

Autonomisation économique de la femme marocaine au-delà du mode compassionnel

Par Bouchra Rahmouni

Résumé

La crise sanitaire de la Covid-19 a mis en exergue les limites de la société-monde. En effet, sans la femme on ne peut faire face aux défis du millénaire et l'on ne peut surpasser les impacts de la pandémie et les bouleversements révolutionnaires qu'elle génère et qu'elle continuera à générer. Dans le contexte de la Journée des droits de la femme, on ne peut s'empêcher de s'arrêter devant le rôle central que joue la femme marocaine en tant qu'acteur moteur du développement économique. Multiples sont les avancées réalisées au Maroc en matière d'égalité, à commencer par la Constitution de 2011 qui prône la parité et la lutte contre toute forme de discrimination. La Vision royale n'a de cesse de placer les intérêts de la femme au premier plan et reflète le choix ferme de son autonomisation à tous les niveaux. Ainsi, il est nécessaire de veiller à la mise en place d'outils, notamment un code de l'égalité du genre dans le marché du travail, permettant d'accompagner cette ambition, avec la régionalisation avancée comme pilier d'action et cadre principal pour voir prospérer la femme en tant que membre actif de la société et de l'économie.

« Comment espérer atteindre le progrès et la prospérité alors que les femmes, qui constituent la moitié de la société, voient leurs intérêts bafoués »¹.

Tous, leaders, décideurs, experts, hommes et femmes, s'accordent sur un fait : sans la femme on ne peut faire face aux défis du millénaire et l'on ne peut surpasser

1. Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, le 20 août 1999, à l'occasion de la célébration du 46ème anniversaire de la Révolution du Roi et du Peuple.

les impacts de la Covid-19 et les bouleversements révolutionnaires qu'elle génère et qu'elle continuera à générer jusqu'en 2023. En effet, *« la femme représente la moitié de la société. Côte à côte avec l'homme, elle a toujours contribué au développement des sociétés lorsque les facteurs de conversion lui ont permis de mettre à l'œuvre ses potentialités »²*. A cet effet, nombre d'études révèlent un constat paradoxal : au vu des

2. K. El Aynaoui, A. Ibourk, T.Ghazi, « L'autonomisation économique des femmes marocaines au temps de la Covid-19 et d'avant : comprendre pour agir », Policy Center for the New South, 16 juillet 2020.

réformes, de l'évolution démographique, et des avancées économiques du Maroc, l'insertion de la femme demeure moindre. D'après les projections du Haut-Commissariat au Plan³, le nombre des femmes continuera de dépasser celui des hommes en 2021 : le Maroc comptera 50,2% de femmes et 49,8% d'hommes. Néanmoins, malgré la tendance démographique, plus de la moitié de la population est vulnérable et les défis auxquels elle devra faire face sont de taille bien qu'il est vrai que le Maroc a entamé, depuis plus de deux décennies, une dynamique en faveur de la promotion de l'égalité de genre.

I. Taux d'activité des femmes : textes et réalités

Il est important de mettre en exergue ce que représente, économiquement, l'inégalité femmes-hommes au Maroc. Dans une approche régionale, les pays de la région MENA (Afrique du Nord et Moyen-Orient), dont le Maroc, affichent les taux d'activité féminins les plus faibles par rapport au niveau mondial, à savoir entre 20% et 30%⁴. En effet, le taux d'activité des femmes sur la période 1999-2019 était très faible (de 21% à 30%), contre un taux d'activité masculin qui oscillait entre 71% et 79%. A ceci s'ajoute la variable du lieu d'habitation.

En milieu urbain, de 1999 à 2019 le taux d'activité des femmes se situait autour de 20%, contre 78% des hommes. En milieu rural, à la même période, le taux d'activité des femmes oscillait entre 30 et 40%, contre 68% pour les hommes. Par ailleurs, en 2019 le taux d'emploi des femmes se situait autour de 18,6%, contre 65,5% pour les hommes.

A l'échelle mondiale, et dans le rapport « les Femmes, l'Entreprise et le Droit 2020 »⁵, de la Banque mondiale (BM), le Maroc a obtenu un score de 75,6 sur 100, ce qui est supérieur à la moyenne mondiale estimée à 75,2 et dépasse largement la moyenne de la région MENA qui se situe autour de 49,6. Afin de mener à bien cette étude, la Banque mondiale a utilisé huit indicateurs visant à mesurer les différences juridiques entre les hommes et les femmes tout au long des diverses étapes de leur vie professionnelle, à savoir : mobilité, travail, rémunération, mariage, parentalité, entrepreneuriat, actifs et retraite. Le Maroc a obtenu un score de 100 dans les indicateurs "Mobilité", "Travail" et "Entrepreneuriat" (voir figure 1). Par ailleurs, il existe un réel cadre juridique qui favorise l'émancipation de la femme marocaine, cette dernière étant encouragée par la loi quant à la liberté de mouvement, d'accès au marché du travail et d'entreprendre. Tous (HCP, WDI, et DEPF- CE-BSG-ONU Femmes⁶ etc.) s'accordent sur le fait que l'insertion égalitaire des femmes dans le monde du travail au Maroc impactera le PIB qui connaîtra une hausse qui variera selon les institutions précitées entre 25% et 37%.

Figure 1- Indicateurs permettant de mesurer juridiquement les différences Hommes-Femmes

	Indicateurs	Scoring
Maroc	Mobilité	100
	Travail	100
	Rémunération	50
	Mariage	60
	Parentalité	80
	Entrepreneuriat	100
	Actifs	40
	Retraite	75

Source : World Bank. 2020. Women, Business and the Law 2020. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32639> License: CC BY 3.0 IGO." .

3. Haut-Commissariat au Plan, Projections de la population totale du Maroc par âge simple et sexe 2014-2050.

4. D'après l'étude menée par la Direction des Etudes et des Prévisions Financières (DEPF), en partenariat avec le Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) et ONU Femmes sur les « Coûts économiques des inégalités de genre dans le marché de travail au Maroc ».

5. World Bank. 2020. Women, Business and the Law 2020. Washington, DC: World Bank. © World Bank. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/32639> License: CC BY 3.0 IGO."

6. La hausse du PIB pourrait atteindre 24,8% jusqu'à 30,2% (données WDI) et de 28,7% à 37,4% (données des enquêtes sur l'emploi du HCP).

Pour atteindre l'égalité des genres au Maroc, multiples sont les champs d'action visant à réduire les inégalités. Le développement humain et social reste tributaire de l'inclusion des femmes. La variable de l'intégration économique des femmes est révélatrice puisqu'elle relève des champs structurels de la société. Néanmoins, dans une approche constructiviste, la question de l'intégration et de l'inclusion sociale des femmes ouvre la porte à un débat plus ample, à savoir : l'accès des femmes aux mêmes opportunités que les hommes, notamment en matière d'éducation et de formation continue.

II. L'éducation : pilier de la cohésion sociale

Outre ces variables, il va sans dire que le chemin vers l'égalité et la parité ne peut se faire sans l'éducation. Dans ce domaine, le Maroc se classe, selon le Global Gender Gap Report de 2020 du Forum économique mondial⁷, au 143^{ème} rang en se basant sur les catégories suivantes : « participation économique et accès aux opportunités », « le niveau de scolarité », et la « santé et survie ».

En ce qui concerne le niveau de scolarité, le Maroc est classé 115^{ème}. D'après ce rapport, 64,6% des femmes sont alphabètes dont 97% ont été inscrites à l'école primaire, 64,5% ont eu accès à l'enseignement secondaire et 35,7% à l'enseignement supérieur (Voir tableau 1 – Fiche pays Maroc)

Toutefois, toujours dans le même rapport, et dans une approche régionale, le Maroc est classé 12^{ème} dans la région MENA. Les taux d'activité, d'emploi et d'éducation sont révélateurs et font ressortir deux idées majeures pouvant contribuer à l'inclusion des femmes en tant qu'acteur majeur du développement. Il faut amener les mentalités et les mœurs à évoluer et créer les cadres le permettant. Bien que la Constitution de 2011 promeuve la parité, il semble, 10 ans plus tard, qu'il reste beaucoup à faire sur les champs structurels de la société, au premier plan l'éducation.

Tableau 1 - Fiche pays Maroc - Rapport mondial sur l'écart entre les sexes.

	rank	score	avg	female	male	f/m	distance to parity
Economic participation and opportunity	146	0.405	0.582				
Labour force participation rate, %	144	0.308	0.661	23.1	74.9	0.31	
Wage equality for similar work, 1-7 (best)	71	0.856	0.613	-	-	4.59	
Estimated earned income, int'l \$ 1,000	142	0.235	0.499	3.0	12.6	0.24	
Legislators, senior officials and managers, %	138	0.147	0.356	12.8	87.2	0.15	
Professional and technical workers, %	122	0.554	0.756	35.6	64.4	0.55	
Educational attainment	115	0.956	0.954				
Literacy rate, %	130	0.775	0.899	64.6	83.3	0.78	
Enrolment in primary education, %	1	1.000	0.757	97.0	96.8	1.00	
Enrolment in secondary education, %	1	1.000	0.954	64.5	64.5	1.00	
Enrolment in tertiary education, %	107	0.987	0.931	35.7	36.2	0.99	
Health and survival	138	0.963	0.958				
Sex ratio at birth, %	112	0.943	0.925	-	-	0.94	
Healthy life expectancy, years	143	1.008	1.034	65.5	65.0	1.01	
Political empowerment	123	0.095	0.239				
Women in parliament, %	89	0.258	0.298	20.5	79.5	0.26	
Women in ministerial positions, %	136	0.059	0.255	5.8	94.4	0.06	
Years with female/male head of state (last 50)	73	0.000	0.190	0.0	50.0	0.00	

Source : Forum économique mondial

7. Global Gender Gap Report 2020 – Morocco p.253 - Global Gender Gap Index : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

III. La Constitution de 2011 : un plaidoyer pour des changements structurels

La Constitution de 2011 reflète le choix déterminé d'autonomisation des femmes marocaines à tous les niveaux. Le Préambule et les articles 6 et 19 prônent le principe d'égalité et de parité. Complétant les constitutions de 1962, 1970, 1972, 1992 et 1996, où il est stipulé que les femmes et les hommes jouissent de l'égalité des droits politiques, celle de 2011 consacre les principes d'égalité des sexes et de non-discrimination. C'est ainsi que le Préambule met l'accent sur :

1. l'égalité des chances ;
2. la protection et la promotion des dispositifs des droits de l'Homme ;
3. et la lutte contre toute discrimination en raison du sexe, de la couleur, des croyances, de la culture, de l'origine sociale ou régionale, de la langue, du handicap ou de toute autre particularité individuelle.

L'article 6 de la Constitution précise que *« les pouvoirs publics œuvrent à la création des conditions permettant de généraliser l'exercice effectif de la liberté et de l'égalité des citoyennes et des citoyens, ainsi que de leur participation à la vie politique, économique, culturelle et sociale »*. Pour sa part, l'article 19 est une consécration expresse du principe d'égalité et de parité :

« L'homme et la femme jouissent à égalité des droits et libertés à caractère civil, politique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent Titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Maroc, et ce dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes du Royaume et de ses lois. L'État œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination ».

Promouvoir ce choix conformément aux exigences de la Constitution de 2011 peut se faire à travers des programmes tels que le Programme national intégré pour l'autonomisation économique mais également à travers des initiatives citoyennes. Dans la droite ligne de la Vision royale qui n'a de cesse de placer les intérêts de la femme au premier plan, son autonomisation, un **code de l'égalité du genre dans les marchés du travail**

au Maroc devrait voir le jour. Dans ledit code, il sera principalement question de mettre en évidence le concept d'entrepreneuriat féminin et de préciser les orientations et les engagements qui définissent et encadrent la pratique de ce type d'entrepreneuriat. L'objet d'un tel code sera de définir la vision d'un entrepreneuriat féminin à fort impact. En effet, la promotion de l'entrepreneuriat féminin appelle à la réflexion sur un écosystème cohérent et complet favorisant un accompagnement sans faille et à forte valeur ajoutée.

IV. L'entrepreneuriat : champ d'action en faveur de l'inclusion des femmes

Afin de promouvoir et encourager l'entrepreneuriat féminin, il existe une multitude d'outils. Ainsi, il faut songer à faire véhiculer l'information à travers les réseaux sociaux et la mise en place d'événements incitant les femmes à faire entendre leur voix. Des applications à visée collaborative peuvent être créées dans ce sens, c'est-à-dire, qui ambitionnent l'entraide, le partage d'expérience, et la mise en place et accès à des guides disponibles à toutes les femmes désirant se lancer dans l'aventure entrepreneuriale. Il existe, par ailleurs, d'autres initiatives qui pourraient permettre le développement de l'entrepreneuriat féminin, à savoir :

- la création d'un collectif pour rassembler les fonds selon la nécessité ;
- la mise en place d'incubateurs visant à soutenir et à accompagner les start-up pour l'égalité des sexes ;
- la promotion du mentorat, la culture du « give-back » , des « success stories » et du levier du numérique pour bénéficier des ressources en libre accès ;
- et, enfin, la vulgarisation du statut d'autoentrepreneur dans le secteur de l'informel.

Outre la question de l'entrepreneuriat féminin, il s'agit de penser à formaliser certains emplois de l'informel. Selon l'Organisation internationale du Travail (OIT)⁸, le taux d'activité actuel des femmes dans le monde est proche de 49 %. Pour les hommes, il est de 75 %, soit une différence de 26 points de pourcentage. Par ailleurs, selon l'OIT, l'économie informelle employait plus de 60% de la

8. International Labour Organization, « A global gap » - Published in December 2017 - Updated in March 2018
<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women>

population active dans le monde en 2018⁹. A cela s'ajoute la disparité mondiale des régions : « Les pays où l'économie informelle est la plus importante et où ont été prises des mesures de confinement total sont ceux qui souffrent le plus des conséquences de la pandémie. La part des travailleurs de l'économie informelle gravement affectés par le confinement varie de 89%, en Amérique latine et dans les pays arabes, à 83% en Afrique, 73% en Asie et Pacifique, et 64% en Europe et Asie centrale »¹⁰. Pour ce qui est du Maroc, et selon l'enquête nationale sur l'emploi du HCP, en 2015, la composition du marché du travail était constituée à 59,2%¹¹ d'emploi informel. Ainsi, le développement du statut d'autoentrepreneur permettrait non seulement l'essor de l'activité économique féminine mais également de disposer d'un levier pour l'inclusion des femmes. Pour ce faire, il est nécessaire de :

- sensibiliser la population féminine ;
- vulgariser le concept d'entrepreneur féminin ;
- démystifier l'acte d'entreprendre au féminin.

V. Le rôle de la région dans la promotion de l'égalité et de l'intégration des femmes

La régionalisation avancée, consacrée dans l'article premier de la Constitution de 2011, qui stipule que « *L'organisation territoriale du Royaume est décentralisée. Elle est fondée sur une régionalisation avancée* », constitue un cadre principal pour voir prospérer la Femme en tant que membre actif de la société, et ce à toutes les échelles. La région pensée comme un territoire avec l'ensemble de ses composantes accompagné des outils technologiques et numériques dont nous disposons actuellement, représente l'opportunité de la mise en place d'outils visant l'accompagnement des femmes vers l'autonomisation économique.

En effet, de régions en régions, les défis auxquels les femmes doivent faire face ne sont pas les mêmes. Par conséquent, la région, à l'image d'un écosystème

9. International Labour Organization, Women and men in the informal economy: A statistical picture, 2018. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf

10. ONU Info, Le Covid-19 appauvrit davantage des travailleurs informels déjà vulnérables (OIT), 7 mai 2020. <https://news.un.org/fr/story/2020/05/1068372>

11. Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale, « Le marché du travail au Maroc : défis et opportunités », novembre 2017.

représentatif du pays, représente le levier principal du développement économique et social pour le Maroc. Ainsi, la gestion à échelle 'locale' permettrait de répondre aux besoins des uns et des autres plus rapidement et efficacement. D'autant plus que le taux d'activité des femmes dans les milieux ruraux et urbains n'est pas le même. Ainsi, pour mieux comprendre et avoir une vision concrète de la situation de la femme, il faut songer à mettre en place des outils d'évaluation des déclinaisons politiques publiques sociales à l'échelle des territoires pour estimer à bon escient le niveau d'intégration des femmes et leurs impacts social et économique. Toujours à cette échelle territoriale, il est important de consacrer une place importante et décisionnelle aux femmes dans les diagnostics et les processus territoriaux.

VI. Leadership féminin : changer le narratif pour contrer le mode compassionnel

Pour outrepasser ce mode compassionnel dans lequel se situe la femme aujourd'hui, il est nécessaire de changer le narratif sur le leadership, en passant d'un leadership masculin à un leadership féminin qui repose sur 5 caractéristiques principales que sont :

1. Management humain : empathie et intelligence émotionnelle ;
2. Goal-oriented : coopération et collaboration multi-scalaire ;
3. Leadership horizontal : action participative et équitable ;
4. Intégrité envers l'entreprise ; société ; groupe d'appartenance professionnelle ;
5. Equilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Il va sans dire que le passage d'un modèle de leadership à un autre ne peut se faire que par un choc. En effet, il est primordial de penser le choc de la parité comme le choc de la croissance.

Conclusion et recommandations

Après avoir étudié certaines variables permettant d'analyser la situation de la femme actuelle au Maroc, nous devons formuler une réponse capable de dynamiser toutes les composantes institutionnelles d'un écosystème à même de garantir une insertion plus égalitaire des femmes au sein de la société. Par conséquent, il est crucial de mener des actions et des interventions sur quatre piliers majeurs :

- **L'état d'esprit** : changement de mentalité et de mœurs pour une meilleure compréhension, adaptation et mise en pratique de cette inclusion.
- **Le cadre** : ce dernier peut être structuré autour des Objectifs de Développement Durable (ODD), Agenda 2030, Agenda 2063 de l'Union africaine (UA), la Constitution de 2011, le plan d'intégration d'autonomisation, Centre d'Excellence pour la Budgétisation Sensible au Genre la régionalisation avancée et, à ce stade de la réflexion, un cadre dont les contours pourraient être contenus dans le code de l'égalité du genre dans les marchés du travail au Maroc.
- **L'accompagnement** : via le mentorat, la culture du « give-back », les « success-stories » et la promotion du levier du numérique pour bénéficier des free ressources.

- **L'évaluation des politiques publiques sociales à l'échelle des territoires** pour estimer à bon escient le niveau d'impact social, économique et celui de la satisfaction des bénéficiaires. Toujours à cette échelle territoriale, il serait opportun de consacrer une place importante, à caractère décisionnel, aux femmes dans les diagnostics territoriaux.

Ainsi, femmes et hommes doivent travailler ensemble pour une meilleure insertion de la femme. Nous ne devons pas perdre de vue que le Maroc s'inscrit dans un contexte mondial et que d'après le Forum économique mondial, la parité ne se fera pas avant l'an 2277¹². En effet, à l'échelle mondiale, le rapport¹³ constate une augmentation de 2% du nombre de femmes aux postes de responsabilité, mais la participation des femmes au marché du travail stagne et les disparités financières s'accroissent. Tout en contribuant à l'accroissement de l'écart préexistant, la crise sanitaire de la Covid-19 pourrait représenter l'opportunité de voir s'améliorer l'accessibilité des femmes à l'emploi à travers l'émergence des outils numériques et technologiques.

12. World Economic Forum, "A woman would have to be born in the year 2255 to get equal pay at work", <https://www.weforum.org/agenda/2019/12/global-economic-gender-gap-equality-women-parity-pay/>

13. Global Gender Gap Report 2020 – Key Findings - P6. - Global Gender Gap Index : http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

À propos de l'auteur, Bouchra Rahmouni

Pr. Bouchra Rahmouni est directrice de la Recherche, des Partenariats et des Événements au Policy Center for the New South. Titulaire d'un Doctorat en Economie Internationale et d'une Habilitation Scientifique en Sciences Economiques, B. Rahmouni est Professeure des Universités. Ses travaux de recherche portent principalement sur la responsabilité sociale de l'entreprise, l'émergence économique et la géopolitique. Elle est Professeure affiliée à l'Université Mohammed VI Polytechnique et à l'Université de New York (département d'ingénierie financière) - Etats-Unis. Elle est également Professeure invitée à l'Université Holy Spirit - Liban. Bouchra Rahmouni est par ailleurs, Professeure émérite de géopolitique à la Grenoble School of Management - France. Elle est également Professeure adjointe à l'Institut de droit et de commerce international de l'Université nationale de Pusan, en Corée du Sud.

À propos de Policy Center for the New South

Le Policy Center for the New South: Un bien public pour le renforcement des politiques publiques. Le Policy Center for the New South (PCNS) est un think tank marocain dont la mission est de contribuer à l'amélioration des politiques publiques, aussi bien économiques que sociales et internationales, qui concernent le Maroc et l'Afrique, parties intégrantes du Sud global.

Le PCNS défend le concept d'un « nouveau Sud » ouvert, responsable et entreprenant ; un Sud qui définit ses propres narratifs, ainsi que les cartes mentales autour des bassins de la Méditerranée et de l'Atlantique Sud, dans le cadre d'un rapport décomplexé avec le reste du monde. Le think tank se propose d'accompagner, par ses travaux, l'élaboration des politiques publiques en Afrique, et de donner la parole aux experts du Sud sur les évolutions géopolitiques qui les concernent. Ce positionnement, axé sur le dialogue et les partenariats, consiste à cultiver une expertise et une excellence africaines, à même de contribuer au diagnostic et aux solutions des défis africains.

[Read more](#)

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles de l'auteur.



Policy Center for the New South

Suncity Complex, Building C, Av. Addolb, Albortokal Street,
Hay Riad, Rabat, Maroc.

Email : contact@policycenter.ma

Phone : +212 (0) 537 54 04 04 / Fax : +212 (0) 537 71 31 54

Website : www.policycenter.ma