suivant : si les hommes dans leur majorité sont détenteurs d'une propriété foncière, les femmes ne disposent qu'un droit d'accès, d'exploitation de la terre et ne peuvent s'investir dans les productions pérennes, à grande échelle.

Un développement rural inclusif appelle à une gouvernance foncière équitable du point de vue du genre qui doit veiller à ce que hommes et femmes prennent part de manière égale aux relations foncières en matière d'administration et de gestion foncière. L'amélioration de la gouvernance foncière appelle donc à :

- renforcer la participation des femmes aux instances de décision
- consolider et rendre opérationnels les instruments juridiques de protection des droits fonciers des femmes
- infléchir les tendances lourdes et corriger les biais d'accès à l'information.

Dans le cadre du deuxième programme de coopération avec le Millennium Challenge Corporation (Compact II), le gouvernement du Maroc lancé en 2021 un projet de mise en place d'un centre d'inclusion des femmes au foncier (CIFF) au sein du ministère de la Solidarité, de l'insertion sociale et de la famille visant à favoriser un meilleur accès au foncier des femmes, comme levier de leur participation à l'économie.

Compte tenu du faible niveau de production de données sexospécifiques et l'absence de structures d'études et d'analyses dédiées aux droits fonciers des femmes, le CIFF s'est vu octroyé une mission d'observatoire. Il s'agit de consolider, analyser et diffuser des données foncières sensibles au genre. Celles-ci permettront la réalisation d'études, la production de rapports et l'élaboration de propositions de réformes pour un foncier sensible au genre s'appuyant sur les bonnes pratiques existantes. L'objectif central du CIFF est de mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation à ce sujet au profit du grand public, tout en accompagnant les femmes dans l'exercice et la défense de leurs droits fonciers. Ceci suppose la mise en place d'actions de renforcement des capacités des femmes et des acteurs territoriaux, dont les associations de défenses des droits des femmes. Enfin, le CIFF a pour mission d'accroître la participation des femmes dans les instances de gouvernance du foncier.

Un processus de concertation national et des initiatives pilotes ont été mis en place dans la province de Kénitra au cours de l'année 2023 qui devrait. Cependant, le CIFF n'est jusqu'à ce jour pas encore opérationnel.

Encadré 4.5. Un guide technique sur la gouvernance foncière équitable en termes de genre

L'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) a produit en 2014 un guide technique pour une gouvernance foncière responsable et équitable pour les femmes et les hommes. Source d'inspiration pour de nombreux décideurs politiques et acteurs du développement, ce guide inclut un nombre de bonnes pratiques, notamment sur l'implication des femmes et des hommes dans l'élaboration des politiques publiques. En effet, les différences de pouvoir entre hommes et femmes influencent souvent le choix des personnes ressources au détriment des femmes, ce qui affecte la validité du processus et diminue les chances d'obtenir des résultats pertinents sur le plan de l'égalité.

C'est dans ce contexte que des femmes népalaises sans terre ont constitué en 2009 et 2011, avec l'aide de hauts responsables de l'État, un groupe de travail pour examiner les recommandations de la Commission scientifique de haut niveau pour la réforme foncière visant à garantir les droits des femmes. En outre, des organisations féminines et des groupes d'aide juridique ont proposé une formation aux femmes élues afin qu'elles puissent participer plus efficacement aux processus d'élaboration des politiques et faire entendre leur voix sur les questions relatives aux droits fonciers.

Source : (Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, 2013^[29])

4.3. Vers un secteur privé plus inclusif : propositions de réformes et politiques publiques

Le Maroc s'est engagé depuis plus de deux décennies dans des réformes visant à améliorer l'environnement des affaires. Cependant, au vu des résultats mitigés sur l'entrepreneuriat féminin, les efforts doivent continuer pour que les retombées économiques et sociales des politiques de développement du secteur privé soient pleinement visibles. Aussi, les initiatives doivent répondre davantage aux besoins des entreprises dirigées par les femmes, afin d'accroître leur résilience, ainsi que leur contribution à la compétitivité et l'inclusivité de l'économie marocaine.

Dans ce sens, la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat (Annexe A) offre un cadre conceptuel inspirant pour les décideurs politiques marocains dans l'optique d'atteindre l'égalité femme-homme dans l'entrepreneuriat, telle que préconisée par le Nouveau Modèle de Développement. Elle préconise notamment la conception de « réponses adaptées face aux lacunes et aux défaillances du marché, y compris des mesures visant à réduire les obstacles à l'entrepreneuriat féminin, les charges administratives sur les entreprises et les limites réglementaires excessives ; des mesures destinées à soutenir une croissance solide, l'internationalisation et l'innovation au niveau des entreprises de même qu'à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, de programmes de formation, de tutorat, d'encadrement et de réseaux de soutien, y compris des conseils professionnels sur les questions juridiques et fiscales » (OCDE, 2017^[2]).

Il convient de noter qu'environ la moitié des États membres de l'UE ont pris des mesures pour mettre en place un cadre politique destiné à soutenir les programmes d'entrepreneuriat pour les femmes (OCDE/Commission européenne, 2021^[5]) :

- La majorité des États membres ont clairement défini un ministère ou un département chargé d'élaborer une politique de soutien aux femmes entrepreneurs - 22 au niveau national et 13 au niveau infranational.
- La moitié des États membres disposent d'une stratégie claire pour l'entrepreneuriat féminin, soit en tant que stratégie autonome, soit intégrée dans une stratégie plus large de l'entrepreneuriat ou du marché du travail.

Graphique 4.7. Pistes de réflexion pour un secteur privé plus inclusif



4.3.1. Adopter un processus d'élaboration des politiques entrepreneuriales plus inclusif

Bénéficier de la dynamique entrepreneuriale pour le développement inclusif au Maroc appelle à adopter un processus d'élaboration des politiques plus inclusif. Ceci nécessite une plus grande implication des femmes entrepreneurs, des associations, des experts et des conseillers dans l'élaboration des politiques et des programmes de soutien qui répondent à la fois aux besoins des entrepreneurs et aux causes profondes des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'entrepreneuriat.

Encadré 4.6. Participation de la Chambre de Commerce des Femmes aux dialogues publics-privés en Tanzanie

Le manque de participation des femmes aux dialogues publics-privés reflète la chaîne d'obstacles et d'événements auxquels les femmes sont confrontées dans leur carrière - de l'enregistrement et la formalisation d'une entreprise à devenir un membre actif d'une association professionnelle ou d'une chambre de commerce. En outre, les femmes se heurtent à des obstacles pour devenir de hauts fonctionnaires dans les ministères qui mènent de tels dialogues et qui élaborent des réformes. De plus, en raison des normes sociales et des contraintes familiales, il se peut qu'il ne soit pas bien vu voire autorisé pour les femmes de rencontrer des hommes lors de réunions informelles ou de réseautage – surtout lorsque ces événements ont lieu la nuit, dans les hôtels. Enfin, il est souvent impossible pour les femmes de participer à de telles activités en raison de la charge de travail non rémunéré, du manque de temps, du manque de sécurité ou du manque d'accès à le transport ou la garde des enfants.

C'est dans ce contexte que la Chambre de Commerce des Femmes a été créée en 2005 en Tanzanie. Elle unit les associations de femmes cheffes d'entreprises, et l'ensemble des femmes entrepreneures, quel que soit son statut (voir Encadré 4.1). Son objectif est de promouvoir des politiques inclusives de soutien à l'entrepreneuriat à travers une collaboration étroite entre des organisations du secteur privé et le gouvernement.

Grâce à son travail de plaidoyer plus de femmes participent à divers forums aux niveaux national, régional et international. Les femmes entrepreneurs sont sensibilisées aux différents accords régionaux, internationaux et multilatéraux, ainsi qu'aux règles et procédures à suivre pour accéder et bénéficier des opportunités disponibles. L'organisation de dialogues publics-privés a permis aux politiques mises en place par le gouvernement tanzanien et les agences de soutien aux PME de refléter davantage les besoins des femmes entrepreneures.

Source : (ICR, 2022^[30]).

Au Maroc, ce processus pourrait inclure (Encadré 4.6) :

- La mise en place d'un comité de haut niveau sur l'entrepreneuriat féminin et de conseillères politiques expertes pour conseiller les gouvernements.
- La création de département spécifiquement dédiés à l'égalité femmes-hommes dans les chambres de commerce et l'accroissement des taux d'adhésion des femmes ayant le statut de travailleurs indépendants.
- Le renforcement des dialogues publics-privés aux niveaux national et local impliquant les associations de femmes cheffes d'entreprises, telles que l'AFEM et ses bureaux régionaux.
- La collecte et l'utilisation de données ventilées par sexe pour surveiller l'efficacité et l'impact des politiques d'entrepreneuriat pour les femmes entrepreneures.

En parallèle, ce processus de consultation doit être accompagné par un renforcement des écosystèmes d'entreprises dirigées par les femmes, et coopératives féminines, et de leurs capacités notamment à prendre part au processus d'élaboration de politiques entrepreneuriales. En effet, l'entrepreneuriat féminin au Maroc est soutenu par tout un écosystème d'organisations de soutien aux entreprises leur offrant un accès au financement, aux conseils, à l'apprentissage par les pairs, au mentorat et plus encore. Ses associations opèrent presque toujours dans le secteur à but non lucratif et sont sous la responsabilité de femmes cheffes d'entreprises bénévoles. Les consultations menées dans le cadre de ce rapport ont souligné leurs ressources limitées et le manque de soutien des autorités marocaines. Or, ces organisations ont également subi de fortes répercussions dues au Covid-19 et expriment avoir besoin de soutien pour maintenir leur niveau de services. Le Maroc pourrait faire davantage pour tirer parti de cette expertise en renforçant leurs capacités et en travaillant avec elles à la conception et à la mise en œuvre des politiques.

4.3.2. Encourager les formations entrepreneuriales interdisciplinaires

Répondre au manque de confiance et à la peur de l'échec des femmes entrepreneures marocaines peut s'appuyer sur la mise en place d'incubateur, de programmes spécifiques, mais aussi sur des formations entrepreneuriales interdisciplinaires. Intégrer ces formations dans le cursus scolaire général permet en outre de susciter des vocations dès le plus jeune âge. De même, le coaching et le mentorat sont particulièrement efficaces pour développer les compétences entrepreneuriales et accroître la soutenabilité des entreprises dirigées par des femmes. Il est également important d'accroître la visibilité des femmes « role model » pour augmenter la confiance et l'intention entrepreneuriale des femmes (OECD, 2021^[31]).

De plus, fournir un accès continu à la formation entrepreneuriale, financière, juridique et numérique à toutes les étapes de la vie des femmes faciliteraient leur reconversion et leur perfectionnement. Ceci est essentiel dans un contexte économique mondial instable qui requiert la résilience du tissu industriel marocain. Ces formations devraient être plus accessibles aux femmes peu qualifiées et en situation de vulnérabilité. Ces programmes doivent permettre aux femmes de créer leur entreprise dans les secteurs qu'elles désirent, tout en assurant une interdisciplinarité.

Dans ce souci d'interdisciplinarité, le Maroc pourrait établir des passerelles entre les programmes d'éducation et de formation à l'entrepreneuriat, au numérique, en droit et finances, afin de doter les étudiants des compétences pré-requises pour développer leurs entreprises (Encadré 4.7).

Encadré 4.7. Fournir aux femmes une offre d'éducation et de formation interdisciplinaire en Australie

Une évaluation récente du programme *Oz Girls Entrepreneurship* mis en place en Australie a démontré l'importance d'intégrer des compétences entrepreneuriales dans l'offre scolaire pour faire naître des intentions entrepreneuriales chez les étudiantes du secondaire. Lancé en 2019, ce programme est la première des trois étapes du programme *Women in STEM and Entrepreneurship (WISE)*. Il s'appuie sur l'organisation d'ateliers de simulation et un programme de mentorat destiné aux jeunes filles.

Sources : (OCDE/Commission européenne, 2021^[5] ; Shahin et al., 2021^[32]).

4.3.3. Investir dans l'économie numérique pour surmonter les freins traditionnels à l'entrepreneuriat féminin

Le Maroc peut s'appuyer sur sa stratégie de transition numérique pour répondre aux barrières sexospécifiques auxquelles font face les femmes entrepreneures, notamment dans l'acquisition de compétences et l'accès aux réseaux et financements. En effet, la disponibilité de formations en ligne peut aider les femmes entrepreneures à surmonter les restrictions de mobilité, réduire les coûts de transport et s'adapter aux responsabilités familiales, en particulier pour les femmes habitant des territoires enclavés et/ou éloignés. De même les outils de commercialisation en ligne permettent de soutenir l'accès aux marchés des entreprises et coopératives féminines.

Encadré 4.8. Réduire les barrières d'accès à l'entrepreneuriat aux femmes à travers le numérique

Womenpreneur

L'organisation basée à Bruxelles a lancé l'initiative *Womenpreneur Digital Hub* : un espace de connaissances numériques dédié aux femmes de la région MENA. Celui-ci offre l'accès à des événements, au soutien, à des conseils et des formations. Ses ressources en ligne sont publiées dans le but de permettre aux femmes de développer leurs compétences entrepreneuriales, leur éducation numérique et financière, ainsi que leurs opportunités de réseautage.

IDEA App

En partenariat avec l'ONUDI, l'incubateur *Bridge for Billions* a développé l'outil IDEA App, qui fournit des programmes de coaching et de mentorat entrepreneuriaux en ligne de 6 à 9 mois aux entrepreneurs afin de développer des plans d'affaires acceptables par les banques. Grâce à son format en ligne, l'App a touché plus de 300 entrepreneurs, dont un tiers de femmes.

Égypte

En partenariat avec CISCO¹ et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Ministère égyptien de la Planification et du Développement Économique a lancé *She is for a Digital Future* (« Elle est pour un avenir numérique »). Ce programme de formation vise à utiliser la plateforme Zoom pour former 2 000 femmes entrepreneures aux compétences numériques et à l'inclusion financière.

1. Entreprise de transformation numérique, d'IT et des réseaux.

Sources : (Womenpreneur Digital Hub, 2022^[33] ; BridgeforBillions, 2021^[34] ; OCDE/ONUDI, 2021^[35]).

Afin de réduire davantage ses fractures rurales et entre les sexes, davantage d'attention doit être accordée à la résolution des problèmes de connectivité grâce à des services électroniques abordables. En effet, les caractéristiques géographiques et territoriales du Maroc rendent les investissements dans les infrastructures de connectivité relativement coûteux et techniquement difficiles dans les territoires enclavés. Cependant, les technologies numériques pourraient les connecter au niveau national voire international (Encadré 4.8), et offrir aux femmes de nouvelles opportunités pour gérer et développer leurs entreprises quel que soit leur localisation. Rendre ces outils connus, disponibles et abordables pour toutes les femmes entrepreneures permettrait de libérer leur potentiel d'investissement.

4.3.4. Développer une offre financière adaptée à la diversité des besoins de l'entrepreneuriat féminin

L'attribution en 2006 du prix Nobel de la paix à Muhammad Yunus a largement contribué à faire du micro-crédit l'un des outils incontournables de financement des micro-entreprises féminines et de lutte contre la pauvreté. La microfinance répond aux besoins de petits prêts pour démarrer une entreprise ou soutenir l'activité de certaines femmes entrepreneures, notamment celles qui sont confrontées au manque d'accès au capital, à la terre et aux locaux commerciaux, et sont de fait exclues du système bancaire (Bel Hadj Miled, 2023^[36]). Au Maroc, les femmes cheffes d'entreprises ou travailleurs indépendants recouraient deux fois plus à la microfinance que les hommes (BERD, 2018^[19]).

Le pays dispose de lois réglementant le secteur de la microfinance. Même si les femmes n'y sont pas spécifiquement ciblées, étant donné leur proportion relativement élevée dans le secteur de la microfinance, la création d'un environnement législatif favorable à ce secteur participe au soutien de l'entrepreneuriat féminin. En outre, des programmes ciblant les femmes ont été développés par les institutions financières bancaires et non bancaires. Par exemple, la Société financière internationale (IFC) et al Amana Microfinance ont lancé en 2022 un nouveau programme pour améliorer l'accès au financement pour les microentreprises dans le pays - en particulier celles dirigées par des femmes - soutenir l'activité économique, la création d'emplois et la relance post-Covid-19. Au moins la moitié de l'accord de financement de 8 millions USD sera destinée à soutenir les femmes et les entreprises détenues par des femmes.

Cependant, la microfinance est loin de répondre aux besoins de l'ensemble des entreprises dirigées par les femmes au Maroc. La taille des prêts et les services non-financiers ne sont pas forcément adaptés aux entreprises ayant des objectifs de développement et de croissance allant au-delà des critères de la microfinance. De ce fait, un certain nombre de femmes cheffes d'entreprises se retrouvent coincé dans ce qu'on appelle parfois le « missing middle » ou « chaînon manquant » : leurs entreprises ne sont ni assez grandes, ni assez petites pour accéder au financement. En effet, les caractéristiques de leurs activités entrepreneuriales et leurs besoins de financement ne répondent ni aux conditions de la microfinance ni à celles du système bancaire ou des fonds d'investissements, établissant un montant minimum de prêt trop élevé et exigeant des garanties trop importantes.

Il semblerait que pour le moment aucune institution financière active au Maroc n'est pu s'engager sur ce segment. Pourtant, la BERD estime qu'en 2018, le besoin de financement des entreprises dirigées par des femmes au Maroc représentait un marché potentiel de 862 millions d'euros de prêts aux entreprises et de 195 millions d'euros de recettes par an (BERD, 2018^[19]).

Différentes pistes de réflexion semblent pertinentes pour compléter la Stratégie Nationale d'Inclusion Financière et ainsi permettre aux entreprises gérées par des femmes au Maroc d'avoir un accès à une offre de financement diversifiée (Encadré 4.9) :

- Inciter au changement des pratiques bancaires, notamment en ce qui concerne la relation client et la formation du personnel.

- Concevoir et mettre en œuvre un ensemble de mesures « douces », telles que des programmes de conseil et d'assistance technique, pour soutenir et améliorer le financement des femmes entrepreneurs et des entreprises dirigées par des femmes et leur écosystème. À ce sujet, dans les pays OCDE un grand nombre d'institutions financières associent prêts et services non-financiers afin d'améliorer la performance des entreprises et d'augmenter les taux de remboursement. Cette combinaison s'est révélée efficace dans la majorité des cas (OECD, 2023^[37]).
- Favoriser le développement de nouveaux canaux de distribution tel que le « mobile money ».
- Soutenir l'émergence et la croissance de fonds de capital-risque dirigés par des femmes ou fournissant des capitaux prioritairement aux entreprises appartenant à des femmes, ou de « business angels » intégrant une approche favorisant l'AEF.
- Continuer d'informer et de sensibiliser une large communauté d'acteurs et d'investisseurs sur les obstacles persistants, mais surtout les opportunités et les perspectives d'un système financier plus inclusif.

Encadré 4.9. Financer les femmes entrepreneures en Éthiopie

Lancé en 2012 par la Banque mondiale, le projet « développement de l'entrepreneuriat féminin » est un prêt d'investissement conçu pour répondre aux principales contraintes de financement auxquelles font face les entreprises dirigées par des femmes et axées sur la croissance en Éthiopie.

Il s'appuie sur la création de la première ligne de crédit spécifiquement dédiées aux PME détenues par des femmes, déboursant environ 2 millions USD de prêt chaque mois. En outre, plusieurs centaines de femmes participent chaque mois aux programmes de formation en éducation financière et compétences managériales, et coaching « pensez comme un entrepreneur ».

Les résultats parlent d'eux-mêmes :

- En juin 2016, le projet avait fourni des prêts à 4 000 femmes cheffes de PME à travers la Banque de Développement d'Éthiopie – pour un total de 42 millions USD – et en avait formé 7 500.
- Ce programme a permis d'augmenter la taille des prêts de 870 % en moyenne. Les entreprises qui ont bénéficié du programme ont vu leur profit annuel augmenter de 24 %, et leur force de travail de 17 %, un an après avoir reçu le prêt.
- Les taux de remboursement atteignent 99.6 %.
- Les capacités du système financier éthiopien à saisir les opportunités offertes par l'entrepreneuriat féminin ont été renforcées, permettant de réduire les exigences de garanties en moyenne de 200 % de la valeur du prêt à 125 %.

Source : (Alibhai, Bell et Conner, 2017^[38]).

4.3.5. Diversifier les secteurs de l'économie sociale

Au Maroc comme ailleurs, l'économie sociale représente une opportunité d'AEF notamment à travers l'entrepreneuriat social. Cependant, celle-ci est souvent confinée aux secteurs typiquement féminins - santé, services de soins, éducation et travail social - renforçant la ségrégation occupationnelle (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes). Accroître l'investissement des entrepreneures sociales dans des secteurs porteurs, tel que l'économie verte et numérique, permet à la fois de répondre aux objectifs quantitatifs et qualitatifs de l'AEF, tout en créant des externalités positives pour la transition énergétique et technologique.

Une récente étude de l'OCDE intitulée « Au-delà des emplois cols roses pour les femmes et l'économie sociale » propose à ce sujet des actions prioritaires qui pourraient servir d'inspiration au Maroc, à savoir (OCDE, 2023^[39]) :

- créer des réseaux dédiés aux femmes
- établir des objectifs genres dans les politiques d'infrastructures et de développement urbains, ainsi que dans les processus d'attribution des marchés publics (Encadré 4.10)
- développer des formations ciblées dédiées aux femmes entrepreneures et membres de coopératives.

Encadré 4.10. Processus d'attribution des marchés publics en Australie et en France

Australie : L'État de Victoria en Australie a développé en 2018 un cadre d'approvisionnement définissant le processus des marchés publics intégrant des critères sociaux, tels que l'égalité femmes-hommes. L'égalité femmes-hommes au sein des fournisseurs du gouvernement victorien est l'un des sept objectifs. Les acheteurs gouvernementaux peuvent, par exemple, demander aux fournisseurs de démontrer des pratiques d'emploi équitables, si ceux-ci ne sont pas dirigés par des femmes.

Ce cadre est appliqué par l'ensemble des ministères et organismes assujettis aux instructions permanentes du ministre des Finances, soit environ 275 organismes. Leurs personnels participent à des ateliers de sensibilisations et de formations aux outils développés pour atteindre les différents objectifs sociaux.

France : Dans le cadre des travaux engagés pour les Jeux Olympiques Paris 2024, la mairie de Paris, en collaboration avec des organisations de la société civile, a créé la plateforme ESS2024.org. Celle-ci informe les acteurs de l'économie sociale et solidaire et de l'économie circulaire des prochains appels d'offres. L'objectif est d'accroître leur candidature aux appels d'offres publics liés aux JO.

La plateforme propose également l'accompagnement des entreprises sociales et solidaires ainsi que des émetteurs d'appels d'offres pour optimiser les chances des premiers. Ainsi, le mobilier du siège de Paris 2024 a été attribué à un groupe d'organisations d'économie sociale actives dans la conception de mobilier à partir de matériaux recyclés, la plupart étant également actives dans l'insertion professionnelle des personnes vulnérables.

Source : (Acheter pour Victoria, 2023^[40]) ; (OMEGA, 2022^[41])

4.3.6. Soutenir l'intégration des entreprises dirigées par des femmes aux chaînes de valeur

La mise en place d'une approche genre dans l'intégration des chaînes de valeur peut participer à la valorisation l'entrepreneuriat féminin au Maroc. Ceci implique l'examen explicite des questions liées au genre, ainsi que l'intégration proactive de composantes liées à ces questions dans l'analyse des chaînes de valeur et dans les stratégies de développement.

Il faut pour cela établir une cartographie de la participation des entreprises dirigées par des hommes et des femmes ainsi que des avantages retirés et d'identifier les facteurs qui forment les modèles liés au genre dans les opérations d'une chaîne de valeur. Ce processus de cartographie s'appuie sur la collecte de données quantitatives autant que qualitatives. En effet, bien souvent, l'analyse de la chaîne de valeur n'accorde que peu, voire aucune considération au rôle particulier des femmes productrices de biens ou services. Par conséquent, les entreprises appartenant aux femmes n'arrivent pas toujours à bénéficier des stratégies de mise à niveau et des opportunités de marché et de croissance.

Par ailleurs, une stratégie entrepreneuriale visant à améliorer l'accès des femmes aux marchés, développer leurs ventes et de mettre en valeur leurs produits peut nécessiter de réunir les micro-entreprises dirigées par les femmes en plateformes permettant des achats groupés et le rapprochement des différents maillons de la chaîne de valeur. Elle peut aussi s'appuyer sur des cas pilotes de création de chaînes de valeurs spécifiquement dédiées aux femmes (Encadré 4.11) ou au contraire intégrer des entreprises dirigées par des femmes et des hommes au sein de la même chaîne de valeur pour étendre la coopération et les opportunités d'affaire.

Encadré 4.11. Créer des chaînes de valeurs dédiées aux femmes en Tunisie

Le ministère des Affaires de la femme et de la famille soutenu par la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) a lancé en 2014 un projet de création de deux chaînes de valeur intégrant uniquement des femmes :

- La première concerne la valorisation des produits de l'églantier à Zaghouan et a réuni 30 femmes. Grâce à leur intégration dans la chaîne de valeur de l'églantier, le revenu des femmes a augmenté de 25 %, et d'autres opportunités de nouveaux marchés ont été créées.
- La deuxième vise l'exploitation du myrte à Jendouba (Ain Drahem) et elle a réuni 20 femmes. Des résultats satisfaisants ont été observés : 75 % des femmes bénéficiaires ont réussi à concrétiser leurs produits et à augmenter leurs chiffres de ventes.

Source : (OIT, 2016^[42])

Références

- Acheter pour Victoria (2023), *Orientations détaillées pour l'égalité et la sécurité des femmes*, [40]
<https://www.buyingfor.vic.gov.au/detailed-guidance-womens-equality-and-safety> (consulté le 5 septembre 2023).
- Alhassan, A. et al. (2019), « The impact of formal financial inclusion on informal financial [20]
intermediation and cash preference: evidence from Africa », *Applied Economics*, vol. 51/42,
pp. 4597-4614, <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1593316>.
- Alibhai, S., S. Bell et G. Conner (2017), *What's Happening in the Missing Middle? : Lessons from [38]
financing SMEs*, La Banque mondiale,
<https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/92e686b9-92e9-57b5-9cd2-dacdf7fa8583/content>.
- Azenfar, A., R. Elghiat et A. Debbah (2019), *Coopératives féminines au Maroc : Réalisations et [25]
ambitions*, Office du Développement de la Coopération, http://www.socioeco.org/bdf_fiche-document-6602_fr.html.
- Bel Hadj Miled, K. (2023), « Microfinance and women entrepreneurship development: evidence [36]
from Tunisia », *SN Business & Economics*, vol. 3/12, <https://doi.org/10.1007/s43546-022-00381-5>.
- BERD (2018), *Services bancaires pour les femmes au Maroc : Une opportunité commerciale [19]
inexploitée*, Banque européenne pour la reconstruction et le développement,
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiAz-TQkPWCAxXafqQEHeODBxkQFnoECBgQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.ebrd.com%2Fdocuments%2Fgender%2Fservices-bancaires-pour-les-femmes-au-maroc-une-opportunit-commerciale-inex>.
- BPI France (2021), *Les Business Angels*, [https://bpifrance- \[43\]
creation.fr/encyclopedie/financements/recours-a-investisseurs/business-angels](https://bpifrance-creation.fr/encyclopedie/financements/recours-a-investisseurs/business-angels) (consulté le 19 janvier 2023).
- BridgeforBillions (2021), *Site web Bridge for Billions*, <https://www.bridgeforbillions.org/> (consulté [34]
le 19 septembre 2022).
- Bulletin Officiel (2014), *Loi n° 112-12 relative aux coopératives*, [26]
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/107356/132106/F-2102476599/MAR-107356.pdf> (consulté le 19 septembre 2023).
- Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (2020), *À propos de la Commission [1]
Spéciale sur le Modèle de Développement*, <https://csmd.ma/fr/> (consulté le 19 août 2022).
- El Boufi, N. (2020), *L'entrepreneuriat informel au Maroc : Motivations féminines*, Laboratoire de [22]
Recherche en Economie Théorique et Appliquée, <https://ipco-co.com/ESMB/vol%2017%20iss%202/ESMB102.pdf>.
- El Ouazzani, K. (2017), *La Dynamique Entrepreneuriale au Maroc en 2017*, LITOGRAF, [10]
https://www.researchgate.net/profile/Fatima_Boutaleb/publication/349723632_Rapport_GEM_Maroc_2017-18/links/603e8580299bf1e078511c68/Rapport-GEM-Maroc-2017-18.pdf.

- GEM (2019), *Adult Population Survey*, <https://www.gemconsortium.org/data/sets?id=aps>. [11]
- Global Entrepreneurship Monitor (2021), *Women's Entrepreneurship: Thriving Through Crisis*, London Business School, Londres, <https://www.gemconsortium.org/report/gem-202021-womens-entrepreneurship-report-thriving-through-crisis>. [9]
- HCP (2022), *La femme marocaine en chiffres*, Haut-Commissariat au Plan. [12]
- HCP (2022), *La Femme Marocaine en Chiffres: Evolution des Caractéristiques Démographiques et Socioprofessionnelles*, Haut-Commissariat au Plan. [8]
- ICR (2022), *Promoting women's organisations into public-private dialogues in order to foster women's economic empowerment in ACP countries*, https://www.icr-facility.eu/fileadmin/files/downloads/icreports/icreport_wee_3_ppd.pdf. [30]
- La Banque mondiale (2023), *La Banque mondiale poursuit son appui aux réformes du Maroc pour l'inclusion financière et numérique*, Communiqué de Presse, BIRD-IDA, <https://www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2023/04/03/world-bank-continues-to-support-morocco-s-financial-and-digital-inclusion-reforms>. [27]
- La Banque mondiale (2021), *Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19*, La Banque mondiale. [18]
- La Banque mondiale (s.d.), *Site web de la banque mondiale*, <https://donnees.banquemondiale.org/> (consulté le 19 septembre 2023). [13]
- Mayoux, L. et G. Mackie (2008), *Making the Strongest Links: A practical guide to mainstreaming gender analysis in value chain development*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/instructionalmaterial/wcms_106538.pdf. [14]
- Ministère de l'Économie et des Finances (2020), *Stratégie Nationale d'Inclusion Financière*, <https://www.finances.gov.ma/Publication/dtfe/2022/rapport-strategie-nationale-if2020.pdf>. [28]
- Nations unies (2020), *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par le Maroc en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2014*, https://digitallibrary.un.org/record/4017290/files/A_78_48-FR.pdf. [24]
- OCDE (2023), « Beyond pink-collar jobs for women and the social economy », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, n° 2023/7, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/44ba229e-en>. [39]
- OCDE (2021), *Women's Economic Empowerment Forum (WEEF) and UNIDO*, <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/WEEF-Webinar-Conclusions-5-July-2021-Digital-skills.pdf>. [15]
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>. [2]
- OCDE (1999), *Social Enterprises*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/cfe/leed/socialenterprises.htm>. [4]

- OCDE/Commission européenne (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021 : Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en>. [5]
- OCDE/ONUDI (2021), *Comment encourager l'entreprenariat féminin dans le secteur numérique de la région MENA ? Obstacles et facteurs de réussite*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/fr/sites/mena/competitivite/WEEF-UNIDO_Webinaire_Conclusions_18_Novembre_2021_Entreprenariat_FR.pdf. [35]
- OECD (2023), *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>. [37]
- OECD (2021), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en>. [31]
- OECD/European Commission (2022), « Policy brief on access to finance for inclusive and social entrepreneurship: What role can fintech and financial literacy play? », *OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers*, n° 2022/06, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/77a15208-en>. [21]
- OIT (2023), *Coopératives*, Organisation internationale du Travail, <https://www.ilo.org/global/topics/cooperatives/lang--fr/index.htm> (consulté le 19 septembre 2023). [3]
- OIT (2023), *ILOSTAT : La principale source de statistiques sur le travail*, Organisation internationale du Travail, <https://ilostat.ilo.org/fr/> (consulté le 19 septembre 2023). [7]
- OIT (2020), *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737648.pdf. [16]
- OIT (2016), *Évaluation de la situation du développement de l'entreprenariat féminin au Maroc*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_541962.pdf. [23]
- OIT (2016), *Évaluation nationale du développement de l'entreprenariat féminin en Tunisie*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_551170.pdf. [42]
- OMEGA (2022), *Plateforme ESS 2024*, OMEGA, <https://www.paris2024.org/fr/heritage-economie-sociale-et-solidaire/> (consulté le 19 septembre 2023). [41]
- ONUDI (2019), *Promoting Women's Empowerment for Inclusive and Sustainable Industrial Development in the Middle East and North Africa region – Phase II*, ONUDI, <https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-12/PWE%20I%20and%20II.pdf>. [17]
- Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (2013), « La gouvernance foncière pour les femmes et les hommes : Guide technique pour une gouvernance foncière responsable et équitable pour les femmes et les hommes », *Guide technique pour la gouvernance des régimes fonciers*, n° 1, Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture, <http://www.observaction.info/wp-content/uploads/2015/05/gouvernance-fonciere-pour-les-hommes-et-les-femmes.pdf>. [29]

- Shahin, M. et al. (2021), « The impact of a STEM-based entrepreneurship program on the entrepreneurial intention of secondary school female students », *International Entrepreneurship and Management Journal*, vol. 17/4, pp. 1867-1898, <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00713-7>. [32]
- UNIDO (2017), *Promoting Women Empowerment for Inclusive and Sustainable Industrial Development in the Middle East and North Africa region: A study on women entrepreneurship development in Egypt, Jordan, Lebanon, Morocco, Palestine and Tunisia*, UNIDO, https://www.unido.org/sites/default/files/files/2019-10/MENA_REPORT_Eng_interactive-1_0.pdf. [6]
- Womenpreneur Digital Hub (2022), *Womenpreneur Digital Hub: The first digital space for women in the MENA region to learn, connect and grow*, <https://www.womenpreneur-digital.com/home.html> (consulté le 19 septembre 2022). [33]

Notes

¹ Le taux d'activité entrepreneuriale en phase de démarrage correspond au pourcentage de la population âgée de 18 à 64 ans qui est soit nouvel entrepreneur soit propriétaire exploitant d'une nouvelle entreprise.

² Au Maroc, les TPE comprennent de 10 à 19 salariés, les PME de 20 à 499 salariés et les grandes entreprises plus de 500 salariés.

³ Les États Arabes comprennent : Bahreïn, Irak, Jordanie, Koweït, Liban, Oman, Autorité palestinienne, Qatar, Arabie saoudite, Syrie, Émirats arabes unis et Yémen.

⁴ « Un business angel est une personne physique qui décide d'investir une partie de son patrimoine financier dans des sociétés innovantes à fort potentiel. » (BPI France, 2021_[43]).

⁵ Elles sont définies par la législation marocaine comme un groupement de personnes morales et/ou physiques, qui créent une entreprise afin d'assouvir leurs besoins économiques et sociaux (Bulletin Officiel, 2014_[26]).

5

Renforcer l'écosystème institutionnel de l'autonomisation économique des femmes

Ce chapitre analyse l'écosystème institutionnel de l'autonomisation économique des femmes au Maroc dans le cadre d'une approche multipartite et multisectorielle, impliquant le secteur privé, la société civile et l'administration publique. Le caractère multidimensionnel et transversal de cette thématique suppose son intégration dans l'ensemble des politiques publiques et initiatives des acteurs non-gouvernementaux. L'implication d'acteurs multiples crée des difficultés de coordination et implique une budgétisation sensible au genre afin de garantir une mise en œuvre transparente et équitable des politiques. Malgré les progrès observés au Maroc depuis 2017, il est nécessaire de renforcer la coordination des acteurs nationaux, d'intégrer la voix des femmes et d'utiliser systématiquement des données sensibles au genre dans l'élaboration des politiques publiques, mais aussi de territorialiser la budgétisation sensible au genre

Encourager la participation des femmes à l'économie s'appuie généralement sur une double stratégie. D'une part, certaines politiques publiques et programmes développés par le secteur privé et la société civile sont spécifiquement dédiés à promouvoir l'autonomisation économique des femmes (AEF). D'autre part, son caractère multidimensionnel et transversal suppose l'intégration systématique de cet objectif dans l'ensemble des politiques publiques et initiatives des acteurs non-gouvernementaux ou « *gender mainstreaming* » (OCDE, 2016^[1]).

Adopter des approches multipartites et multisectorielles pour une réforme globale de l'AEF apparaît comme un facteur clé de réussite (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[2]). Ceci suppose l'engagement de nombreux acteurs du secteur privé et de la société civile - tels que les associations patronales, syndicales et de soutien aux femmes -, ainsi que de l'administration publique. De nombreux ministères dits « porteurs » et agences spécialisées sont dès lors impliqués dans la mise en application des politiques familiales, mais aussi des politiques de développement des compétences, d'emploi et de soutien à l'entrepreneuriat, de promotion de l'investissement, parmi d'autres.

Dans ce contexte, les fers de lance de l'écosystème institutionnel de l'AEF incluent :

- une coordination efficace de l'action nationale
- une prise de décision éclairée s'appuyant sur des données sensibles au genre permettant non seulement d'élaborer des actions adaptées aux situations diverses et variées des femmes, mais aussi d'évaluer leur impact sur les conditions de vie réelles des populations ciblées
- une budgétisation sensible au genre (BSG)¹ soutenant la mise en œuvre effective des politiques publiques multisectorielles et multi-cibles, et garantissant la transparence et l'allocation équitable de l'argent public.

De nombreux progrès ont été observés à ce sujet au Maroc (Section 5.1):

- l'écosystème institutionnel s'est renforcé s'alignant sur le cadre des pays OCDE
- le troisième Programme gouvernemental pour l'égalité (PGE III 2023-2026) et le nouveau Modèle de développement s'appuient sur des données sensibles au genre pour définir les objectifs de l'AEF et évaluer les politiques publiques
- le pays est un des pionniers de la BSG dont l'exemple est partagé dans de nombreux pays du monde.

Cependant, la cohérence de l'écosystème institutionnel pourrait être renforcée. Ce chapitre s'inscrit dans la continuité des efforts déployés par le Maroc. Il présente des propositions de politiques publiques illustrées par des exemples de bonnes pratiques internationales pouvant appuyer la mise en place du PGE III (Section 5.2):

- renforcer la coordination des stratégies nationales d'AEF à travers :
 - l'établissement d'une institution leader
 - la création d'unités dédiées à l'égalité des genres au niveau des cabinets ministériels.
- intégrer la voix des femmes dans le processus d'élaboration des politiques d'AEF :
 - mettre l'AEF au cœur du dialogue social et des conventions collectives
 - l'institutionnalisation des partenariats public-privé à travers une plateforme unique de dialogue.
- systématiser l'utilisation de données sensibles au genre dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques d'AEF
- renforcer la territorialisation de la budgétisation sensible au genre (BSG).

5.1. Gouvernance de l'autonomisation économique des femmes au Maroc

Les travaux de l'OCDE sur la gouvernance de l'égalité femmes-hommes (OCDE, 2021^[3]) soulignent la nécessité d'établir des mécanismes de responsabilité et de contrôle, tels que les commissions indépendantes, les institutions d'audit et les commissions parlementaires, tout en fixant les prérogatives et mandats attribués :

- Aux organismes publics principalement responsables de la création et de la mise en place des réformes juridiques et stratégies gouvernementales relatives à l'AEF, à l'échelle nationale, régionale et locale.
- Aux acteurs clés de la sphère privée et civile, assurant un plaidoyer pour le renforcement de l'AEF.
- Aux institutions productrices de données à différents niveaux de gouvernement (y compris dans des domaines qui ne sont pas traditionnellement associés à l'AEF tels que les médias), dans le but d'accompagner une mise en œuvre et des évaluations plus efficaces des réformes juridiques et politiques publiques de l'AEF.

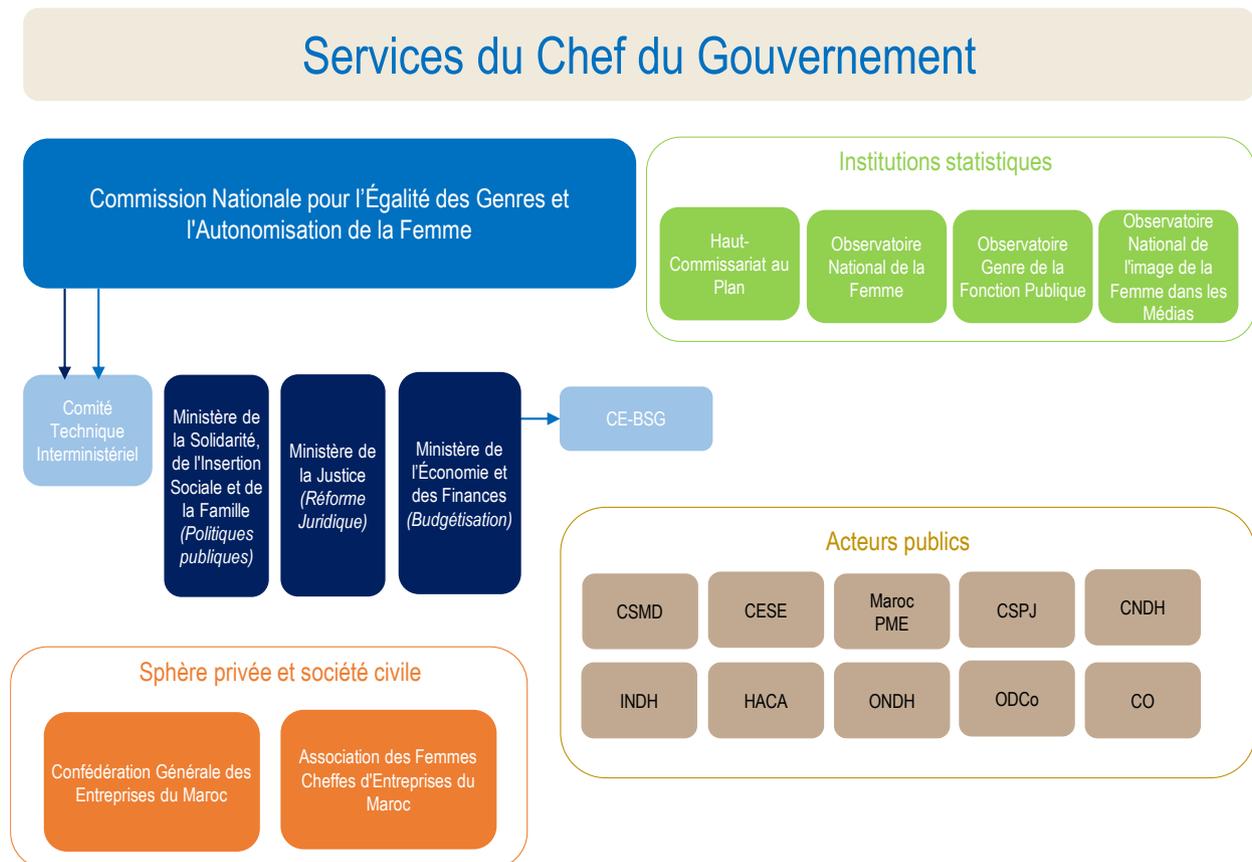
5.1.1. Une multitude d'organismes publics forme le cadre institutionnel de l'AEF

Au cours des dernières années, le Maroc a renforcé son cadre de gouvernance visant à soutenir la réduction des inégalités femmes-hommes dans l'accès aux ressources et opportunités économiques. Dès lors, différentes parties prenantes - dépendantes ou non de l'État – sont responsables de l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des diverses réformes juridiques et politiques publiques encourageant l'AEF, intervenant sur des problématiques imbriquées via des approches multisectorielles (Graphique 5.1). Au Maroc comme ailleurs, cette diversité de l'action publique peut engendrer des défis de coordination inhérents à une conception multi-cibles (entrepreneures, salariées, étudiantes, femmes au foyer, etc.) et multi-sectorielle (agriculture, tourisme, technologie, etc.) de l'AEF.

À ce sujet, la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat rappelle l'importance d'une approche coordonnée faisant intervenir tous les niveaux d'administration (OCDE, 2017^[4]). À sa suite, la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans la vie publique incite ses adhérents à établir un « *cadre institutionnel propre à garantir une mise en œuvre et une coordination efficace et la pérennité de la stratégie en faveur de l'égalité des sexes et de la prise en compte systématique de la problématique hommes-femmes* » (OCDE, 2016^[1]).

Pour répondre à ses défis, différents modèles institutionnels ont été mis en place au sein de l'administration publique des pays OCDE. Les modèles les plus répandus établissent des organismes dédiés à l'égalité femmes-hommes dans les ministères des affaires sociales ou des ministères indépendants. Ces derniers se sont montrés être d'une grande efficacité dans la coordination des politiques de promotion de l'AEF, sous réserve d'être dotés de capacités suffisantes et d'être soutenus par des équipes spécialisées au sein des services du chef du gouvernement, appelé centre du gouvernement dans l'architecture de gouvernance de l'OCDE. On observe, par ailleurs, une tendance croissante à recourir à ces unités spécifiquement dédiées à l'égalité femmes-hommes au sein du Centre du Gouvernement. En 2021, on dénombrait dix pays OCDE adoptant ces unités spécialisées contre huit en 2017 (Graphique 5.2) (OCDE, 2022^[5]). Cette tendance à la hausse s'explique par le fait que l'AEF se traite de manière transversale à travers les approches de « *mainstreaming* », s'imbriquant aux politiques d'éducation, d'emploi, d'entrepreneuriat, de bien-être, de développement durable et inclusif, d'attractivité et de régionalisation avancée, entre autres. Ainsi, les unités au sein des Centres du Gouvernement permettent une prise de décision et une action mieux coordonnées à l'échelle verticale et horizontale de l'ensemble des acteurs et des secteurs, et à différents niveaux territoriaux.

Graphique 5.1. Cartographie de la gouvernance de l'autonomisation économique des femmes au Maroc



Source : Graphique développé par les auteurs sur la base des consultations, des discussions de groupe et de la recherche documentaire.

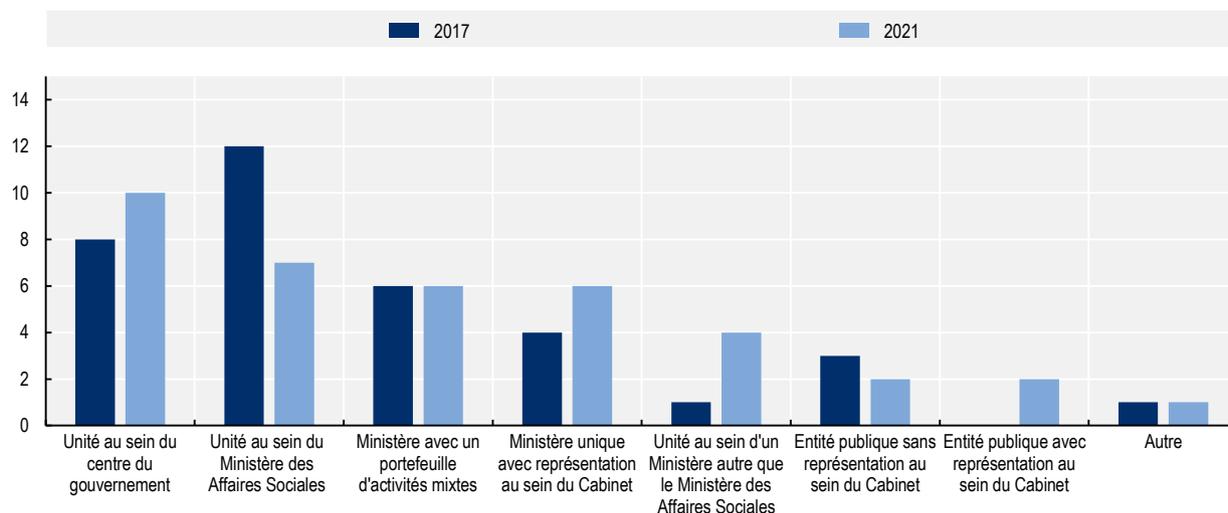
L'écosystème institutionnel marocain s'aligne sur la tendance architecturale des pays OCDE :

- Le ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF)² est l'autorité gouvernementale chargée de mettre en œuvre - en coordination avec les acteurs et départements concernés - le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE) et son pilier AEF, ainsi que toutes autres politiques et stratégies gouvernementales relatives à la solidarité, à la famille et au développement social. Responsable de l'élaboration et de la mise en œuvre des politiques de promotion de l'égalité femmes-hommes, et plus particulièrement de l'AEF, une division de la direction de la femme y est spécifiquement dédiée.
- Le MSISF est également appuyé par les instruments institués et mis en œuvre par les services du chef du gouvernement dans le contexte de son objectif d'avancement de l'égalité femmes-hommes, notamment à travers ses stratégies nationales pour l'AEF, mises en place pour répondre aux orientations du Nouveau Modèle de Développement (NMD) à ce sujet.
- En outre, le MSISF est soutenu par deux ministères jouant un rôle central pour l'AEF :
 - Le ministère de l'Économie et des Finances est chargé des questions financières et monétaires, ainsi que du Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre du Maroc (CE-BSG). Créé en février 2013 au sein de ce ministère, cet organe institutionnalise l'approche de la budgétisation sensible au genre. Il est responsable d'accompagner les départements ministériels et les collectivités territoriales dans la mise en place effective et le suivi de la budgétisation sensible au genre (Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au

Genre, 2020^[6]). Le ministère et le CE-BSG sont ainsi le bras financier de la stratégie AEF au Maroc (Ministère de l'Economie et des Finances, s.d.^[7]).

- Le ministère de la Justice³ est chargé de mettre en œuvre les réformes juridiques ainsi que les politiques et stratégies gouvernementales relatives à la justice, qui sont essentielles à l'égalité des droits économiques entre les femmes et les hommes. Parmi ces attributions, le ministère est chef de file du Programme sur l'AEF du PGE III et œuvre pour garantir aux femmes l'accès à la justice (ONU Femmes, 2011^[8]).

Graphique 5.2. Institutions centrales chargées de l'égalité femmes-hommes dans les pays OCDE



Note : Les données datant de 2021 ont été récoltées auprès de 38 pays et les données issues de 2017 l'ont été auprès de 36 pays. Dans la terminologie OCDE, le Centre du Gouvernement est l'équivalent des Services du Chef du Gouvernement au Maroc.

Source : (OCDE, 2022^[5]).

Dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives relatives à l'AEF, les ministères de la Solidarité, des Finances et de la Justice sont appuyés par une commission et un comité comprenant :

- La Commission Nationale pour l'Égalité des Genres et l'Autonomisation de la Femme. Créée suite au décret n° 2-22-194 de 20 Dou Kaada 1443 (20 juin 2022) et dans le cadre du Plan Gouvernemental 2021-2026 du MSISF, le Comité vise à garantir l'égalité des genres, ainsi que l'AEF. Parmi ses principales prérogatives ; i) proposer un plan d'action pour la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation économique des femmes en stimulant leur taux d'activité, , ii) suivre la mise en œuvre des conventions internationales relatives à ce sujet, et iii) assurer une bonne coordination entre les différentes autorités gouvernementales, afin de la positionner comme dispositif national où doivent converger les diverses initiatives des différentes parties prenantes, intégrant l'ensemble des acteurs dans un cadre de gouvernance et une approche participative (Bulletin Officiel, 2022^[9]).
- Le Comité Technique Interministériel (CTI). Institué par décision du Chef du Gouvernement, le CTI assure un rôle de suivi opérationnel des recommandations de la Commission Nationale pour l'Égalité des Genres et l'Autonomisation de la Femme. Il identifie et étudie les problématiques relatives à ces sujets, et élabore des recommandations partagées sous forme de rapports soumis à la Commission Nationale pour l'Égalité des Genres et l'Autonomisation de la Femme. Ce Comité est composé de 33 directeurs et directrices des départements concernés, et est présidé par la MSISF (Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, s.d.^[10]).

Compte tenu de la stratégie de « *mainstreaming* » adoptée par le Maroc pour promouvoir l'AEF, des points focaux genre ont été désignés au sein des divers ministères régissant les secteurs économiques les plus porteurs en matière d'emploi et d'entrepreneuriat féminin. En effet, les politiques sectorielles jouent un rôle clé dans la transversalité de la stratégie marocaine de l'AEF et contribuent à l'effort national. De même, bien que n'étant pas spécifiquement dédiées à la mise en œuvre des politiques d'AEF, d'autres institutions publiques soutiennent le MSISF dans la mise en œuvre du PGE III et de sa stratégie *Green Inclusive Smart Social Regeneration* (GISSR), à savoir : la Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (CSMD),⁴ le Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE),⁵ l'Agence Nationale pour la Promotion de la PME (Maroc PME),⁶ l'Office du Développement de la Coopération (ODCo),⁷ le Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire (CSPJ),⁸ le Conseil Supérieur des Oulémas,⁹ le Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH),¹⁰ l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH),¹¹ l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH)¹² et la Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (HACA).¹³

5.1.2. L'implication de la société civile et du secteur privé dans la gouvernance de l'AEF

Loin d'être des acteurs périphériques, le secteur privé et la société civile sont au cœur de la gouvernance de l'AEF. À ce sujet, la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, préconise que les pays adhérents coopèrent « *avec toutes les parties prenantes pertinentes, à savoir le secteur privé, les organismes publics, les syndicats, les organisations patronales et la société civile* » (OCDE, 2017^[4]).

Une réelle amélioration est à noter à ce sujet autant dans les pays OCDE qu'au Maroc ses dernières années. Cette collaboration public-privé renforcée a mené près de la moitié des Adhérents à la Recommandation de l'OCDE de 2013 à utiliser des systèmes de classification des emplois pour encourager l'uniformisation des rémunérations par catégorie d'emploi, à demander aux entreprises du secteur privé de déclarer systématiquement les écarts salariaux¹⁴ ou - dans une moindre mesure - à mettre en place des audits sur l'égalité salariale. De même, les dialogues publics-privés ont permis de développer l'arsenal juridique et politique des pays OCDE en faveur d'une plus grande participation des femmes aux postes de directions. Ceci inclut notamment des quotas obligatoires ou objectifs facultatifs, ainsi que des mesures complémentaires telles que le mentorat (OCDE, 2022^[11]).

Si historiquement, la société civile marocaine a toujours activement défendu la mise en place et le respect des droits économiques des femmes et leur autonomisation - parmi d'autres thématiques clés pour l'égalité des genres - le secteur privé marocain prend lui aussi de plus en plus d'initiatives pour encourager la participation des femmes à la vie économique (Encadré 5.1).

Cependant, le secteur privé reste encore peu attractif pour la main d'œuvre féminine, contrairement au secteur public. C'est pourquoi, son rôle est crucial dans la mise en place de conditions de travail répondant aux besoins spécifiques de la main d'œuvre féminine, de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les pratiques discriminatoires dans les processus de recrutement et de gestion des ressources humaines. L'engagement actif du secteur privé marocain est d'autant plus important que les stéréotypes de genre perdurent, limitant les taux d'activité économique des femmes et définissant les secteurs et emplois appropriés de la force de travail féminine. Par ailleurs, le soutien à l'entrepreneuriat féminin – qui représente une opportunité de développement du secteur privé - appelle l'implication de tous et notamment des associations patronales.

Dans l'optique d'une mobilisation croissante du secteur privé marocain envers la promotion de l'AEF, des discussions ont été menées en mars 2022 entre le MSISF et la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM). Celle-ci a indiqué être disposée à travailler en coordination avec le gouvernement pour réaliser l'objectif de 30 % du taux d'activité des femmes à l'horizon 2026. À cet effet, la Commission « *Entreprise responsable et citoyenne* » a mis en place diverses initiatives pour renforcer l'intégration

économique des femmes. De même, « la Charte de Responsabilité sociétale des entreprises de la Confédération » a défini l'égalité professionnelle et salariale comme un de ses objectifs principaux.

Encadré 5.1. Principaux acteurs du secteur privé au Maroc

Deux principaux acteurs du secteur privé complètent le paysage institutionnel marocain de l'AEF, à savoir :

- Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM) : est une association patronale qui représente le secteur privé – plus de 90 000 membres directs et affiliés, dont 95 % de TPME – auprès des pouvoirs publics, partenaires sociaux et institutionnels. Créée en 1947, la CGEM défend les intérêts des acteurs privés aux niveaux international, national et régional et œuvre pour renforcer l'attractivité et le climat des affaires relatives à l'entrepreneuriat, en particulier chez les jeunes et les femmes.
- Association des Femmes Cheffes d'Entreprises du Maroc (AFEM) : fondée le 28 septembre 2000, son objectif est de réunir les femmes cheffes d'entreprises du Maroc, afin de promouvoir l'entrepreneuriat féminin au niveau national, régional et local. L'AFEM dispose de sept délégations régionales, à savoir : Rabat, Fès, Marrakech, Tanger, Agadir, El Jadida et Meknès.

5.1.3. La production de données relatives à l'AEF

Les données et les indicateurs sensibles au genre¹⁵ sont essentiels à la planification stratégique et à la prise de décision :

- Les données sensibles au genre alimentent la réflexion sur la contribution économique des femmes et leur accès aux ressources et opportunités, mettant en lumière les inégalités et discriminations basées sur le genre.
- Les gouvernements nationaux, régionaux et locaux ont besoin de données précises et actualisées pour mettre en œuvre de meilleures politiques d'AEF répondant à la diversité des besoins des femmes, par exemple en fonction de leur âge, lieu de vie, niveau d'éducation, statut d'emploi.
- Les indicateurs permettent un suivi objectif des politiques publiques.
- Les données sont des outils de communication indispensables à la sensibilisation de la population aux questions d'égalités femmes-hommes, intégrant à la fois une perspective nationale et internationale.

À ce sujet, la Recommandation de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, préconise de « renforcer la collecte ainsi que la production et l'élaboration de données et d'indicateurs par sexe, récents et comparables au plan international, en veillant à ce que des ressources adéquates soient allouées à cette activité importante » et de « veiller à ce que les informations recueillies soient utilisées afin de suivre de manière appropriée les progrès réalisés en vue de l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat dans les statistiques et rapports nationaux » (OCDE, 2017^[4]). Il ne s'agit donc pas seulement de collecter des données sensibles au genre, mais surtout de les utiliser dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques. Ceci nécessite de :

- harmoniser la production de statistiques au sein des différents organismes producteurs
- renforcer les capacités statistiques des décideurs politiques
- allouer suffisamment de ressources financières et humaines à leur production, leur utilisation et leur dissémination au plus grand nombre.

Les pays OCDE se basent généralement sur trois outils de gouvernance statistique pour produire des données sur l'AEF :

- des équipes, unités ou centres spécialisés dans les statistiques sur l'AEF au sein des bureaux nationaux de statistiques
- des comités, conseils ou équipes spéciales consultatifs pour déterminer les lacunes et les besoins en données sur l'AEF
- un portail en ligne (ou équivalent) facilitant l'accès aux utilisateurs publics à toutes les statistiques sur l'AEF.

Au Maroc, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) est la principale structure administrative, supervisant l'exercice de collecte, de production, d'analyse, de comparabilité internationale, de dissémination et d'évaluation des données sensibles au genre et relatives à l'AEF. Fondé en septembre 2003, le HCP sert de socle statistique national pour les processus décisionnels et de réformes publiques relatifs à l'AEF. Il met à disposition du grand public des données détaillées sur les caractéristiques démographiques, socioprofessionnelles et économiques des femmes dans sa publication « La femme Marocaine en Chiffres » et sur sa plateforme interactive et conviviale dédiée aux statistiques et études sur le genre (voir www.genre.hcp.ma) (HCP, 2023^[12]).

D'autres acteurs complètent le paysage statistique marocain coordonnés par le Comité de Coordination des Études Statistiques (COCOES) :

- La Commission mixte ministère de la Solidarité – HCP chargée de l'amélioration et du suivi des indices des inégalités entre les sexes (CMIIS) a été mise en place en 2020 (Encadré 5.2).
- L'Observatoire Genre de la Fonction Publique. Lancé en 2016 dans le but de renforcer le principe de modernisation et de démocratisation, et d'institutionnaliser l'égalité des genres dans le domaine de la fonction publique, cet Observatoire vise à éclairer les décideurs sur l'évolution de la situation des femmes dans la fonction publique. Pour ce faire, il produit des indicateurs sur l'évolution de la situation des femmes dans la fonction publique, aux postes de responsabilités et aux emplois supérieurs (Observatoire Genre de la Fonction Publique, s.d.^[13]).
- L'Observatoire National de la Femme. Créé en vertu du décret n° 2-13-22 du 18 Joumada II 1434 (29 avril 2013), fixant les attributions et l'organisation du MSISF (Bulletin Officiel n° 6148 du 21 Joumada II 1434 (02 mai 2013), cet Observatoire collecte diverses informations, données et statistiques sur les droits des femmes, en plus de ces diverses missions d'information au sein du ministère.
- L'Observatoire National de l'Image de la Femme dans les Médias. Conformément aux mesures du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE), le MSISF a créé cet Observatoire en 2015, dans le but d'assurer un mécanisme national de suivi et d'observation de l'image de la femme dans les différents moyens d'information (écrits, sonores, visuels et numériques). Pour ce faire, l'Observatoire développe des indicateurs en la matière et met à disposition du grand public une base de données relative aux images stéréotypées collectées des différents produits médiatiques (Presse écrite, radiophonique, audio-visuel et numérique) (Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, s.d.^[14]).
- L'Observatoire National du Développement Humain (ONDH). Créée en 2006, cette institution indépendante à caractère consultatif a pour mission principale d'évaluer l'impact des projets, programmes et actions en matière de développement humain au Maroc. À cet effet, l'ONDH produit et analyse des données sensibles au genre.
- En parallèle, il existe également des départements statistiques présents au sein de chaque Ministère, chargés de collecter les statistiques administratives et indicateurs relatifs à l'AEF (ex. accès aux ressources, accès à la profession publique, violence et présence dans les médias).

Forte de sa multitude d'acteurs et de leur compétence, la production de données sensibles au genre et relatives à l'AEF au Maroc permet de répondre aux besoins des décideurs politiques et de suivi des Objectifs du Développement Durable. En effet, le système statistique marocain produit près des deux-tiers des indicateurs ODD sensibles au genre, ce qui est deux fois plus élevé que la moyenne des pays OCDE, pour lesquels seul un tiers de ces indicateurs étaient disponibles en 2020 (Cohen et Shinwell, 2020^[15]). Parmi les indicateurs produits au niveau national, 82 % sont produits par le HCP, de manière jointe ou exclusive. Environ 98 % des indicateurs sensibles au genre fournis par le système statistique national sont issus des recensements ou des enquêtes statistiques, le reste provient des sources administratives.

Encadré 5.2. La Commission mixte ministère de la Solidarité – Haut-Commissariat au Plan

La Commission Ministérielle de l'Égalité (CMIIS) a mis en place en juillet 2020 une commission mixte entre le MSISF et HCP dont les objectifs inclus :

- Assurer la collecte, la production, l'analyse et la dissémination d'une batterie d'indicateurs à même de renseigner les indices internationaux et régionaux des inégalités de genre et en assurant une actualisation régulière.
- Réaliser des concertations avec les acteurs concernés pour la mobilisation des données nécessaires à l'élaboration des indices des inégalités entre les sexes.
- Élaborer un plan de production et d'actualisation des données nécessaires.
- Renforcer les capacités des acteurs concernés en matière de conception, de mesure et de dissémination des indices des inégalités entre les sexes.
- Assurer la dissémination et la valorisation de toutes productions et publications des données liées aux indices des inégalités de genre.
- Mener des études, des analyses et des recherches ayant pour objet l'évaluation des progrès en matière d'amélioration des conditions des femmes Marocaines et d'égalité de genre sur la base de l'état des lieux des indices des inégalités entre les sexes.

5.1.4. La budgétisation sensible au genre

L'OCDE définit la BSG comme l'intégration d'une optique sexospécifique dans toutes les phases du cycle budgétaire afin d'accroître au maximum la transparence quant aux décisions d'affectation des ressources importantes du point de vue de l'égalité femmes-hommes (Downes, von Trapp et Nicol, 2017^[16]). En effet, le processus budgétaire est le socle des allocations de ressources aux politiques publiques, ayant ainsi un effet considérable sur la gouvernance publique de l'AEF. Les pratiques de budgétisation sensible au genre sont hétérogènes et dépendent des pays où elles sont appliquées.

L'OCDE définit trois grandes catégories de budgétisation sensible au genre (Downes, von Trapp et Nicol, 2017^[16]) :

- L'allocation des ressources tenant compte du genre dans laquelle les décisions politiques individuelles et/ou les allocations de financement considèrent l'impact de la décision sur l'égalité femmes-hommes.
- Des budgets évalués selon le genre où l'impact du budget dans son ensemble est soumis à un certain degré d'analyse de genre.
- La budgétisation sensible au genre basée sur les besoins où les décisions budgétaires sont étayées par une évaluation préalable des besoins liés au genre. Cela permet une compréhension détaillée des inégalités mettant en évidence les domaines politiques où elles sont les plus importantes.

Tableau 5.1. La budgétisation sensible au genre dans les pays OCDE et partenaires

	Utilisation des outils de budgétisation sensible au genre										Approches administratives soutenant la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre					
	Évaluation <i>ex ante</i> des conséquences sur le genre	Prise en compte du genre dans l'allocation des ressources	Prise en compte du genre dans les performances	Évaluation <i>ex post</i> des conséquences sur le genre	Analyse de référence du budget selon le genre	Analyse de l'incidence budgétaire liée au genre	Audit évaluant l'incidence du budget selon le genre	Évaluation des besoins liés au genre	Perspective de genre dans l'examen des dépenses	Autres	Directives standards de l'autorité budgétaire centrale sur la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre	Experts ou conseillers sur la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre	Formation et développement des capacités dans la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre	Groupes de travail inter-agences pour échanger les bonnes pratiques en matière de budgétisation sensible au genre	La circulaire budgétaire annuelle contient les détails et instruction pour la mise en œuvre de la budgétisation sensible au genre	Autres
Autriche	X		X	X	X	X		X			X		X	X	X	
Belgique	X					X					X	X		X		
Canada	X	X	X													
Chili	X		X													
Corée	X	X	X		X				X		X		X		X	
Espagne	X		X													
Finlande	X	X									X	X				
Irlande			X													
Islande	X	X	X	X	X						X	X	X	X		
Israël	X			X	X						X	X	X			
Italie						X										
Japon	X	X	X								X					
Mexique	X	X	X	X	X	X		X			X	X	X	X		
Norvège	X	X				X	X	X	X		X			X	X	
Pays-Bas	X	X		X	X	X	X	X				X	X			
Portugal																
Suède	X		X	X	X		X		X				X	X	X	
OCDE total	14	7	10	6	7	6	3	4	2	1	9	6	7	6	4	0

Note : Le Brésil et l'Inde sont des pays partenaires de cette étude.

Sources : (Bova et Jerosch Heroldda Costa Reis, 2022^[17] ; Downes et Nicol, 2020^[18] ; Downes, von Trapp et Nicol, 2017^[16]).

L'engagement politique est primordial dans la mise en place de la budgétisation sensible au genre. Cependant, la définition d'un cadre juridique est indispensable pour assurer son exécution, ainsi que sa durabilité à plus long terme. Sur les 17 pays OCDE qui ont mis en place une budgétisation sensible au genre en 2020, 10 pays¹⁶ ont un cadre juridique qui sous-tend la pratique, soit dans la loi de finances, soit dans une autre disposition légale.

Au cours des dernières années, le Maroc s'est imposé comme pionnier et exemple de bonne pratique de l'institutionnalisation de la budgétisation sensible au genre dans les pays de la région MENA et sur le continent Africain. À travers son encrage juridique, cette approche trouve au Maroc son assise constitutionnelle dans le préambule de Constitution, ainsi que dans ses articles 6, 30, 31, 115, 146 et 164, qui affirment l'égalité entre tous les citoyens et citoyennes marocains dans l'ensemble des domaines, ainsi que la dignité et la liberté (Secrétariat Général du Gouvernement, 2011^[19]) :

- Au niveau national, la loi organique relative à la loi de finances 130-13 promulguée en 2015 (Bulletin Officiel, 2015^[20]) impose pour l'ensemble des départements ministériels de « décliner les dépenses du budget général par régions, programmes et projets ou actions, tout en définissant pour chaque programme des objectifs et des indicateurs incluant la dimension genre » (*Article 39*) et de soumettre un rapport nommé « *Rapport sur le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre* » (*Article 48*) en annexe du projet de loi des finances (Bulletin Officiel, 2015^[20]). Tous les programmes composant le budget présentent donc des objectifs de performance et des indicateurs de suivi et d'évaluation en matière de genre, ne se limitant plus à la mise en place d'organes et/ou institutions œuvrant pour le renforcement de l'égalité homme-femme. Cette approche ambitieuse n'implique pas l'allocation de budgets distincts pour les femmes et les hommes, ni l'accroissement du budget alloué aux femmes, mais en revanche prend en compte les besoins différenciés des femmes et des hommes dans la programmation budgétaire.
- Au niveau territorial, la loi organique 111.14 relative aux régions, la loi organique 112.14 relative aux préfectures et provinces et la loi organique 113.14 relative aux communes, promulguées en juillet 2015, imposent aux collectivités territoriales de prendre en considération la dimension genre lors de la détermination de leurs objectifs, programmes ou projets inscrits dans le budget et lors de la sélection de leurs indicateurs chiffrés, permettant de mesurer le niveau d'atteinte des résultats escomptés (articles 150, 158 et 171) (Bulletin Officiel, 2016^[21]), (Bulletin Officiel, 2015^[22]) et (Bulletin Officiel, 2015^[23]).

Par ailleurs, le Maroc a renforcé son référentiel juridique de la budgétisation sensible au genre au niveau national et territorial par le biais de circulaires juridiques (Graphique 5.3). Le Maroc a pu s'engager dans un processus d'évaluation des politiques publiques au regard des principes de l'égalité de genre, qui fait l'objet d'un « *Rapport Budget Genre* » annuel. Il s'agit d'un livrable qui procure la synthèse des engagements des ministères pour l'égalité femmes-hommes, et fournit ainsi au Parlement les éléments nécessaires pour exercer dûment son rôle de corps de contrôle. Lors de la deuxième phase pilote du programme en 2018, 23 départements ministériels ont communiqué leurs indicateurs et objectifs prenant en compte la dimension genre, soit un tiers des indicateurs (196) et un quart des objectifs (63). La troisième phase pilote a permis de rajouter 166 indicateurs et 94 objectifs en rajoutant 5 ministères (Nations unies, 2020^[24]).

Graphique 5.3. Circulaires du Chef du Gouvernement pour le renforcement de la BSG

N°07/2017	• 11 juillet 2017 - Opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la loi de finances
N°07/2018	• 04 mai 2018 - Troisième vague de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance
N°04/2019	• 30 avril 2019 - Quatrième vague de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance
N°02/2020	• 11 mars 2020 - Préparation des propositions relatives à la programmation budgétaire triennale pour la période 2021-2023 assortie des objectifs et des indicateurs de performance prenant en compte l'aspect genre
N°04/2021	• 17 mars 2021 - Préparation des propositions relatives à la programmation budgétaire triennale pour la période 2022-2024 assortie des objectifs et des indicateurs de performance prenant en compte l'aspect genre
N°12/2021	• 26 juillet 2021 - Référentiels de la budgétisation par programme axée sur les résultats issus de la loi organique relative à la loi de finances prenant en compte de l'aspect genre

Sources : (Le Chef du Gouvernement, 2017^[25]), (Le Chef du Gouvernement, 2018^[26]), (Le Chef du Gouvernement, 2019^[27]), (Le Chef du Gouvernement, 2020^[28]), (Le Chef du Gouvernement, 2021^[29]).

5.2. Vers un cadre institutionnel de l'AEF plus cohérent : propositions de réformes et politiques publiques

Le système institutionnel établi au Maroc au cours des dernières années a su démontrer son efficacité pour la promotion de l'autonomisation économique des femmes. Certains défis restent, tels que le nombre important d'acteurs qui complexifie la coordination de l'action publique, la fragilité du partenariat avec le secteur privé et la société civile, le manque de régulation du paysage statistiques. La territorialisation de la budgétisation sensible au genre permettrait de refléter la vision du Nouveau Modèle de Développement qui appelle à renforcer la résilience des régions pour en faire des « lieux d'ancrage du développement ».

Graphique 5.4. Pistes de réflexion pour un cadre institutionnel cohérent de l'AEF



5.2.1. Renforcer la coordination des stratégies nationales d'AEF

Plusieurs défis ont été révélés lors des entretiens conduits dans le cadre de ce rapport, notamment une asymétrie d'information chez les femmes et les différents acteurs au regard des réponses apportées à la réduction des inégalités professionnelles et salariales, ainsi qu'un retard de mise en place des stratégies de l'AEF et de création des institutions correspondantes.

Pour répondre à ses défis, l'examen du fonctionnement des acteurs institutionnels de l'AEF et de leurs relations hiérarchiques invite à repenser les mécanismes de coordination. En effet, la prolifération des commissions, comités et organes institutionnels soutenant l'AEF complexifie la mise en application du PGE III et de la stratégie GISSR. À ceci s'ajoute un manque de coordination horizontale intersectorielle, au profit d'une coordination et d'une communication en silo, engendrant de nombreuses duplications dans l'action publique. En outre, les statuts, ressources financières et compétences des points focaux genre des ministères et institutions de soutien varient sensiblement ce qui affecte l'efficacité de la vision intégrée de la promotion de l'AEF développée au Maroc. Dans ce contexte, les liens de hiérarchie, de coopération et de financement gagneraient à être mieux définis.

Établir une institution leader coordinatrice, qui représente les différents acteurs institutionnels de l'AEF au Maroc

Il est important d'assurer la mise en place d'une autorité coordinatrice pour l'égalité femmes-hommes, et plus particulièrement l'AEF (Encadré 5.3). Cette institution leader doit assoir sa légitimité, mais également bénéficier de capacités financières, humaines et juridiques au niveau de son ambition pour négocier effectivement avec les parties réfractaires afin de garantir un alignement entre les engagements internationaux, les volontés nationales et les coutumes et pratiques traditionnelles et religieuses marocaines.

Encadré 5.3. Commission Nationale du Genre et de l'Égalité au Kenya

La Commission Nationale du Genre et de l'Égalité promeut l'égalité des genres et l'absence de toute forme de discrimination au Kenya, en particulier chez les femmes des Groupes d'Intérêts Spéciaux¹. Créée à la suite de la loi de 2011 sur la Commission Nationale du Genre et de l'Égalité, conformément à l'article 59 de la Constitution du Kenya, la Commission est responsable de l'inclusion *mainstream* du genre dans les politiques, les lois et les règles administratives nationales et de comtés, ainsi que dans les secteurs privé et public. En particulier, la Commission :

- assure le suivi des indicateurs de genre, y compris relatifs à l'AEF
- coordonne le groupe de travail national sur la violence basée sur le genre, ainsi que son forum en ligne
- assure le suivi et l'évaluation des effets du changement climatique sur les femmes
- conduit la budgétisation sensible au genre.

Note : La Commission définit les Groupes d'Intérêt Spéciaux comme englobant les jeunes, les personnes à mobilité réduite, les enfants, les seniors, les minorités et les groupes marginalisés.

Source : (National Gender and Equality Commission, 2023^[30]).

Par ailleurs, bien que le ministère actuellement nommé de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille dispose d'une direction de la femme, ainsi que d'une division pour la promotion de l'AEF, le retrait de l'appellation « Femmes » dans son acronyme et la combinaison des responsabilités sociales liées à la solidarité et la famille affectent le potentiel de transformation des politiques de promotion de l'AEF et de la culture de l'égalité. La portée symbolique d'un ministère spécifiquement dédié à l'égalité femmes-hommes via l'autonomisation des femmes ne devrait être sous-estimé. Il s'agit en effet d'un message politique fort renforçant le pouvoir de coordination et de leadership de cette institution, notamment vis-à-vis des autres ministères, affirmant la position du gouvernement quant à l'utilisation de l'AEF comme levier prioritaire du développement inclusif. Par ailleurs, il est important de bien dissocier le rôle économique des femmes de ses responsabilités familiales pour favoriser la diffusion d'une culture de l'égalité et la lutte contre les stéréotypes de genre (voir Chapitre 2 : Encourager la diffusion d'une culture de l'égalité entre les femmes et les hommes).

Créer des unités dédiées à l'égalité des genres au niveau des cabinets ministériels

La question du pouvoir de coercition des entités responsables de la mise en œuvre des politiques nationales d'AEF est centrale. Au niveau des ministères dits « porteurs », le positionnement des points focaux genre nécessite d'être réévalué, pour être placé au niveau des Cabinets (Encadré 5.4). L'objectif étant que l'AEF devienne un pilier intégré de manière systématique à l'ensemble des stratégies de développement économique, sectoriel, durable et inclusif, mais également que les objectifs à long terme de l'AEF ne soient pas ébranlés par les différents courants dominant la scène politique marocaine et dépendent principalement des orientations et feuilles de route nationales.

De même, le renforcement du statut des points focaux genre et l'alignement des budgets alloués sur leurs objectifs et cibles participeraient à une meilleure gouvernance de l'AEF. À titre d'exemple, si le Nouveau Modèle de Développement vise à augmenter le taux de participation des femmes de 22 % à 45 % à l'horizon 2035, il est important de définir le rôle de chaque ministère dans l'effort national, d'établir une feuille de route et de garantir l'implication entière de l'ensemble des départements ministériels à travers la mise à disposition d'un budget spécifique défini par la budgétisation sensible au genre.

En outre, il convient de renforcer leurs compétences à identifier et répondre aux besoins en matière d'égalité femmes-hommes – et plus particulièrement de l'AEF – mais aussi de cultiver leurs connaissances

juridiques et religieuses (mise en évidence, diffusion et application des bonnes pratiques tels que l'apprentissage par les pairs, lecture adaptée du coran, etc.), ainsi que leurs compétences relationnelles (perfectionnement des mécanismes de coordination verticale et horizontale, renforcement de la coopération entre les Ministères, institutions étatiques, acteurs privés, société civile et instauration de liens avec les sources de compétences techniques, coopérations avec les pays musulmans pairs) (OCDE, 2018^[31]).

Encadré 5.4. Points focaux genre pour la coordination des programmes d'AEF en Afrique du Sud

L'Afrique du Sud intègre systématiquement l'égalité des genres au sein de ses ministères. Au niveau opérationnel, la responsabilité d'assurer la mise en œuvre effective de la Politique Nationale sur l'Égalité des Sexes incombe aux différents départements ministériels aux niveaux national et provincial.

Le cadre de politique nationale exige que les ministères créent des unités ou des points focaux genres dédiés à l'égalité des genres pour aider à la formulation et à la mise en œuvre de plans d'action efficaces pour promouvoir l'autonomisation économique des femmes et l'égalité des genres. Les points focaux sont nommés à des niveaux d'exécution élevés (ex. au niveau du directeur de département ou du directeur adjoint), et ont le devoir de s'assurer que les ministères se conforment à l'inclusion systématique du genre dans leurs stratégies. Lorsqu'il s'agit des programmes d'AEF, les ministères y touchant peuvent disposer d'une équipe focale genre comprenant plusieurs points focaux, afin de faciliter la coordination des programmes avec les différentes parties prenantes.

Sources : (BAD/FAD, 2009^[32] ; Nutrition International, 2019^[33]).

5.2.2. Intégrer la voix des femmes dans le processus d'élaboration des politiques d'AEF

Un aspect central de l'AEF tient à la participation des femmes au processus d'élaboration des politiques, afin que celles-ci puissent refléter et répondre aux besoins sexo-spécifiques. Ceci requiert, au niveau individuel, la capacité de prendre des décisions sur sa propre vie et d'agir en conséquence en toute sérénité (« agency »). Une participation pleine et égale au processus de décision exige également que chaque femme ait une « une voix », c'est-à-dire la capacité à s'exprimer et à être entendu. Le présent rapport complète les travaux de l'OCDE sur l'implication des femmes dans la vie publique (OCDE, à paraître) et se focalise sur la participation des femmes dans le dialogue social et les dialogues public-privé.

Le PGE III et la stratégie GISSR se sont appuyés sur une série de consultations avec le secteur privé et la société civile afin de mieux refléter les réalités économiques et sociales des femmes. Des efforts supplémentaires pourraient permettre au processus d'élaboration des politiques d'AEF d'être plus inclusif, ce qui, par ailleurs renforcerait la coordination des actions nationales et la coopération des autorités publiques du secteur privé et de la société civile.

Mettre l'AEF au cœur du dialogue social et des conventions collectives

Les conventions collectives réglementent les conditions d'emploi et, en tant que tel, constituent un canal de transmission des réformes et politiques publiques promouvant l'AEF, en particulier pour réduire les écarts de rémunération et la ségrégation professionnelle verticale (ou plafond de verre). L'OIT indique à ce sujet que les pays où la couverture des négociations collectives est plus élevée, ainsi que les entreprises couvertes par une convention collective, présentent des inégalités salariales plus faibles (OIT, 2016^[34]). Il est donc important de travailler avec les partenaires sociaux pour améliorer la sensibilité au genre à la fois des politiques publiques et des conventions collectives. En outre, les organisations

patronales et syndicales permettent de faire remonter la voix de ses membres, et notamment de la main d'œuvre féminine.

L'étude jointe de l'OCDE, l'OIT et CAWTAR sur les facteurs de succès des réformes recommande ainsi d'impliquer davantage les femmes dans le dialogue social pour conclure des conventions collectives qui renforcent l'égalité professionnelle et salariale (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[2]). Ceci implique notamment de :

- Stimuler la participation et le leadership des femmes dans les dans les organes tripartites, à savoir les ministères du Travail et les organisations syndicales et patronales par le biais de quotas. En effet, les organisations de partenaires sociaux qui incluent des femmes à des postes de direction sont plus susceptibles d'avoir établi des stratégies et des approches pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes (OIT, 2016^[34]).
- De sensibiliser les partenaires sociaux aux inégalités femmes-hommes à travers la mise en place de branches dédiées à cette problématique et de formations de ses membres (Encadré 5.5).

Encadré 5.5. Soutenir la voix des femmes dans le dialogue social en Égypte et Tunisie

Égypte : La prise en compte des discriminations de genre dans le dialogue tripartite a été renforcé de trois manières. Tout d'abord, le ministère de la Main-d'œuvre a créé une cellule consacrée au genre et à la non-discrimination en 2019. Celle-ci a de nombreuses missions dont veiller à l'intégration d'une perspective de genre dans les différents champs de travail du Ministère. Ensuite, l'article 36 de la loi n° 213/2017 stipule que la formation des conseils d'administration des organisations syndicales doit prendre en compte, chaque fois que cela est possible, une représentation adéquate des femmes. Enfin, la Fédération des industries égyptiennes (FEI) a récemment créé en 2014 une cellule « Femmes dans le milieu des affaires » et mis en place une Académie des ressources humaines et du genre qui travaille à la création d'environnements de travail plus sensibles à la dimension de genre.

Tunisie : Les principales organisations syndicales et patronales de Tunisie sont l'Union générale tunisienne du travail (UGTT) et l'Union tunisienne de l'industrie, du commerce et de l'artisanat (UTICA).

Bien que les femmes constituent plus d'un tiers des membres de l'UGTT, peu d'entre elles font partie des organes décisionnels. Pour remédier à cette tendance, le syndicat a mis en place en 2017 un quota de deux femmes dans chacune de ses organes décisionnels, permettant à une femme de rejoindre pour la première fois son bureau exécutif et l'entrée de 13 000 femmes supplémentaires dans l'organisation la même année.

Sous l'impulsion de sa présidente, l'UTICA a créé en son sein une Chambre nationale des femmes chefs d'entreprise (CNFCE) qui s'occupe exclusivement des questions concernant les femmes entrepreneures. La CNFCE, avec le soutien de l'OIT, a publié en 2018 un manifeste dans lequel les décideurs politiques tunisiens s'engageaient à libérer le potentiel des femmes entrepreneurs et d'inclure une vision de l'entrepreneuriat féminin dans le Programme gouvernemental 2019-2024.

Source : (OCDE/OIT/CAWTAR, 2020^[2]).

Institutionnaliser les partenariats public-privé à travers une plateforme unique de dialogue

Les entretiens avec les acteurs du secteur privé et la société civile ont confirmé la conduite de nombreuses consultations dans le cadre de l'élaboration de stratégies nationales d'AEF et de mise en place des réformes juridiques qui y sont relatives. Ceux-ci ont mentionné l'existence d'un mode de coopération informel entre les différentes parties prenantes nationales et régionales, qui repose le plus souvent sur les

relations interindividuelles entre les responsables des différentes entités. Celle-ci ne peut s'inscrire dans la durée pour que s'institue transparence et confiance. Elle pourrait gagner à être formalisée pour plus d'efficacité dans l'action.

Ces acteurs révèlent également des duplications de dialogue public-privé menant à une « *fatigue* », qui pourrait étouffer l'initiative et l'innovation, et ainsi engendrer des résultats à sommes nulles, voire contradictoires entre les différentes institutions. Par ailleurs, les communications sur les prises de décision institutionnelles sont également entreprises à un stade tardif du processus de décision, souvent en silo et partagées via des canaux de médias « *mainstream* ».

Dans ce sens, il serait nécessaire d'établir une plateforme de dialogue structurée, systématique entre les acteurs gouvernementaux et non-gouvernementaux de la promotion de l'AEF, qui aurait pour objectif d'exploiter le potentiel de la mise en réseau, de l'expertise et des communautés de pratiques à l'intérieur et en dehors des différents niveaux de gouvernement (Encadré 5.6). Les points focaux genre gagneraient à y être intégrés, afin d'unifier et d'harmoniser leurs besoins stratégiques selon les différents ministères auxquels ils sont affiliés. Cette initiative pourrait s'inspirer de l'expérience du dialogue public-privé dans le cadre de ses réformes sur le climat des affaires : le Comité National pour l'Environnement des Affaires (CNEA) et la plateforme Gouvernement-CGEM.

Encadré 5.6. La Business Coalition for Women en Papouasie Nouvelle Guinée

Sous la direction de Société Financière Internationale (SFI), la Papouasie Nouvelle Guinée a lancé en 2014 la Business Coalition for Women (BCFW). Cette initiative de dialogue public-privé vise à renforcer l'AEF en permettant à ces entreprises membres (en particulier minières) de plaider auprès des institutions exécutives, législatives et plus généralement publiques, de Papouasie pour l'égalité des sexes dans le milieu des affaires et contre les violences sexuelles subies par les femmes sur leur lieu de travail. La BCFW offre également des programmes d'accompagnements aux femmes victimes de violences familiales ou sexuelles pour qu'elles restent actives professionnellement.

Source : (Investment Climate Reform Facility, 2022^[35]).

5.2.3. Systématiser l'utilisation des données sensibles au genre dans l'élaboration et l'évaluation des politiques publiques de promotion de l'AEF

Un projet de loi relative au système statistique national a été lancé en 2015. N'ayant pas abouti, la production de données sensibles au genre et relatives à l'AEF – entre autres – se heurtent à l'absence de cadre juridique fédérateur définissant la place, l'importance et l'obligation de production de statistiques sensibles au genre. Dès lors, les pratiques diffèrent d'un organe à l'autre et d'une thématique à l'autre. Ceci engendre des chevauchements et/ou des omissions entre les indicateurs, ainsi que des problèmes de comparabilité.

En outre, le nombre important d'acteurs nécessite la mise en place d'un mécanisme de coordination, de l'institutionnalisation systématique des structures techniques s'occupant de la production, l'analyse et l'usage de statistiques relatifs à l'AEF et de la mise à disposition d'un cadre budgétaire. En effet, les producteurs de statistiques qui ne font pas partie des départements ministériels ne bénéficient pas de la budgétisation sensible au genre.

Dès lors, quatre cas de figures ont été identifiés : (i) soit les données ne sont pas produites (telle que les données collectées à l'échelle territoriale ou relatives à certains piliers clés de l'AEF comme l'entrepreneuriat), soit elles sont disponibles mais (ii) difficilement accessibles ou (iii) rarement actualisées ou encore (iv) non alignés aux standards internationaux. Ceci affecte considérablement la prise de décision sur les stratégies et réformes relatives à l'AEF, mais aussi les résultats modérés du Maroc dans

les classements internationaux, à savoir l'indice des disparités du Forum économique mondial, les indices sexospécifiques du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) – l'Indice Sexospécifique du Développement Humain (ISDH) et l'Indice des Inégalités de Genre (IIG) – , l'Indice de l'Égalité des Genres en Afrique (IEGA) de la Banque africaine de développement et l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI) de l'OCDE.¹⁷

Dans le cadre de la composante « Appui à la Commission mixte Ministère de la Solidarité, de l'Inclusion Sociale et de la Famille (MSISF) – Haut-Commissariat au Plan (HCP) chargée de l'amélioration et du suivi des indices des inégalités entre les sexes (CMIIS) » du Programme Pays Maroc, l'OCDE a produit une feuille de route qui vise à fournir un cadre directeur pour soutenir la CMIIS dans la production, l'utilisation et la dissémination des données sensibles au genre de qualité. Cette dernière (présentée en Annexe D) s'appuie sur la Recommandation du Conseil de l'OCDE concernant les bonnes pratiques statistiques adoptée en 2015.¹⁸

En outre, compte tenu du rôle central des données sensibles au genre dans l'élaboration et l'évaluations des politiques publiques, le Maroc gagnerait à :

- Institutionaliser la production de données sensibles au genre. Il est nécessaire d'initier un processus d'acceptation, de pérennisation et de diffusion de ces indicateurs. Ceci inclut notamment l'établissement de cadres juridiques pour le suivi durable des objectifs d'AEF.
- Centraliser l'information statistique et la rendre accessible au plus grand nombre. Si une multitude d'acteurs peuvent produire des données quantitatives et qualitatives sensible au genre, il est important que l'utilisateur ait un portail d'accès unique à des informations harmonisées. Par ailleurs, la transformation numérique offre l'opportunité d'accroître la disponibilité, l'accessibilité et l'usage des données sur l'AEF à tout type de public, tout en garantissant leur confidentialité.
- Systématiser la production de données sensible au genre ventilées par sexe mais aussi en fonction d'un grand nombre de facteurs sociodémographiques permettant d'analyser les barrières à l'AEF selon les caractéristiques de celles-ci et ainsi développer des politiques publiques inclusives.
- Améliorer la dissémination/communication des données produites, avec un dialogue accru entre les producteurs et utilisateurs de données, et une consolidation des capacités statistiques des points focaux genre des ministères (Encadré 5.7).

Encadré 5.7. Améliorer la disponibilité et l'utilisation des données sensible au genre en Suisse

Dans le cadre de la stratégie « Open Government Data 2019-2023 » du Conseil fédéral, une table ronde sur les statistiques de genre a été organisé par l'Office national suisse de la statistique et l'Office fédéral du genre Égalité en septembre 2021. Celle-ci a permis de mettre en place un dialogue entre les différentes parties prenantes sur l'utilisation des données et statistiques sensibles au genre dans l'élaboration et l'évaluation de l'action publique. En résulte l'établissement d'une plateforme d'échange sur l'utilisation et l'analyse des données existantes, ainsi que sur les améliorations nécessaires pour répondre aux besoins de tout type d'utilisateur, conduisant à la mise en place de mesures adaptées par le gouvernement suisse pour atteindre cet objectif.

Source : (Gouvernement Fédéral Suisse, 2023^[36]).

5.2.4. Renforcer la territorialisation de la budgétisation sensible au genre

La déclinaison de la budgétisation sensible au genre aux régions marocaines reste limitée. Pourtant, elle permettrait de mieux soutenir la mise en œuvre du PGE III et de la stratégie GISSR du MSIF au niveau local. Ceci est d'autant plus pertinent dans le cadre des politiques de territorialisation et d'inclusivité du

Nouveau Modèle de Développement. En effet, les inégalités de genre s'accumulent aux disparités régionales entre zones urbaines et zones rurales, économies bénéficiant de la dynamique internationale ou enclavées, etc., créant ainsi des variations importantes dans les opportunités économiques offertes aux femmes dans les différentes localités du Maroc.

La budgétisation sensible au genre pourrait ainsi servir d'outil d'évaluation de l'impact des politiques budgétaires sur la croissance et la productivité, au-delà des dimensions traditionnelles de l'analyse économique. Une nouvelle approche d'accompagnement orientée vers le territoire permettrait de mieux appréhender les enjeux au niveau méso (opportunités et défis régionaux et locaux) de la mise en œuvre des programmes budgétaires des départements ministériels (Encadré 5.8).

La territorialisation de la budgétisation sensible au genre pourrait s'appuyer sur une assurance qualité externe (« audit de genre »), ainsi qu'un « audit civique » en adoptant des approches modernes de données ouvertes pour les informations budgétaires ventilées par sexe. Ceci nécessiterait d'harmoniser les indicateurs nationaux et régionaux collectés, notamment en adoptant une plateforme unifiée et accessible au public, pour renforcer leur accessibilité et leur dissémination. L'implication des départements statistiques des différents ministères en collaboration avec le HCP permettrait éventuellement le comparatif et l'évaluation d'impact.

La disponibilité régulière des données et de statistiques sexo-spécifiques faciliterait grandement la base factuelle pour l'identification des écarts en matière d'égalité entre les genres, la conception des interventions politiques et l'évaluation des impacts. En particulier dans le contexte des approches de budgétisation axées sur les performances appliquées dans de nombreux pays OCDE, des résultats mesurables et des allocations budgétaires clairement liées, identifiées par leur caractère sensible au genre, aideraient à l'évaluation du budget en matière d'égalité des genres.

Encadré 5.8. Territorialisation de la budgétisation sensible au genre en Autriche

L'Autriche a adopté en 2000 une l'approche intégrée de l'égalité et est considérée comme l'un des pays les plus avancés dans la budgétisation sensible au genre, plus particulièrement dans son application territoriale. Depuis 2009, tous les niveaux gouvernementaux sont dans l'obligation légale d'appliquer une budgétisation sensible au genre. Cette obligation est inscrite dans l'article 13 de la Constitution « *les niveaux national, régional et municipal doivent intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans leur gestion budgétaire* ».

La loi de finance fédérale décrète que chaque Ministère doit présenter au maximum cinq objectifs de résultats par chapitre budgétaire, soit externes ou sociopolitiques (relatifs aux domaines d'action des Ministères), soit internes (relatifs à leurs ressources humaines). Ces objectifs font partie de la décision budgétaire que le Parlement autrichien vote annuellement et doivent disposer d'au moins un objectif d'égalité hommes-femmes. Chaque Ministère doit définir des mesures pour les atteindre, ainsi que des indicateurs adéquats pour mesurer leurs avancées.

L'évaluation de la budgétisation sensible au genre est réalisée à travers deux organes :

- Le Bureau Fédéral du Management et de la Performance examine les objectifs présentés pour une assurance qualité, collecte les rapports relatifs à l'atteinte des objectifs et partage les résultats obtenus avec le Parlement.
- Le Bureau du Budget au Parlement accompagne et consulte la Commission des Finances et les autres commissions parlementaires au sujet des performances, de la budgétisation sensible au genre, ainsi que des études d'impact.

Source : (Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, 2014^[37]).

Références

- BAD/FAD (2009), *South Africa: The National Gender Machinery, Gender Mainstreaming and the Fight against Gender Based Violence*, Banque africaine de développement/Fond africain de développement, <https://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Project-and-Operations/South%20Africa%20-%20The%20National%20Gender%20Machinery%20Gender%20Mainstreaming.pdf>. [32]
- Bova, E. et J. Jerosch Heroldda Costa Reis (2022), *Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence*, Commission européenne, Direction générale des affaires économiques et financières, Office des publications de l'Union européenne, <https://data.europa.eu/doi/10.2765/782016>. [17]
- Bulletin Officiel (2022), *Décret n° 2-22-194 portant création du Comité national pour l'égalité des genres et la promotion de la femme*, Bulletin Officiel n° 7101, http://www.sgg.gov.ma/Portals/1/BO/2022/BO_7101_Ar.pdf (consulté le 10 novembre 2022). [9]
- Bulletin Officiel (2016), *Dahir n° 1-15-83 portant promulgation de la loi organique n° 111-14 relative aux régions*, http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/Loi_org_111-14_fr.pdf?ver=2016-06-16-144306-930 (consulté le 19 septembre 2023). [21]
- Bulletin Officiel (2016), *Dahir n° 1-16-40 portant promulgation de la loi organique relative au Conseil Supérieur du Pouvoir Judiciaire*, Bulletin Officiel n° 100-13, http://www.amb-maroc.fr/docs/Conseil_Superieur_Pouvoir_Judiciaire.pdf (consulté le 19 août 2022). [46]
- Bulletin Officiel (2015), *Dahir n° 1-15-62 portant promulgation de la loi organique n° 130-13 relative à la loi de finances*, https://lof.finances.gov.ma/sites/default/files/loi_organique_130-30_fr18.pdf (consulté le 19 septembre 2023). [20]
- Bulletin Officiel (2015), *Dahir n° 1-15-84 portant promulgation de la loi organique n°112-14 relative aux préfectures et provinces*, http://www.sgg.gov.ma/Portals/0/lois/loi_org_112-14_fr.pdf?ver=2016-06-16-144539-747#:~:text=Les%20fonctions%20de%20pr%C3%A9sident (consulté le 19 septembre 2023). [22]
- Bulletin Officiel (2015), *Dahir n° 1-15-85 portant promulgation de la loi organique n° 113-14 relative aux communes*, <https://rabat.eregulations.org/media/Loi%20organique%20113-14%20concernant%20les%20Communes.pdf> (consulté le 19 septembre 2023). [23]
- Centre de l'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (2020), *Le CE-BSG : Une Dynamique d'excellence au Service des Politiques Publiques*, <https://cebsg.finances.gov.ma/> (consulté le 19 septembre 2022). [6]
- CESE (s.d.), *Mission du Conseil Économique, Social et Environnemental*, Conseil Économique, Social et Environnemental. [42]
- Cohen, G. et M. Shinwell (2020), « How far are OECD countries from achieving SDG targets for women and girls? : Applying a gender lens to measuring distance to SDG targets », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2020/02, Editions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/17a25070-en>. [15]
- Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement (2020), *À propos de la Commission Spéciale sur le Modèle de Développement*, <https://csmd.ma/fr/> (consulté le 19 août 2022). [50]

- Conseil de l'Europe (2005), *L'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire*, Rapport final du groupe de spécialistes sur l'intégration d'une perspective de genre dans le processus budgétaire, Conseil de l'Europe, division «Égalité», Direction générale des droits de l'homme, Strasbourg, <https://rm.coe.int/1680596144>. [44]
- Conseil National des Droits de l'Homme (2013), *Présentation du Conseil National des Droits de l'Homme*, <http://www.cndh.org.ma/fr/presentation/presentation-du-conseil-national-des-droits-de-l-homme> (consulté le 31 août 2022). [38]
- Downes, R. et S. Nicol (2020), « Designing and implementing gender budgeting – a path to action », *OECD Journal on Budgeting*, <https://doi.org/10.1787/689198fa-en>. [18]
- Downes, R., L. von Trapp et S. Nicol (2017), « Gender budgeting in OECD countries », *OECD Journal on Budgeting*, vol. 16/3, <https://doi.org/10.1787/budget-16-5jfq80dq1zbn>. [16]
- Gouvernement Fédéral Suisse (2023), *Table ronde Open Government Data*, <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/services/ogd/roundtable.html> (consulté le 19 septembre 2023). [36]
- Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle (2003), *Présentation*, <http://www.haca.ma/fr/pr%C3%A9sentation> (consulté le 19 août 2022). [40]
- HCP (2023), *Qui Sommes-Nous?*, Haut-Commissariat au Plan, http://www.hcp.ma/Qui-sommes-nous_a3079.html (consulté le 19 décembre 2022). [12]
- Investment Climate Reform Facility (2022), *La Promotion des Organisations Féminines dans les Dialogues Publics-Privés: Un Outil en Faveur de l'Autonomisation Économique des Femmes dans les Pays ACP*, https://businessacp.com/wp-content/uploads/2019/12/220309_icr-format-2-6_women-report3_franz_rz.pdf. [35]
- Le Chef du Gouvernement (2021), *Circulaire n° 04/2021 : La préparation des propositions relatives à la programmation budgétaire triennale pour la période 2022-2024 assortie des objectifs et des indicateurs de performance prenant en compte l'aspect genre*, https://cebsg.finances.gov.ma/uploads/fichiers/circulaire-CG_04-2021_PBT_2022-2024_24-06-2021_15-13.pdf. [29]
- Le Chef du Gouvernement (2020), *Circulaire n° 02/2020 : La préparation des propositions relatives à la programmation budgétaire triennale pour la période 2021-2023 assortie des objectifs et des indicateurs de performance prenant en compte l'aspect genre*, <http://bdj.mmsp.gov.ma/Fr/Document/10423-Circulaire-n-2-20-cab-du-16-rejeb-1441-11-mars-2.aspx?KeyPath=594/710/711/10423>. [28]
- Le Chef du Gouvernement (2019), *Circulaire n° 04/2019 : Lancement de la quatrième vague de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance*, https://cebsg.finances.gov.ma/uploads/fichiers/Circulaire_04_2019-du-chef-du-gouvernement_24-06-2021_15-06.pdf. [27]
- Le Chef du Gouvernement (2018), *Circulaire n° 07/2018 : Lancement de la troisième vague de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance*, <http://bdj.mmsp.gov.ma/Fr/Document/10342-Circulaire-n-7-18-cab-du-18-cha%C3%A2bane-2018-4-mai-.aspx?KeyPath=594/710/711/10342>. [26]

- Le Chef du Gouvernement (2017), *Circulaire n° 07/2017 : Lancement des opérations de préfiguration de la budgétisation sensible au genre axée sur la performance dans le cadre de la réforme de la loi organique relative à la Loi de Finances*, [25]
<http://bdj.mmsp.gov.ma/Fr/Document/10532-Circulaire-n-7-17-cab-du-11-juillet-2017-relative.aspx?KeyPath=594/710/711/10532>.
- Maroc PME (s.d.), *Missions*, <https://marocpme.gov.ma/missions-valeurs/> (consulté le 25 novembre 2022). [41]
- Ministère de la Justice (2023), *À propos du Ministère de la Justice*, [49]
<https://justice.gov.ma/%d9%86%d8%a8%d8%b0%d8%a9-%d8%b9%d9%86-%d9%88%d8%b2%d8%a7%d8%b1%d8%a9-%d8%a7%d9%84%d8%b9%d8%af%d9%84/>
 (consulté le 31 août 2022).
- Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (s.d.), *Attributions*, [48]
<https://social.gov.ma/attributions/> (consulté le 31 août 2022).
- Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (s.d.), *Observatoire National de la Femme*, <https://social.gov.ma/observatoire-national-de-la-femme/> (consulté le 25 novembre 2022). [14]
- Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (s.d.), *Plan Gouvernemental pour l'Égalité « ICRAM 2 » - « ICRAM » : Initiatives Concertées pour le Renforcement des Acquis des Marocaines*, <https://social.gov.ma/plan-gouvernemental-pour-egalite-icram-2/> (consulté le 19 novembre 2022). [10]
- Ministère de l'Économie et des Finances (s.d.), *Nos missions*, [7]
<http://www.finances.gov.ma/fr/Ministere/Pages/nos-missions.aspx> (consulté le 25 novembre 2022).
- Ministère des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger (s.d.), *Initiative Nationale de Développement Humain*, [45]
<http://www.diplomatie.ma/fr/initiative-nationale-de-d%C3%A9veloppement-humain> (consulté le 31 août 2022).
- Ministère des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des Femmes (2014), *Colloque Européen « L'égalité femmes – hommes et la loi : deux ans d'études d'impact »*, [37]
<https://www.cecileuntermaier.fr/actualites/colloque-europeen-l-egalite-femmes-hommes-et-la-loi-quel-bilan-apres-deux-ans-d-etudes-d-impact-1454/> (consulté le 3 septembre 2022).
- Ministère des Habous et des Affaires Islamiques (2014), *Conseil Supérieur des Oulémas*, [47]
<http://www.habous.gov.ma/fr/conseil-sup%C3%A9rieur-des-oul%C3%A9mas.html> (consulté le 31 août 2022).
- National Gender and Equality Commission (2023), *National Gender and Equality Commission*, [30]
<http://www.ngeckkenya.org/home/about> (consulté le 19 septembre 2023).
- Nations unies (2020), *Rapport valant cinquième et sixième rapports périodiques soumis par le Maroc en application de l'article 18 de la Convention, attendu en 2014*, [24]
https://digitallibrary.un.org/record/4017290/files/A_78_48-FR.pdf.
- Nutrition International (2019), *Engaging with Gender Focal Points in Government and Women's Organizations Locally*, <https://www.nutritionintl.org/learning-resource/engaging-with-gender-focal-points-in-government-and-womens-organizations-locally/>. [33]

- Observatoire Genre de la Fonction Publique (s.d.), *Page d'accueil*, <https://www.observatoire-des-territoires.gouv.fr/> (consulté le 25 novembre 2022). [13]
- Observatoire Nationale du Développement Humain (s.d.), *l'ONDH en bref*, <http://www.ondh.ma/fr/observatoire/londh-en-bref-0> (consulté le 31 août 2022). [43]
- OCDE (2022), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité homme-femme*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-%C5%92uvre-Recommandations-OCDE-%C3%A9galit%C3%A9-Hommes-Femmes.pdf> (consulté le 23 décembre 2022). [5]
- OCDE (2022), *Report on the implementation of the OECD gender recommendations*, <https://www.oecd.org/mcm/mcm-2022/Implementation-OECD-Gender-Recommendations.pdf>. [11]
- OCDE (2021), *Cadre d'action pour une gouvernance publique intégrant la problématique des genres*, Editions OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/mcm/Policy-Framework-for-Gender-Sensitive-Public-Governance.pdf>. [3]
- OCDE (2018), *Dialogue Maroc-OCDE sur les politiques de développement territorial: Enjeux et Recommandations pour une action publique coordonnée*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264302884-fr>. [31]
- OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>. [4]
- OCDE (2016), *Recommandation de 2015 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes dans la vie publique*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264252875-fr>. [1]
- OCDE/OIT/CAWTAR (2020), *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation économique des femmes : Égypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*, Compétitivité et développement du secteur privé, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/af7f3846-fr>. [2]
- Office de Développement de la Coopération (s.d.), *Présentation de l'ODCO*, <http://www.odco.gov.ma/fr/content/pr%C3%A9sentation-de-lodco> (consulté le 19 novembre 2022). [39]
- OIT (2016), *Négocier pour l'égalité des sexes*, Organisation internationale du Travail, https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labourrelations/publications/WCMS_528947/lang--en/index.htm (consulté le 19 septembre 2023). [34]
- ONU Femmes (2011), *Global Database on Violence against Women*, <https://evaw-global-database.unwomen.org/en/countries/africa/morocco/2011/ministere-de-la-justice> (consulté le 31 août 2023). [8]
- Secrétariat Général du Gouvernement (2011), *La Constitution*, <https://www.maroc.ma/fr/content/constitution-0>. [19]

Notes

¹ La budgétisation sensible au genre est définie comme « *une application de l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le processus budgétaire* » (Conseil de l'Europe, 2005^[44]).

² Ses attributions et son organisation sont fixées par le Décret n° 2-13-22 du 29 avril 2013 apparu au Bulletin Officiel n° 6148 du 02 mai 2013 (Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, s.d.^[48]).

³ Ses fonctions ont évolué en vertu de la Constitution de 2011, suite à la séparation des pouvoirs judiciaires et exécutifs, et ce, d'après le Décret n° 2.10.310 du 11 avril 2011 définissant ses nouvelles attributions et organisation (Ministère de la Justice, 2023^[49]).

⁴ Constitué par le Roi Mohammed VI, la Commission a établi un Nouveau Modèle de Développement, dont un des piliers majeurs est l'égalité femmes- hommes avec un objectif de 30 % de femmes actives en 2026 (Commission Spéciale pour sur le Modèle de Développement, 2020^[50]).

⁵ Institution constitutionnelle indépendante mise en place par le Roi Mohammed VI le 21 février 2011, le Conseil a pour rôle de réaliser des missions consultatives auprès du Gouvernement et des deux Chambres du Parlement, relatives aux grandes orientations de développement du Royaume (économie, société, développement durable, régionalisation et genre entre autres) (CESE, s.d.^[42]).

⁶ Maroc PME œuvre pour i) le développement de la compétitivité et de la croissance des TPME, ii) le renforcement de l'écosystème entrepreneurial, en prenant en considération les disparités femmes-hommes, et iii) le développement des partenariats avec les secteurs public et privé pour la promotion des programmes d'appui et d'accompagnement au profit des entreprises, en particulier féminines et jeunes (Maroc PME, s.d.^[41]).

⁷ L'ODCO accompagne les coopératives dans les domaines de la formation, l'information et l'appui juridique (Office de Développement de la Coopération, s.d.^[39]).

⁸ Le Conseil a pour mission d'analyser l'état de la justice et du système judiciaire, et d'élaborer des recommandations appropriées aux problématiques signalées, y compris relatives au genre (Bulletin Officiel, 2016^[46]).

⁹ Fondé suite au Dahir n° 1.80.270 du 08 avril 1981, puis réorganisé selon les nouvelles dispositions du Dahir n° 1.03.300 du 22 avril 2004, le Conseil est placé sous la Haute Tutelle du Roi Mohammed VI. Ses principales prérogatives incluent l'élaboration et l'approbation du règlement intérieur de l'instance scientifique chargée des fatwa – consultation religieuse –, la coopération scientifique internationale et islamique, ainsi que la préparation des études et recommandations visant à mieux encadrer la vie religieuse des citoyens et citoyennes marocains musulmans. Le Conseil joue un rôle primordial dans les lectures religieuses à visée familiale et d'égalité femmes-hommes, notamment en matière de droits successoraux, d'accès des femmes à la profession d'Adoul et de place de la femme au sein de la société (Ministère des Habous et des Affaires Islamiques, 2014^[47]).

¹⁰ Le Conseil œuvre pour l'application et le renforcement du système des droits de l'Homme, en accord avec les obligations internationales du Royaume (Conseil National des Droits de l'Homme, 2013^[38]).

¹¹ Institution indépendante créée en 2006, sa principale mission est l'évaluation d'impact des actions, projets et programmes de développement humain au Royaume. Ces évaluations concernent plusieurs

problématiques telles que l'inclusion, l'éducation, l'emploi et le genre (Observatoire Nationale du Développement Humain, s.d.^[43]).

¹² Fondée par le Roi Mohammed VI le 18 mai 2005, ce programme de développement communautaire participatif vise le renforcement du pouvoir décisionnel des populations concernées et des actions des collectivités territoriales. La promotion des droits socio-économiques des femmes est au cœur de ses objectifs (Ministère des Affaires étrangères, de la Coopération africaine et des Marocains résidant à l'étranger, s.d.^[45]).

¹³ Instituée par le Dahir n° 1-02-212 du 31 août 2002 et constitutionnalisée en 2011, celle-ci est l'institution indépendante en charge de réguler la communication audiovisuelle au Maroc et d'assurer les principes de non-discrimination selon le sexe et d'égalité et/ou parité homme/femme, la visibilité et représentation féminine médiatique, et lutter contre toutes les formes de discrimination et les images stéréotypées portant atteinte à la dignité des femmes (Haute Autorité de la Communication Audiovisuelle, 2003^[40]).

¹⁴ Dix-neuf pays OCDE sur 38 imposent aux entreprises du secteur privé de rendre compte, de manière systématique et régulière, des écarts de rémunération entre les sexes (OCDE, 2022^[5]).

¹⁵ Les statistiques sensible au genre sont définies par la somme des caractéristiques suivantes : (a) les données sont collectées et présentées ventilées par sexe; (b) les données reflètent les questions de genre – questions, problèmes et préoccupations liés à tous les aspects de la vie des femmes et des hommes, y compris leurs besoins, opportunités ou contributions spécifiques à la société ; (c) les données sont basées sur des concepts et des définitions qui reflètent adéquatement la diversité des femmes et des hommes et saisissent tous les aspects de leur vie ; et (d) les méthodes de collecte de données tiennent compte des stéréotypes et des facteurs sociaux et culturels susceptibles d'induire des préjugés sexistes. Source : United Nations Statistics Division – UNSD. Global Gender Statistics Programme. <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/gender/index.cshtml#data>.

¹⁶ L'Autriche, la Belgique, le Canada, l'Islande, l'Italie, la Corée, le Mexique, le Norvège, le Portugal, et l'Espagne.

¹⁷ À ce sujet, l'OCDE en partenariat avec le MSISF et le HCP a organisé deux jours de consultations avec les organismes producteurs de ces classements internationaux.

¹⁸ Voir <https://www.oecd.org/statistics/good-practice-toolkit/OECD-LEGAL-0417-fr.pdf>.

Cadre méthodologique de l'analyse

Cette section présente la méthodologie sur laquelle s'appuient l'analyse et les recommandations présentées dans ce rapport. Les données qualitatives ont été collectées à travers des questionnaires d'auto-évaluations, des entretiens individuels et de groupes, et des consultations avec les parties prenantes. Les données statistiques sont issues des travaux du Haut-Commissariat au Plan et d'autres institutions productrices de données officielles, telles que les départements ministériels et l'Observatoire national du développement humain (ONDH). Les recommandations émergent des meilleures pratiques des pays OCDE et non-OCDE, visant à renforcer l'autonomisation économique des femmes au Maroc. Une version préliminaire du rapport a été soumise à discussion et révision auprès des autorités marocaines entre juin et octobre 2023.

Cette analyse a pour objectif de produire un état des lieux des actions mises en place par les parties prenantes marocaines pour accroître les taux d'activités des femmes. Elle cherche également à fournir aux décideurs publics des recommandations s'appuyant sur l'exemple de bonnes pratiques mises en place dans les pays OCDE et partenaires.

L'approche suivante a été appliquée :

- La première étape a consisté en l'élaboration d'un questionnaire d'auto-évaluation soumis au ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille (MSISF). Diffusé en langues arabe et française, celui-ci fait référence aux réformes juridiques et politiques publiques d'éducation, d'emploi et de soutien à l'entrepreneuriat, ainsi qu'aux mesures complémentaires pour assurer la mise en œuvre de ces réformes et politiques.
- Cette analyse se fonde en outre sur une recherche documentaire et une analyse des données, à partir des informations statistiques partagées par le Haut-Commissariat au Plan (HCP) et autres organismes tels que le ministère de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des sports.
- La troisième étape s'appuie sur des consultations menées au cours des années 2021 et 2022 auprès des autorités publiques marocaines, de son secteur privé et de sa société civile (voir image ci-après). La liste des participants a été soumise et validée par le MSISF. Les consultations ont été structurées à partir de guides d'entretien ciblés selon les acteurs interrogés. Ces guides présentaient les entités participantes, la structure de l'entretien, l'objectif de l'étude, ainsi que les questions de discussion. En particulier, ces entretiens visaient à identifier les éléments suivants :
 - organisation et coordination des entités participant à l'entretien
 - réformes, stratégies et actions visant à promouvoir l'autonomisation économique des femmes depuis 2017
 - implications de ces réformes, stratégies et actions
 - défis persistants et pistes de réflexions
 - partages de documents et données statistiques
 - impact de la crise du Covid-19 et solutions mises en place.

- Les pistes de réflexion émises à la fin de chaque chapitre s'appuient sur les outils développés par le secrétariat de l'OCDE dans le cadre de son initiative pour l'autonomisation des femmes et l'égalité femmes-hommes, la Recommandation de 2013, le rapport sur la mise en œuvre des Recommandations de 2013 et 2015 publié en juin 2022 et l'expérience des pays membres et partenaires de l'OCDE.
- Enfin, les résultats préliminaires de l'analyse ont été partagés avec le MSISF et les points focaux genre des ministères en charge de la mise en œuvre de l'axe autonomisation économique des femmes du PGE III. Un dialogue présidé par le Secrétaire Général du MSISF avec les départements ministériels et institutions a été organisé le 19 juin 2023 à ce propos. Étaient présents les représentants des services du chef du gouvernement, des ministères des Habous et des Affaires Islamiques, de l'Économie et des Finances, de la Justice, de l'Agriculture, de la Pêche Maritime du Développement Rural et des Eaux et Forêts, de l'Artisanat et l'Économie Social et Solidaire, de l'Inclusion économique de la petite Entreprise de l'Emploi et des Compétences, de l'Éducation Nationale, du Préscolaire et des Sports, de la Jeunesse, de la Culture et de la Communication, et du Haut-Commissariat au Plan.
- Les commentaires oraux et écrits¹ reçus entre le 19 juin et le 30 septembre 2023 ont été incorporés dans la version finale du rapport.

L'image ci-dessous présente la liste des acteurs consultés dans le cadre de consultations de groupe et discussions bilatérales :



Note

¹ Voir les remerciements pour la liste des institutions ayant participé au processus de révision.

Annexe A. Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat, 2013

Zoom sur les recommandations relatives à la diffusion d'une culture de l'égalité

Le Conseil RECOMMANDE qu'à travers une approche faisant intervenir tous les niveaux d'administration et des moyens tels qu'une législation appropriée, des politiques publiques, des mesures de suivi et des campagnes de sensibilisation auprès du public, les Membres :

A. Adoptent des pratiques qui favorisent l'égalité entre hommes et femmes en matière d'éducation (ci-après dénommée : I.A) :

1. En faisant en sorte que les garçons et les filles aient un même accès à un enseignement de qualité, des droits égaux, les mêmes possibilités de mener à terme leur scolarité et les mêmes choix en matière d'éducation (I.A.1).
2. En passant en revue et, si nécessaire, en adaptant les programmes scolaires et préscolaires ainsi que les pratiques pédagogiques et scolaires en vue de supprimer les discriminations et les stéréotypes liés au sexe (I.A.2).
3. En rendant l'enseignement des sciences, des technologies, de l'ingénierie, des mathématiques (STIM), de la finance et de l'entrepreneuriat, ainsi que de l'éducation, des arts et des lettres, aussi ouvert et attrayant aux yeux des garçons que des filles ; et en développant des habitudes de lecture plus solides chez les garçons et les filles (I.A.3).
4. En menant des campagnes et en faisant un effort de sensibilisation auprès des jeunes hommes et des jeunes femmes, des parents, des enseignants et des employeurs à propos des attitudes sexistes concernant les résultats scolaires et les conséquences probables que les choix éducatifs auront sur les possibilités d'emploi et d'entrepreneuriat, l'évolution de carrière et les salaires (I.A.4).
5. En encourageant plus de femmes ayant suivi des études en science, technologie, ingénierie ou mathématiques à poursuivre une carrière professionnelle dans ces domaines, par exemple au moyen de services d'orientation professionnelle, de la formation des adultes, de stages, de contrats d'apprentissage et d'un soutien financier ciblé (I.A.5).

C. Augmentent la représentation des femmes aux postes décisionnels (I.C) :

1. En encourageant des mesures telles que les objectifs facultatifs, les obligations d'information et les initiatives privées visant à renforcer la parité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse ; en complétant ces efforts par d'autres mesures [...] afin de promouvoir la parité aux postes décisionnels dans les entreprises privées (I.C.1).
2. En instaurant des mécanismes visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les postes décisionnels du secteur public, par exemple les obligations d'information, la fixation d'objectifs ou les quotas de femmes aux plus hautes fonctions d'encadrement ; en renforçant la flexibilité, la transparence et l'équité des systèmes et politiques d'emploi dans le secteur public ; et en suivant l'évolution de la représentation des femmes dans le secteur public (I.C.1).
3. En encourageant un plus haut degré de participation et de représentation des femmes en politique, y compris au sein du gouvernement, du parlement, des autorités locales et du système judiciaire (I.C.1).

E. Encouragent toutes les mesures nécessaires pour que cesse le harcèlement sexuel [...] (I.E).

Zoom sur les recommandations relatives aux politiques d'emploi

Le Conseil RECOMMANDE qu'à travers une approche faisant intervenir tous les niveaux d'administration et des moyens tels qu'une législation appropriée, des politiques publiques, des mesures de suivi et des campagnes de sensibilisation auprès du public, les Membres :

B. Encouragent les politiques et les conditions de travail favorables à la vie de famille qui permettent aux pères et aux mères de concilier leurs horaires de travail et leurs responsabilités familiales et aident les femmes à prendre davantage part à l'emploi, dans le secteur privé et dans le secteur public (ci-après dénommée : I.B) :

1. En concevant des systèmes fiscaux qui donnent des incitations à travailler similaires aux deux parents (I.B.1).
2. En garantissant la disponibilité et l'accès à des systèmes éducatifs et de garde des jeunes enfants de bonne qualité et d'un coût abordable, ainsi qu'à des soins de longue durée d'un coût abordable également pour les autres personnes dépendantes, telles que les enfants handicapés ou les parents âgés (I.B.2).
3. En offrant aux mères et aux pères qui travaillent des droits à congé de maternité et de paternité rémunéré qui préservent l'emploi (I.B.3).
4. En encourageant les pères qui travaillent à utiliser leur droit à congé parental, par exemple en réservant une partie du droit à congé parental à l'usage exclusif et non transférable des pères (I.B.4).
5. En fournissant des incitations aux pères pour qu'ils mettent à profit les modalités de travail flexibles ; en encourageant le choix temporaire du travail à temps partiel pour les hommes et les femmes ; en fournissant des incitations aux femmes pour les encourager à participer davantage à la vie active ; et en faisant davantage prendre conscience des stéréotypes liés au sexe afin d'encourager un partage plus équitable du travail rémunéré et non rémunéré (responsabilités familiales) entre hommes et femmes (I.B.5).
6. En faisant en sorte que tous les parents puissent travailler, quelle que soit leur situation familiale, en mettant en place de vastes programmes de soutien à l'emploi des parents isolés (I.B.6).
7. En veillant à ce que les politiques destinées à lutter contre le chômage ne soient pas discriminatoires, directement ou indirectement, à l'égard des femmes (I.B.7).
8. En améliorant les conditions de travail et l'accès à l'aide sociale pour les travailleurs informels, en particulier ceux des catégories les plus vulnérables tels que les travailleurs à domicile et les employés de maison (I.B.8).

C. Augmentent la représentation des femmes aux postes décisionnels (I.C) :

1. En encourageant des mesures telles que les objectifs facultatifs, les obligations d'information et les initiatives privées visant à renforcer la parité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes des sociétés cotées en bourse ; en complétant ces efforts par d'autres mesures destinées à favoriser la participation effective de femmes au sein des conseils d'administration et à élargir le vivier des candidatures qualifiées ; en continuant le suivi et l'analyse des coûts et avantages de différentes approches – y compris les objectifs facultatifs, les obligations d'information ou les quotas dans les conseils d'administration – afin de promouvoir la parité aux postes décisionnels dans les entreprises privées (I.C.1).
2. En instaurant des mécanismes visant à améliorer l'équilibre hommes-femmes dans les postes décisionnels du secteur public, par exemple les obligations d'information, la fixation d'objectifs ou

les quotas de femmes aux plus hautes fonctions d'encadrement ; en renforçant la flexibilité, la transparence et l'équité des systèmes et politiques d'emploi dans le secteur public ; et en suivant l'évolution de la représentation des femmes dans le secteur public (I.C.2).

D. Suppriment les discriminations liées aux écarts de salaire entre hommes et femmes en renforçant la définition et l'application du cadre juridique visant à lutter contre toutes les formes de discrimination en termes de salaire, de recrutement, de formation et de promotion ; en encourageant la transparence sur les salaires ; en veillant à ce que le principe « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » soit respecté dans les négociations collectives, et/ou dans la loi et la pratique du travail ; en luttant contre les stéréotypes, la ségrégation et les discriminations indirectes sur le marché du travail, notamment à l'encontre des travailleurs à temps partiel ; en favorisant un bon équilibre entre travail et vie de famille (I.D).

Zoom sur les recommandations relatives aux politiques de soutien à l'entrepreneuriat

Le Conseil RECOMMANDE qu'à travers une approche faisant intervenir tous les niveaux d'administration et des moyens tels qu'une législation appropriée, des politiques publiques, des mesures de suivi et des campagnes de sensibilisation auprès du public, les Membres (OCDE, 2017^[1]) :

F. Réduisent l'écart entre hommes et femmes dans l'activité entrepreneuriale (*désigné ci-après sous la référence I.F*) :

1. En concevant des réponses adaptées face aux lacunes et aux défaillances du marché, y compris des mesures visant à réduire les obstacles à l'entrepreneuriat féminin, les charges administratives sur les entreprises et les limites réglementaires excessives ; des mesures destinées à soutenir une croissance solide, l'internationalisation et l'innovation au niveau des entreprises de même qu'à soutenir l'élaboration et la mise en œuvre de campagnes de sensibilisation, de programmes de formation, de tutorat, d'encadrement et de réseaux de soutien, y compris des conseils professionnels sur les questions juridiques et fiscales (I.F.1).
2. En assurant l'égalité d'accès aux financements des femmes et des hommes entrepreneurs, par des actions destinées à influencer tant sur l'offre que sur la demande de financement, en facilitant l'accès aux financements pour les entreprises viables détenues par des hommes et des femmes, en prenant des mesures pour améliorer les connaissances et les attitudes des institutions financières, en faisant mieux connaître aux femmes entrepreneurs les sources et instruments de financement disponibles ; et en encourageant plus de femmes à rejoindre les réseaux de business angels ou les sociétés de capital-risque (I.F.2).

G. Tiennent compte des besoins particuliers des femmes issues de groupes minoritaires défavorisés et de l'immigration au regard des objectifs indiqués ci-dessus (I.G).

Références

OCDE (2017), *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes-femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279407-fr>. [1]

Annexe B. Aperçu des principaux instruments politiques pour la formalisation du travail domestique

		Allemagne ²	Belgique ³	Finlande ⁴	France ⁵	Suède ⁶
Principaux instruments		Crédit d'impôt	Chèque social, crédit d'impôt	Crédit d'impôt	Chèque social, crédit d'impôt	Crédit d'impôt
Nom		Steuerermäßigung für haushaltsnahe Dienstleistungen	Titres services / Dienstencheque	Kotitalousvähennys	CESU, Crédit d'impôt pour l'emploi à domicile	RUT-Avdrag
Organes prestataires		Agence fiscale allemande	Gouvernements régionaux, Sodexo, Administration fiscale belge	Administration fiscale finlandaise	URSSAF (+ entrepreneurs privés), Administration fiscale française	Agence fiscale suédoise
Prestations couvertes		Hors-soins, soins et rénovation	Hors-soin	Hors-soins, soins et rénovation	Hors-soins et soins	Hors-soins et soins
Modalités de travail		Tri- et bipartite	Tripartite	Tri- et bipartite	Tri- et bipartite	Tripartite
Types de fournisseurs		Organisations prestataires (à but lucratif et non-lucratif) Emploi direct	Organisations prestataires (à but lucratif et non-lucratif) Micro-entreprises	Organisations prestataires (à but lucratif, non-lucratif et publiques) Emploi direct	Organisations pourvoyeuses d'emplois directs (à but lucratif et non-lucratif) Micro-entreprises	Organisations prestataires (à but lucratif) Micro-entreprises
Dépenses publiques (PIB)	Total	0.08 % (2019)	0.48 % (2017)	0.21 % (2019)	0.31 % (2014)	0.11 % (2017)
	Hors-soins	~0.02 % (2019)	0.48 % (2017)	~0.06 % (2019)	0.18 % (2014)	~0.10 % (2017)
Travailleuses et travailleurs	Total	~370 000 (2018)	150 000 (2019)	4 900 (2012)	1 300 000	21 686 (2019)
	Hors-soins	-	150 000 (2019)	-	-	-
Crédit d'impôt	En vigueur pour	Coûts de main-d'œuvre	Coûts du bon	Coûts de main-d'œuvre ⁴	Coûts de main-d'œuvre	Coûts de main-d'œuvre
	Taux	20 %	10-20 % (variant selon la région)	40 % (fournisseur de services) 15 % (emploi direct)	50 %	50 %
	Créances fiscales	Non remboursable	Non remboursable	Non remboursable	Remboursable	Non remboursable
	Déclaration	Déclaration de revenus (annuelle)	Déclaration de revenus (annuelle)	Déclaration d'impôt (annuelle) Fiche d'impôt (immédiate)	Déclaration de revenus (annuelle)	Via le fournisseur (immédiat)
	Crédit maximal	EUR 4 000 ⁵ PPP 5 386 ⁵	EUR 440 PPP 581	EUR 4 500 PPP 5 332	EUR 7 500 PPP 10 267	SEK 75 000 PPP 8 448
Bon social	Prix et valeur	-	EUR 9 / 10 (800 / 200 chèques) échangeable contre 1h de travail (EUR 23.50 / PPP 31)	-	Pré-spécifié par l'émetteur	-

		Allemagne ²	Belgique ³	Finlande ⁴	France ⁵	Suède ⁶
	Payé par	-	Ménages	-	Employeurs Autorités locales Organisations sociales	-
	Valeur nette maximale	-	EUR 14 300 PPP 18 869	-	EUR 3 660 PPP 5 010	-
Subventions totales ¹	Subvention annuelle maximale	EUR 4 000 PPP 5 386	EUR 14 740 PPP 19 450	EUR 4 500 PPP 5 331	EUR 11 160 (ou 14 801) ⁵ PPP 15 276 (ou 20 261) ⁵	SEK 75 000 PPP 8 448
	Réduction des coûts à la subvention maximale	20 %	62.72 % ³	39.65 %	59.81 % (ou 79.32 %) ⁵	50 %

Notes :

Les entrées indiquées par « ~ » marquent des estimations approximatives basées sur des hypothèses et des calculs énoncés dans les sous-sections du rapport cité ci-dessous.

Les entrées marquées par « - » indiquent des statistiques qui n'ont pas pu être identifiées par les auteurs ou que des instruments politiques spécifiques sont absents.

1. Pour l'ensemble des pays du tableau, les calculs sont basés sur la subvention maximale disponible par an pour un ménage à deux revenus avec deux enfants à charge. Par conséquent, la subvention maximale regroupe tous les crédits d'impôt et subventions de bons disponibles au plafond de crédit d'impôt respectif ou au volume maximal de bons. La réduction effective des coûts à la subvention maximale calcule la part des coûts totaux de main-d'œuvre pour les travaux de services aux ménages réduite par les politiques à la subvention maximale.

2. Allemagne : les salariés marginaux (gagnant moins de 450 EUR, ou 606 PPA, par mois ou travaillant moins de trois mois ou 70 jours par an) sont exonérés d'impôt sur le revenu. Un chèque ménage facilite leur emploi. Le crédit d'impôt allemand a un plafond de déduction inférieur pour les travaux de rénovation, soit 1 200 EUR (1 615 PPP).

3. Belgique : les calculs supposent un ménage en région bruxelloise (crédit d'impôt de 15 % sur les 163 premiers chèques ; valeur du chèque 23.50 EUR / 31 PPA). La réduction effective des coûts est plus élevée pour des volumes de coupons inférieurs (1-300 : 68 % ; 301-800 : 64 %). Le nombre de travailleurs se réfère aux employés du secteur au quatrième trimestre de 2019.

4. Finlande : la réduction effective des coûts est plus faible pour l'emploi direct (14.9 %). Pour l'emploi direct, le crédit d'impôt s'applique sur les charges salariales, tandis que les cotisations patronales sont prises en charge à 100 %.

5. France : la part des tâches ménagères repose uniquement sur les services fournis par les modes tripartites. Le CESU déclaratif facilite l'accès administratif et des exonérations sociales supplémentaires de deux EUR (2.73 PPP) par heure de travail sont disponibles pour l'emploi direct. Ainsi, la subvention annuelle maximale pour la France dépend de la nature de la prestation de service. Dans le cas de l'emploi domestique direct, la subvention maximale augmente de 49 185 PPA (calculée en supposant un salaire minimum). Cette valeur supérieure est présentée entre parenthèses.

6. Suède : la subvention totale, plus la réduction ROT, ne peut pas dépasser 75 000 SEK (18 448 PPP). La déduction RUT peut également être appliquée à l'emploi domestique direct, mais dans ce cas, elle ne s'applique qu'aux cotisations patronales et non aux salaires versés. Ainsi, les emplois directs subventionnés par le RUT sont relativement rares et donc exclus de ce cas.

Sources : (OCDE, 2021^[1] ; OCDE, 2022^[2]).

Références

OCDE (2022), *Rapport sur la mise en oeuvre des recommandations de l'OCDE sur l'égalité homme-femme*, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/fr/rcm/Mise-en-%C5%92uvre-Recommandations-OCDE-%C3%A9galit%C3%A9-Hommes-Femmes.pdf> (consulté le 23 décembre 2022). [2]

OECD (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Gender Equality at Work, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>. [1]

Annexe C. Un cadre conceptuel pour l'intégration des femmes dans les secteurs de l'économie verte au Maroc

Emplois verts et à forte valeur ajoutée

Secteurs	Part de la force de travail féminine	Potentiel d'intégration des femmes dans des emplois verts à haute valeur ajoutée et/ou rémunération	Exemples de bonnes pratiques
Agriculture	Élevée	Faible : majorité d'opportunités d'emploi non qualifié et informel	En 2017, ONU Femmes a mis en œuvre dans 15 pays d'Afrique le programme <i>Autonomisation Économique des Femmes grâce à une Agriculture Résiliente au Changement Climatique</i> , pour améliorer la participation des femmes dans les emplois verts du secteur agricole. Ce programme œuvre pour l'action programmatique, le plaidoyer, et les réformes politiques pour répondre aux obstacles structurels limitant la participation des femmes aux chaînes de valeur de l'agriculture (ONU Femmes, 2021 ^[11]).
Pêche	Faible	Faible : majorité d'opportunités d'emploi non qualifié et informel	L' <i>Organisation Hellénique des Producteurs Aquacoles en Grèce</i> , promeut l'emploi des femmes dans les emplois verts dans le secteur de la pêche et l'aquaculture, à travers l'organisation de campagnes de sensibilisation, en particulier pour les étudiantes qui réfléchissent à leur future carrière (Loctier, 2022 ^[2]).
Foresterie (gestion durable des forêts et reboisement)	Faible	Élevé dans des niches à plus forte valeur ajoutée autour des produits forestiers (ex. l'arganier)	La <i>Black Mamba Anti-Poaching Unit d'Afrique du Sud</i> , unité de gardes forestières, est fondée et dirigée par des femmes. Employant initialement six femmes lors de sa création en 2013, l'unité compte en 2021 23 gardes forestières et sept monitrices environnementales (National Geographic, 2021 ^[3]).
Nouveaux services verts	Faible	Élevé (ex. conseil vert, en aménagement urbain)	Fondée en 2021, la société <i>Value for Women</i> offre services-conseils spécialisés dans la promotion de la participation et le leadership féminins dans les affaires (ex. finance, investissement, transition écologique, etc.), en mettant l'accent sur les marchés émergents, telle que l'économie verte (Value for Women, 2022 ^[4]).
Tourisme (tourisme vert et nature/écotourisme)	Élevée	Élevé	La <i>Tanzanie</i> encourage les femmes à devenir guides grimpeuses sur le mont Kilimandjaro, profession très bien rémunérée et très médiatisée, traditionnellement dominée par les hommes. La bourse <i>Mountain Lioness Scholarship</i> forme trois promotions de dix femmes locales, sur une durée de trois ans, à devenir guides de montagne diplômées (Exodus Travels Foundation, s.d. ^[5]).
Gestion des déchets / recyclage	Faible	Élevé : sous réserve de formalisation des emplois	En 2020, <i>Bolsa Verde do Rio de Janeiro (BVRio)</i> a lancé le <i>Circular Action Hub</i> . Cette plateforme met en relation, à travers le monde, les travailleurs informels des déchets avec des organisations qui souhaitent soutenir la récupération et le recyclage des déchets. De nombreux projets soutenus par le Hub sont dirigés par des femmes ou reposent principalement sur des travailleuses (Circular Action Hub, 2022 ^[6]).
Transports	Faible	Élevé	En <i>Colombie</i> , le ministère des Transports a travaillé avec le ministère de l'Environnement et du Développement Durable afin de produire un guide sur le genre et le changement climatique. Celui-ci présente une stratégie d'inclusion de la main d'œuvre féminine et de gestion du changement climatique dans le secteur des transports (FIT/FIA, 2022 ^[7]).

Secteurs	Part de la force de travail féminine	Potentiel d'intégration des femmes dans des emplois verts à haute valeur ajoutée et/ou rémunération	Exemples de bonnes pratiques
Énergie éolienne	Faible	Élevé	En 2021, la Société Financière Internationale (SFI) a créé l'initiative <i>Women in Renewable Energy Sector in Africa (W-REA)</i> en Ouganda . Celle-ci vise à constituer un réseau de femmes leaders dans l'énergie verte en Afrique subsaharienne pour qu'elles deviennent membres des conseils d'administration d'entreprises d'énergies renouvelables, assument des rôles de leadership et aient accès à des emplois techniques bien rémunérés. L'initiative leur offre l'accès aux informations sur les carrières, aux opportunités de mentorat et aux compétences en leadership (WREAU, 2022 ^[8]).
Énergie solaire	Faible	Élevé (ex. Station Nour)	<i>Power Africa</i> et <i>Young African Leaders Initiative (YALI)</i> ont lancé le programme de formation <i>Young Women in African Power Leadership</i> , afin d'encourager l'intégration des femmes dans le secteur énergétique. <i>Power Africa</i> a également créé des programmes de stages dans le but d'accroître les compétences et le réseau professionnel des femmes du secteur : 62 diplômées ont bénéficié de trois mois de stage dans 11 entreprises énergétiques au Rwanda et 15 stagiaires ont occupé des postes dans la société de transport d'électricité, les services publics d'électricité et <i>Geothermal Development Company</i> au Kenya (USAID, 2022 ^[9]).
Construction	Très faible	Élevé	Le syndicat national de la construction aux États-Unis , <i>North America's Building Trades Unions (NABTU)</i> , organise annuellement sa conférence <i>Women Build Nations</i> . Celle-ci rassemble des travailleuses dans la construction, afin de leur garantir leurs droits dans le secteur (ex. congés maternité) et soutenir le développement de compétence dans la construction verte (NABTU, 2022 ^[10]).

Source : Produit par les auteurs à travers les données recensées lors des consultations, ainsi que la recherche documentaire conduite pour cette étude. Ce tableau reproduit l'exercice de cartographie réalisé dans le rapport pour l'Afrique subsaharienne (ONU Femmes/BAD, 2021^[11]).

Références

- Circular Action Hub (2022), *Supporting Women in the Informal Waste Sector*, [6]
<http://www.circularactionhub.org/supporting-women-in-the-informal-waste-sector/?lang=fr>
 (consulté le 19 novembre 2022).
- Exodus Travels Foundation (s.d.), *The Mountain Lioness Scholarship*, [5]
<http://www.exodus.co.uk/mountain-lioness-scholarship> (consulté le 19 novembre 2022).
- FIT/FIA (2022), *Gender Equality and the Role of Women in Decarbonising Transport*, [7]
<https://www.itf-oecd.org/sites/default/files/docs/gender-equality-women-decarbonising-transport.pdf>.
- Loctier (2022), *Fishing for gender equality: Empowering women in Europe's seafood sectors*, [2]
<https://www.euronews.com/green/2022/03/29/fishing-for-gender-equality-empowering-women-in-europe-s-seafood-sectors>.
- NABTU (2022), *Les Femmes de Métier Bâtissent des Nations*, <https://nabtu.org/twbn/> (consulté le 19 novembre 2022). [10]
- National Geographic (2021), *Meet the Black Mambas, South Africa's all-female anti-poaching unit*, <http://www.nationalgeographic.co.uk/travel/2021/03/meet-the-black-mambas-south-africas-all-female-anti-poaching-unit> (consulté le 19 novembre 2022). [3]
- ONU Femmes (2021), *Empowering Women through Climate Resilient Agriculture Value Chains in West and Central Africa: Key Results of UN Women's Flagship Programme*, ONU Femmes, https://wrd.unwomen.org/sites/default/files/2022-04/EN%20Women%20in%20Climate%20Resilient%20Agriculture%20in%20WCA_0.pdf. [1]
- ONU Femmes/BAD (2021), *Emplois Verts pour les Femmes en Afrique*, ONU Femmes/Banque africaine de développement, https://africa.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Africa/Attachments/Publications/2021/11/20211206_UN%20Women_Green%20jobs_policy%20brief_FR_webpages.pdf. [11]
- USAID (2022), *Autonomiser et autonomiser les femmes*, [9]
<https://www.usaid.gov/powerafrica/gender> (consulté le 10 novembre 2022).
- Value for Women (2022), *About Us*, <https://www.v4w.org/about> (consulté le 19 novembre 2022). [4]
- WREAU (2022), *Women in Renewable Energy Association of Uganda*, <http://www.wreaug.org/> (consulté le 19 novembre 2022). [8]

Annexe D. Feuille de route pour l'amélioration de la production, mise à disposition et dissémination de données sensibles au genre

Cette feuille de route vise à fournir un cadre directeur pour soutenir la CMIIS dans la production, l'utilisation et la dissémination des données sensibles au genre de qualité. Les priorités établies par cette feuille de route répondent aux objectifs des programmes gouvernementaux pour l'égalité - Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaines – établi par le gouvernement marocain et aux priorités du nouveau modèle de développement en matière de promotion des conditions des femmes Marocaines. En outre, les priorités établies par cette feuille de route reflètent les engagements du Maroc envers les multiples agenda, traités et conventions internationaux et régionaux, incluant les Objectifs du Développement Durable (ODDs).

Attributions de la Commission mixte MSISF-HCP

Le Maroc a amorcé des réformes constitutionnelles, législatives et institutionnelles dans le domaine de la promotion des droits des femmes, de la réalisation de l'égalité femmes-hommes et la contribution des femmes au développement. Néanmoins, le classement du Maroc à l'échelle internationale, par référence aux indices internationaux mesurant les disparités de genre,¹ ne reflète pas ces efforts, ni les changements observés sur le terrain. Il est donc essentiel de comprendre les raisons d'un tel écart entre, d'un côté, l'engagement historique du Maroc envers l'égalité femmes-hommes et l'amélioration des conditions des femmes et des filles, et, de l'autre côté, les résultats modérés du Maroc dans les classements internationaux.

Dans ce contexte, la Commission Ministérielle de l'Égalité a mis en place en juillet 2020 une commission mixte entre le ministère de la Solidarité, de l'Inclusion Sociale et de la Famille (MSISF) et le Haut-Commissariat au Plan (HCP), chargée de l'amélioration et du suivi des indices des inégalités entre les sexes (CMIIS).

Ses missions sont les suivantes :

- Identifier les indices internationaux et régionaux des inégalités de genre les plus pertinents et établir un état des lieux des données nécessaires pour leur calcul.
- Assurer l'élaboration et la dissémination d'une batterie d'indicateurs à même de renseigner les indices internationaux et régionaux des inégalités de genre et en assurant une actualisation régulière.
- Réaliser des concertations avec les acteurs concernés pour la mobilisation des données nécessaires à l'élaboration des indices des inégalités entre les sexes.
- Élaborer un plan de production et d'actualisation des données nécessaires.
- Mettre en place un plan d'amélioration de la production des indices des inégalités de genre à travers la conception d'un canevas des données à mobiliser par les parties prenantes concernées afin d'améliorer la régulation de la production des indices des inégalités de genre.

- Améliorer la connaissance des acteurs concernés y compris les membres de la CMIIS en matière de conception, de mesure et de dissémination des indices des inégalités entre les sexes.
- Assurer la dissémination et la valorisation de toutes productions et publications des données liées aux indices des inégalités de genre.
- Mener des études, des analyses et des recherches ayant pour objet l'évaluation des progrès en matière d'amélioration des conditions des femmes Marocaines et d'égalité de genre sur la base de l'état des lieux des indices des inégalités entre les sexes.

Résultats attendus

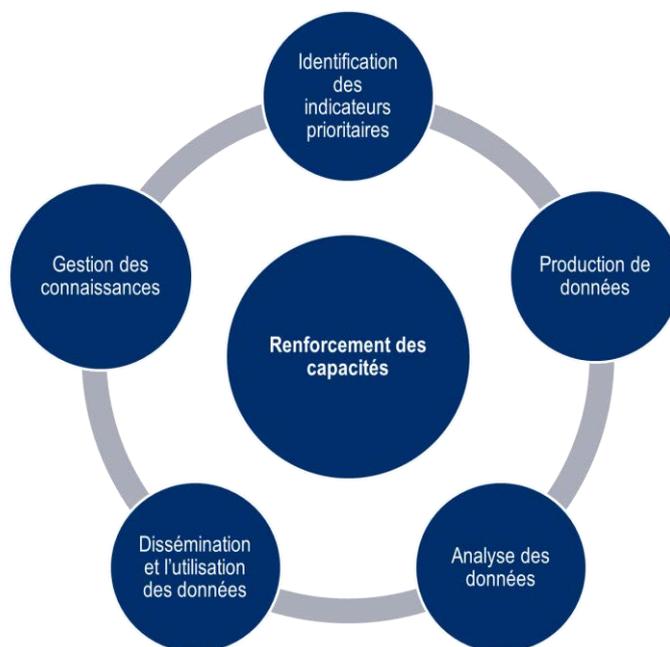
Cette feuille de route vise à améliorer la production, mise à disposition et dissémination de données sensibles au genre de qualité, répondant aux besoins des utilisateurs et des politiques publiques visant à promouvoir l'égalité femmes-hommes et l'autonomisation des femmes.

Un prérequis nécessaire à la mise en œuvre de cette feuille de route est l'établissement d'un réseau actif regroupant les membres de la CMIIS, les points focaux genre et statistique des ministères et les organismes producteurs de données officielles, tel que l'Observatoire National du Développement Humain (ONDH). Ce réseau permettra de garantir une meilleure coordination au sein des différentes parties prenantes en vue d'optimiser le processus d'échanges et d'harmonisation des données – étape indispensable à la réalisation des objectifs de la CMIIS.

L'opérationnalisation de cette feuille de route contribuera, entre autres, à la mise en œuvre de la recommandation du conseil de l'OCDE concernant les bonnes pratiques statistiques adoptée en 2015, et relatives à l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat adoptée en 2013 à savoir :

- l'impartialité, l'objectivité et la transparence des statistiques officielles, et l'équité de traitement des utilisateurs
- la qualité des processus et produits statistiques définie dans les cadres internationaux d'évaluation de la qualité, par exemple le cadre d'évaluation de la qualité et les lignes directrices relatives aux activités statistiques de l'OCDE :
 - actualité et ponctualité (les statistiques diffusées en temps utile et aux moments prévus)
 - pertinence (les statistiques répondent aux besoins des utilisateurs)
 - exactitude (les statistiques reflètent la réalité de manière exacte et fiable)
 - crédibilité (les utilisateurs ont confiance dans les produits statistiques)
 - cohérence et comparabilité (les statistiques présentent une cohérence interne et sont également cohérentes dans le temps et dans l'espace ; des données connexes provenant de sources différentes peuvent être combinées et utilisées conjointement)
 - interprétabilité et accessibilité (simplicité de la diffusion et de l'accès aux données de sorte que les statistiques soient présentées sous une forme claire et compréhensible, diffusées d'une manière pratique et adaptée, y compris sous une forme lisible par ordinateur (« données ouvertes »), facilement localisables, et disponibles et accessibles de manière impartiale avec des métadonnées et des explications).

Domaines clés du cadre directeur



Le cadre directeur développé dans cette feuille de route inclut cinq composantes principales et une composante transversale, à savoir :

- L'identification des indicateurs prioritaires basée sur les indicateurs standards mesurant l'autonomisation économique des femmes dans les programmes nationaux, régionaux et internationaux. Cette étape vise à soutenir un meilleur alignement entre les stratégies gouvernementales, leurs indicateurs de suivi et la production de données sensibles au genre. Ainsi les données deviendront un outil essentiel du processus de décision politique.
- La production de données sensibles au genre de qualité vise à améliorer la disponibilité, la qualité, la comparabilité, la fréquence d'actualisation et la pertinence des données sensibles au genre. Ainsi, la confiance des utilisateurs dans les institutions statistiques sera améliorée et les données plus utilisées.
- L'analyse des données afin de traduire l'information statistique et de la contextualiser. Ceci permet une meilleure utilisation des statistiques par les non-experts.
- La dissémination et l'utilisation des données sensibles au genre répondent aux besoins des utilisateurs et éclairent les décisions politiques, la recherche, le plaidoyer, l'évaluation des programmes et le suivi des objectifs. Ainsi, l'utilisation des données produites sera facilitée, évitant d'utiliser des sources douteuses.
- La gestion des connaissances promeut un processus d'apprentissage impliquant les utilisateurs des données à travers une plateforme en libre accès et renforce les capacités des institutions statistiques. Ceci améliorera non seulement la qualité mais aussi l'utilisation des données.
- En outre, le cadre directeur s'appuie sur le renforcement des capacités des membres de la CMIIS, des points focaux genre et statistique des ministères et autres organismes producteurs de données officielles.

Activités

Afin d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, un certain nombre d'activités nécessite d'être mis en place. Celles-ci ont été organisées par objectif :

- l'identification des indicateurs prioritaires :
 - un ensemble de critères a été défini pour identifier les indicateurs prioritaires. Ceci inclut notamment l'alignement des priorités nationales, régionales et internationales. Plus précisément, ceci inclut :
 - les indicateurs de suivi du Programme National Intégré d'Autonomisation Économique des Femmes et des filles à l'horizon 2030, Maroc Attamkine²
 - les indices de disparités de genre produits par les organismes internationaux tels que les indices de développement de genre (IDG)³ et d'inégalité de genre (IIG)⁴ produits par le PNUD, l'indice d'inégalités de genre du Forum économique mondial⁵ et l'indice de l'égalité des genres en Afrique (AGI) produit par la Banque africaine de développement (BAD) et la Commission économique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA)⁶
 - les indicateurs des ODD
 - l'ensemble minimum des indicateurs sensible au genre développé par les Nations Unies⁷
 - le portail de données OCDE sur l'égalité femmes-hommes.⁸
 - NB : La liste a été discutée et amendée lors d'une réunion de travail de la Commission mixte le 05 octobre 2021.

- la production de données :
 - des consultations ont mené à l'identification de quatre cas de figures pour la production des indicateurs prioritaires :
 - données disponibles difficilement accessibles
 - données disponibles mais à actualiser et à rendre accessibles
 - données non disponibles à produire et à rendre accessibles
 - données non disponibles et non compatibles avec le contexte marocain.
 - l'analyse des métadonnées des indicateurs prioritaires disponibles permettra d'identifier les changements nécessaires pour que la production des données soit conforme aux standards internationaux
 - la production de directives statistiques pour harmoniser les processus de productions entre les différents organismes (HCP, Ministères, organismes nationaux, etc.)
 - la mise en place d'un calendrier de mise à jour permettra d'assurer le suivi des politiques publiques mais aussi d'assurer que les améliorations perçues soient reflétées dans les classements mondiaux
 - la dimension transversale 'renforcement des capacités' s'appuie sur :
 - le recensement des parties prenantes, des initiatives mises en place pour améliorer la production des données sensibles au genre et des activités de renforcement des capacités statistiques
 - la mise en place d'ateliers visant à assurer que les indicateurs définis comme prioritaires soient connus des producteurs de données nationaux et que les standards internationaux sont incorporés dans les directives des principaux producteurs de données (concepts, méthodes et outils d'enquête, etc.)
 - des consultations entre les parties prenantes nationales et internationales (producteurs des indices composites et/ou internationaux soutenant la production statistique sensibles au genre au Maroc) recensées précédemment afin de mettre en place un processus de coordination dans la production de données sensibles au genre.

- l'analyse des données :
 - la production de rapports et courts documents (fiches, brochures, etc.) accessibles à tous, analysant les données disponibles de manière à mettre à disposition des non-experts une information claire, fiable et sans ambiguïté
 - la dimension transversale 'renforcement des capacités' s'appuie sur :
 - l'organisation d'atelier visant à promouvoir l'analyse des données pour l'appui à l'élaboration de politiques publiques.

- la dissémination et l'utilisation des données :
 - la production de métadonnées et de document d'informations sur les méthodes de production des indicateurs, afin que les Ministères et les Organisations de la Société Civile puissent mieux apprécier les résultats obtenus et participer au débat public se rapportant à l'égalité de genre
 - la mise en place d'une plateforme marocaine numérique pour rendre les données statistiques sensibles au genre accessible à tous
 - la production de directives sur les stratégies de communication
 - la traduction en anglais, en arabe et en français les outils de dissémination (Rapports, brochures, fiches, etc.
 - la dimension transversale 'renforcement des capacités' s'appuie sur :
 - l'organisation d'atelier de formation des statisticiens à la communication avec les médias et la société civile
 - l'organisation de séminaire de sensibilisation des utilisateurs de données (société civile, média, etc.) sur l'utilisation des données sensibles au genre.

- la gestion des connaissances :
 - mise en place d'un cadre directeur de gestion des connaissances
 - création d'un mécanisme de communication entre les utilisateurs et producteurs de données
 - mise en place d'un mécanisme de feedbacks sur l'utilisation des données (plateforme)
 - la dimension transversale 'renforcement des capacités' s'appuie sur :
 - l'organisation de formation de sensibilisation à la gestion des connaissances
 - l'organisation d'atelier soutenant l'amélioration des systèmes de gestion des connaissances.

Mécanisme de suivi

Un mécanisme de suivi de mise en œuvre de cette feuille de route peut être mis en place par la Commission mixte qui en sera responsable. Celui-ci peut s'appuyer sur le réseau de points focaux genre et statistiques dans l'ensemble des institutions productrices de données sensibles au genre. Ainsi, un tableau de suivi des progrès pourra être mis à jour régulièrement.

Notes

¹ À savoir l'indice des disparités du Forum économique mondial, les indices sexospécifiques du Programme des Nations unies pour le développement (PNUD) – l'Indice Sexospécifique du Développement Humain (ISDH) et l'Indice des Inégalités de Genre (IIG)- , l'Indice de l'Égalité des Genres en Afrique (IEGA) de la Banque africaine de développement et l'Indice des Institutions Sociales et du Genre (SIGI) de l'OCDE.

² Disponible à l'adresse suivante : <https://social.gov.ma/wp-content/uploads/2020/10/Maroc-Tamkine-Fr.pdf> (consulté le 11 juin 2021).

³ Disponible à l'adresse suivante : <http://hdr.undp.org/en/content/gender-development-index-gdi> (consulté le 11 juin 2021).

⁴ Disponible à l'adresse suivante : <http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii> (consulté le 11 juin 2021).

⁵ Disponible à l'adresse suivante : https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf (consulté le 11 juin 2021).

⁶ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.afdb.org/fr/documents/indice-de-legalite-des-genres-en-afrique-2019-rapport-methodologique-et-statistique> (consulté le 11 juin 2021).

⁷ Disponible à l'adresse suivante : <https://genderstats.un.org/files/Minimum%20Set%20indicators%202018.11.1%20web.pdf> (consulté le 11 juin 2021).

⁸ Disponible à l'adresse suivante : <https://www.oecd.org/fr/parite/donnees/> (consulté le 11 juin 2021).

L'autonomisation économique des femmes au Maroc

DE L'ENGAGEMENT À LA MISE EN ŒUVRE

Le Rapport De l'engagement à la mise en œuvre : assurer l'autonomisation économique des femmes au Maroc analyse les politiques publiques marocaines en faveur de l'autonomisation économique des femmes dans le cadre de la Recommandation du Conseil de l'OCDE sur l'égalité femmes-hommes dans l'éducation, l'emploi et l'entrepreneuriat à laquelle le pays a adhéré en 2018. Il fournit un cadre stratégique global visant à déverrouiller le potentiel économique des femmes, afin qu'elles puissent pleinement contribuer au développement durable du Maroc et bénéficier de ses retombées économiques et sociales. Ce cadre stratégique global - développé dans le cadre de la seconde phase du programme pays Maroc de l'OCDE - vise à soutenir la mise en œuvre du troisième Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE III). Il préconise une approche multi-cibles et multi-sectorielle, mettant l'accent sur des politiques de soin transformatrices pour créer des emplois décents, alléger les tâches domestiques et de soin, et remettre en cause les stéréotypes de genre, soulignant l'importance de l'évolution des normes socio-culturelles pour favoriser l'intégration des femmes sur le marché du travail.



IMPRIMÉ ISBN 978-92-64-69324-1
PDF ISBN 978-92-64-53224-3



9 789264 693241