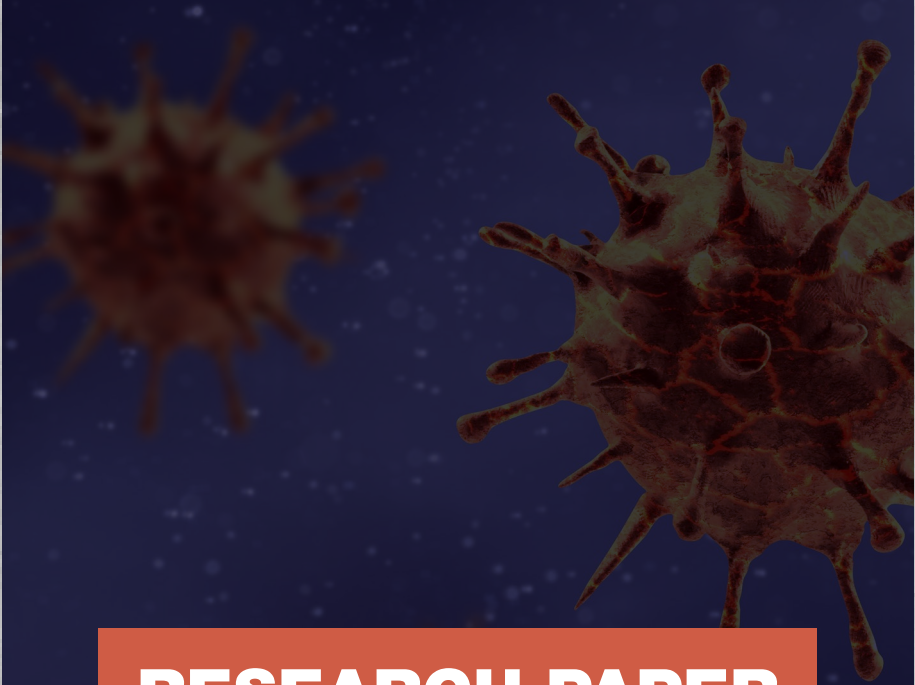




RESEARCH PAPER

RP 20 - 10
Juillet 2020

L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES MAROCAINES AU TEMPS DE LA **COVID-19** ET D'AVANT: COMPRENDRE POUR AGIR

Par Aomar Ibourk, Karim El Aynaoui & Tayeb Ghazi

L'autonomisation économique des femmes marocaines au temps de la Covid-19 et d'avant : comprendre pour agir

Introduction

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 pour parler simple.

Aujourd'hui, cette catégorie de la société marocaine, et mondiale, subit de manière disproportionnée les répercussions de la crise de la Covid-19, sur plus d'un aspect de la vie en société. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit des domaines de l'autonomisation économique des femmes. Les observations que nous présenterons soutiennent que les effets économiques de la Covid-19 sont exacerbés pour les femmes et les filles, au Maroc et ailleurs. Ils se matérialisent en des pertes d'emplois, en la vulnérabilité qui leur est associée et au travail en danger.

L'objectif de ce Research Paper est de mettre en avant l'effet de la crise de la Covid-19 sur la vie des femmes en société, avec un accent sur les retombées sur le travail féminin. Une présentation de la situation des femmes dans le monde sera notre point de départ. Ensuite, nous jetons la lumière sur la situation des femmes au Maroc pendant cette crise. Enfin, nous analysons le préexistant avec, à l'esprit, la conviction selon laquelle la situation des femmes sur le marché du travail ne peut être adressée adéquatement en l'absence de compréhension fine des problématiques d'avant la crise.

1. La Covid-19 et les femmes du monde : zoom sur les conséquences économiques

La pandémie de la Covid-19 a frappé de plein fouet plus d'un aspect de la vie en société. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit des domaines de l'autonomisation des femmes. Les observations soutiennent que les effets de la Covid-19 sont exacerbés pour les femmes et les filles dans les domaines de l'économie, de l'éducation et de la santé.

Pour ce qui est de l'économie, l'effet de la Covid-19 se transmet, en principe, via le marché du travail. Nombreuses sont les matérialisations de cette transmission. Nous nous limitons aux aspects liés à la perte d'emploi, à la vulnérabilité associée à une éventuelle perte d'emploi, et au travail en danger.

Tout d'abord, il y a lieu de noter que selon les données du Bureau international du Travail (BIT), les femmes sont très présentes dans les secteurs les plus touchés par la crise, à savoir ceux dont l'activité est basée sur la mobilité, les rassemblements ou les chaînes d'approvisionnement. Pour donner une illustration, les estimations du BIT indiquent une représentation des femmes dans les secteurs les plus touchés allant d'une minimale de 38,2%, dans les secteurs de l'immobilier, les activités administratives et d'affaires, à une maximale, d'environ 54,1%, dans l'hôtellerie et la restauration. D'après les chiffres avancés par le BIT au compte du quatrième trimestre du 2019, plus d'un demi-milliard de femmes sont occupées aujourd'hui dans les secteurs les plus touchés par la crise de la Covid-19, et environ 178 millions dans des secteurs à risque moyen ou moyen-élevé. En somme, cette crise a mis sous pression environ 55% de l'emploi féminin mondial.

Classification des secteurs selon le degré d'exposition aux répercussions de la crise de la Covid-19

Secteur économique	Impact actuel de la crise sur la production économique	Situation initiale de l'emploi (estimations mondiales pour 2020 avant le COVID-19)			
		Niveau d'emplois (000s)	Part de l'emploi global (%)	Part des salaires (revenu mensuel sectoriel/revenu total moyen)	Part des femmes (%)
Education	Faible	176560	5,3	1,23	61,8
Domaine de la santé des personnes et de l'action sociale	Faible	136244	4,1	1,14	70,4
Fonction publique et défense; sécurité sociale obligatoire	Faible	144241	4,3	1,35	31,5
Services publics	Faible	26589	0,8	1,07	18,8
Agriculture; forêts et pêche	Faible -Moyen*	880373	26,5	0,72	37,1
Construction	Moyen	257041	7,7	1,03	7,3
Activités financières et d'assurances	Moyen	52237	1,6	1,72	47,1
Mines et extractions	Moyen	21714	0,7	1,46	15,1
Arts, spectacles, loisirs et autres services	Moyen-Elevé*	179857	5,4	0,69	57,2
Transports; stockage et communication	Moyen-Elevé*	204217	6,1	1,19	14,3
Hôtellerie et restauration	Elevé	143661	4,3	0,71	54,1
Immobilier; activités administratives et d'affaires	Elevé	156878	4,7	0,97	38,2
Industrie manufacturière	Elevé	463091	13,9	0,95	38,7
Commerce en gros et de détail, réparation automobile et de motos	Elevé	481951	14,5	0,86	43,6

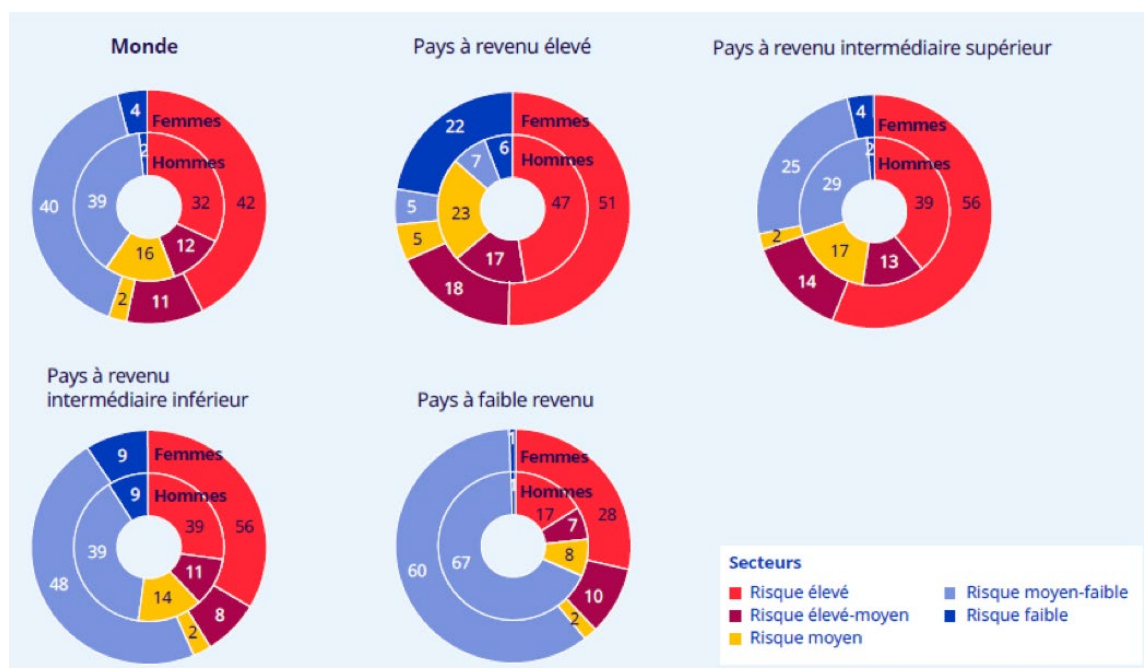
Source : Bureau international du Travail, 2020

L'impact de la crise de la Covid-19 sur l'emploi risque d'être plus important pour les travailleurs non protégés. Ce groupe englobe, en principe, des travailleurs indépendants, des travailleurs précaires et des travailleurs de l'économie informelle et de l'économie des

petites activités. Ceux-ci représentent environ 55% des travailleurs à travers le monde, lorsqu'il s'agit de la couverture en protection sociale. En absence de mécanismes de protection sociale [et de stabilisation des revenus], ces travailleurs risquent de tomber dans le piège de la pauvreté, un piège dont la persistance des effets à moyen et long termes est à craindre. Ceci est d'autant plus inquiétant pour les femmes qui touchent des salaires inférieurs¹ à ceux des hommes et ont aussi moins accès à la protection sociale (BIT, 2018)².

Pour ce qui est des travailleurs de l'économie informelle, les données du BIT indiquent une surreprésentation des femmes dans les secteurs les plus touchés à hauteur de 42% de l'ensemble des femmes travailleuses dans le monde, contre 32% des hommes. Cet écart est d'autant plus important dans les pays à revenu intermédiaire et les pays à faible revenu. Dans ces derniers, la population couverte par au moins une forme de protection sociale est inférieure à 20%³. Notons que l'emploi informel, fortement touché, représente 47% de l'emploi informel mondial (30% de l'emploi total), 68% de l'informel dans les pays à faible revenu, 80% dans les pays à revenu intermédiaire inférieur, 30% dans les pays à revenu intermédiaire supérieur et 15% dans les pays à revenu élevé.

Représentation des sexes dans l'économie informelle par tranche de revenu⁴



Source : Bureau international du Travail, 2020

A la lumière des chiffres avancés, le risque est de voir des pertes d'emploi, et donc de revenu, se transformer en un creusement durable des inégalités, en défaveur des femmes. Les estimations du BIT concernant le premier mois de la crise indiquent des

1. The Global Gender Gap Report 2020.

2. Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent. Genève, BIT, 2019.

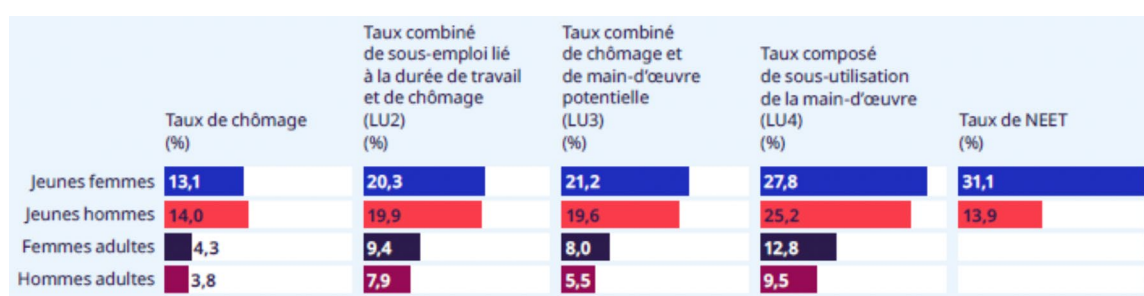
3. Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience. BIT, 2019.

4. BIT : « Calculs basés sur l'analyse des données d'enquêtes nationales auprès des ménages dans 129 pays représentant 90 pour cent de l'emploi mondial. Les groupes de secteurs classés en fonction de l'impact de la crise sur la production économique suivent la classification présentée dans le tableau 1 ».

pertes conséquentes en matière de revenu mensuel, qui devait baisser de 60% au niveau mondial, 82% dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur, 76% dans les pays à revenu élevé, et 28% dans les pays à revenu intermédiaire supérieur. Lorsque la perte de revenu est irremplaçable, notamment en raison d'absence de couverture sociale ou autres revenus alternatifs, l'augmentation de la pauvreté devient fatale. C'est d'ailleurs le cas d'environ un tiers des travailleurs de l'informel dans le monde, qui vont s'ajouter au stock de pauvres.

Outre ce qui précède, être jeune et femme, c'est voir exacerber l'étroitesse du marché du travail. Déjà, les jeunes femmes souffraient de forts taux de chômage et de sous-emploi, et souffriraient d'une baisse de l'activité, et donc de la demande de main-d'œuvre. En phase de transition, elles feraient face à un environnement incertain et en transformation. A titre d'exemple, les jeunes sont plus exposés que tout autre groupe d'âge aux risques de l'automatisation, selon le BIT. Être pénalisées par l'exposition à cet environnement, en matière d'insertion professionnelle, de carrière et de revenu, pourrait avoir des effets à long terme sur plus d'un aspect de la vie de ces jeunes femmes. Cela est d'autant vrai pour les moins armées, notamment en capital humain.

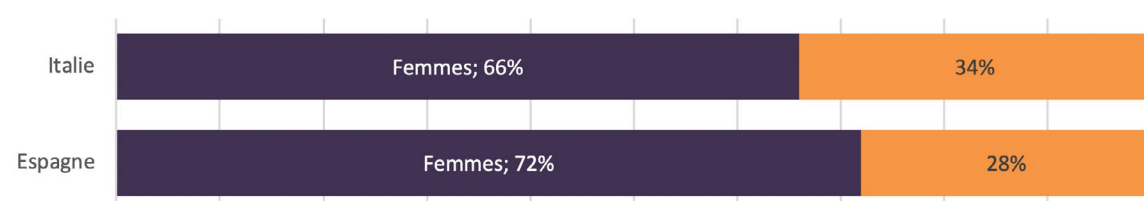
Sous-utilisation plus importante de la main-d'œuvre féminine, notamment des jeunes femmes



Source : Bureau international du Travail, 2020

Au-delà des pertes d'emplois, des revenus et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre féminine, le travail en danger est une autre facette de l'impact de cette crise sur les femmes travailleuses. S'il y a surreprésentation des femmes dans les secteurs les plus touchés, leur surreprésentation est aussi importante dans des professions très exposées au virus même. Il s'agit de métiers se trouvant en première ligne de bataille contre la Covid-19, y compris « les infirmières, les médecins et autres agents de santé, les employés des établissements de soins et les travailleurs sociaux, ainsi que les personnels de soutien médical, comme les agents de blanchisserie et le personnel de nettoyage. Environ 70 pour cent de ces emplois sont occupés par des femmes ». (BIT, 2020).

Travailleurs de la santé infectés, Espagne et Italie



Source : Nations unies, 2020

En dehors de ces métiers, les femmes ont vu leur charge de travail domestique augmenter pour raison d'assistance apportée aux dépendants (en principe les enfants et les personnes âgées). Cela est notamment le cas à cause de la fermeture des écoles et le passage à l'enseignement à distance qui a concerné environ 1,5 milliard d'enfants dans 175 pays (au 10 avril).

Outre la charge en travail domestique, on s'inquiète de plus en plus des effets à long terme sur l'apprentissage, surtout dans les pays en développement, vu que ces derniers sont moins armés en matière d'infrastructure technologique et de communication. Ces inquiétudes sont d'autant plus importantes quand on sait que la pauvreté et la qualité des apprentissages sont des facteurs déterminants de l'abandon scolaire, phénomène qui concerne 11% des filles de l'enseignement primaire au niveau mondial et plus d'un tiers dans les pays à faible revenu (Banque mondiale, 2018).

Un autre impact de cette crise sanitaire se ressent sur la santé des femmes, et réside dans l'accès aux soins, notamment psychologiques, sexuels et reproductifs. Dans ce sens, les Nations Unies alertent sur les difficultés d'accès aux soins de santé en raison du détournement de l'offre au profit de la Covid-19. Cela comprend l'offre de services de santé sexuelle et reproductive, y compris les soins de santé maternelle et les services liés à la violence sexiste.

2. Les femmes marocaines au temps de la Covid-19: Essai de diagnostic

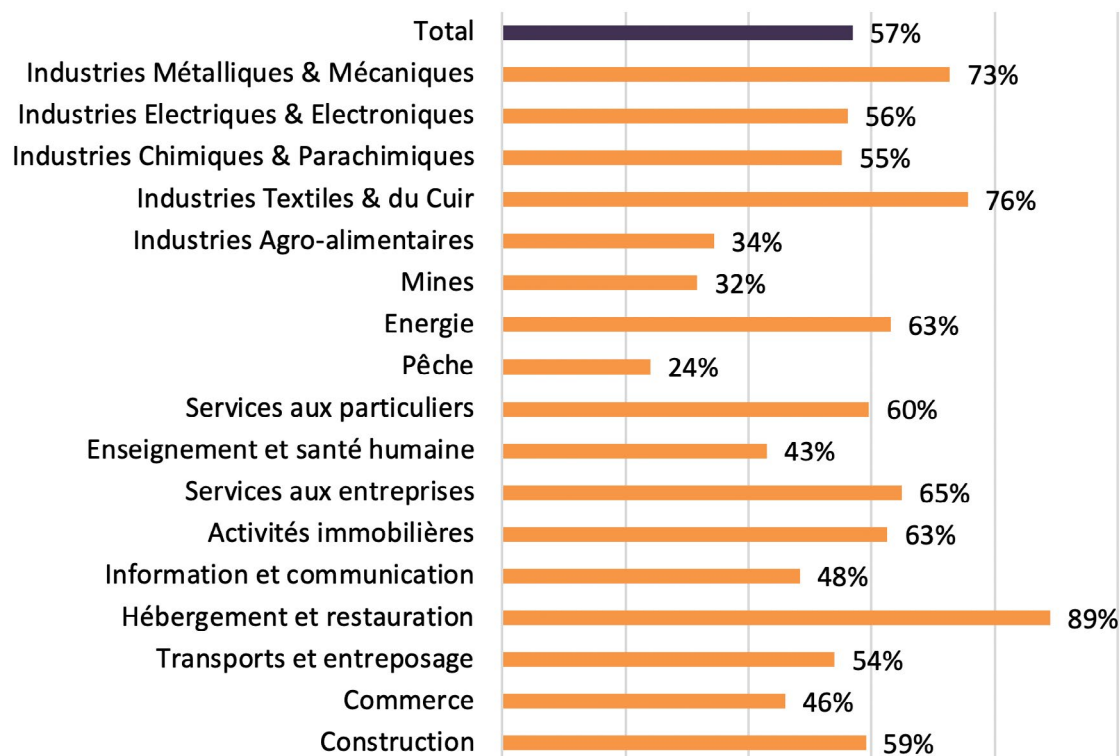
A l'image de ce qui est observé au niveau mondial, les femmes au Maroc subissent de plein fouet les retombées de la présente crise sanitaire. Ces retombées se manifestent à plusieurs niveaux, dont l'emploi et les revenus, la santé, l'éducation, etc.

Une première observation des répercussions de cette crise sur les femmes marocaines concerne le travail en danger. De fait, les femmes au Maroc sont surreprésentées dans les métiers constituant la première ligne de défense contre la Covid-19. Elles représentent, en effet, 57% du personnel médical, 66% du personnel paramédical et 64% des fonctionnaires du secteur social (ONU-Femmes). Elles jouent, alors, un rôle disproportionné dans la réponse à la maladie.

Outre le travail en danger, il semble que cette crise vienne amplifier l'effet sur l'emploi féminin d'une maigre année agricole. Avec environ 4/5 des femmes au Maroc qui sont en dehors du marché du travail (de la population active) et 60% des femmes actives occupées qui travaillent dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche, les 40% restant seraient probablement touchées de manière disproportionnée par des pertes d'emploi. Il arrive, en effet, que les impacts de cette crise touchent des secteurs où les femmes sont considérablement représentées :

Les secteurs les plus touchés par cette crise sont l'hébergement et la restauration avec 89% d'entreprises en arrêt, les industries textiles et du cuir et les industries métalliques et mécaniques avec respectivement 76% et 73%.

Proportion des entreprises en arrêt provisoire ou définitif par secteur d'activité



Source: HCP, 2020

Les femmes sont considérablement présentes dans des secteurs très touchés, y compris l'industrie qui compte pour un dixième des emplois féminins (un quart des emplois de femmes ayant un diplôme moyen et le 1/10 des emplois de femmes ayant un diplôme supérieur ou les sans-diplôme), le commerce qui totalise environ 5% des emplois féminins, et 1/10 des emplois des femmes diplômées, ainsi que la restauration et hôtellerie dont 20% des effectifs sont de sexe féminin. A cela s'ajoute la contre-performance du secteur primaire, qui occupe 8 femmes sans diplôme sur 10, et le tiers des femmes ayant un diplôme moyen.

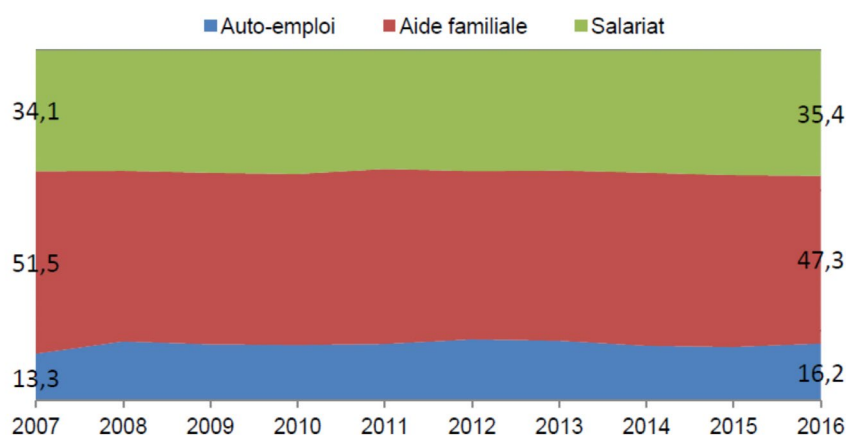
Structure de l'emploi féminin selon les branches d'activité économique et le diplôme (%)

Branches d'activité économique	Sans diplôme	Niveau moyen	Niveau supérieur
Agriculture, forêt et pêche	78,6	32,8	1,6
Industrie (y compris l'artisanat)	8,0	23,9	10,2
Bâtiments et travaux publics	0,1	0,4	2,3
Commerce	2,6	8,1	8,1
Transport, entrepôts et communication	0,2	1,5	4,2
Administration générale et services sociaux fournis à la collectivité	1,4	16,9	54,3
Autres services	9,1	16,3	19,1
Activités mal désignées	0,0	0,1	0,2

Source : HCP, enquête nationale sur l'emploi, 2016

Les retombées sur les femmes travailleuses seraient amplifiées par la faible qualité de leurs emplois. En effet, près de 80% des femmes ne bénéficient pas d'une couverture médicale ; cette part est d'environ 46% pour celles exerçant une activité salariée.

Structure de l'emploi des femmes selon le statut professionnel



Source : HCP, enquête nationale sur l'emploi

Sur ce même registre de la stabilité et la qualité de l'emploi, en 2016, près des deux-tiers des salariés (3,1 millions) ne disposent d'aucun contrat qui formalise leur relation avec leur employeur.

Aussi, le taux de bas salaires est d'environ 27% chez les femmes, comparativement à 18% pour les hommes. De bas salaires ne sont pas favorables à la constitution d'une épargne, qu'elle soit de précaution ou autre. Alors, une fois en arrêt du travail, une part importante des femmes se trouveraient privées de moyens de subsistance. Celles exerçant dans l'informel verraient la dotation en transfert monétaire comme seule source de revenu.

Indicateurs de la qualité de l'emploi des femmes au Maroc

Indicateurs	2015	2016
Part des actifs occupés ne bénéficiant pas d'une couverture médicale	79,4	79,0
Part des salariés ne bénéficiant pas d'une couverture médicale	45,3	46,5
Taux de bas salaires	27,2	27,4
Durée du travail excessive	13,7	14,2
Part des travailleurs occasionnels ou saisonniers	4,7	4,5
Taux d'affiliation des actifs occupés à une organisation syndicale ou professionnelle	3,5	3,5

Source : HCP, enquête nationale sur l'emploi, 2016

La précarité économique des femmes est aussi aggravée par leur surreprésentation parmi la population au chômage, notamment pour les plus diplômées, soit 33% de chômage chez les femmes. Elle est plus prononcée parmi les jeunes femmes de 15 à 24 dont 44% sont des NINI (ni dans le système éducatif ni dans l'emploi).

Personnes âgées de 15 à 24 ans sans emploi et ne participant ni à l'éducation ni à la formation (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Ensemble	30,7	30,6	29,9	28,9	27,9	27,5
Femmes	49,6	49,5	48,2	46,5	45,1	44,0
Hommes	12,2	12,3	12,2	11,9	11,4	11,7
Par milieu						
Rural	35,0	35,9	34,3	33,1	32,2	32,0
Urbain	27,0	26,2	26,3	25,4	24,5	24,0

Source : HCP, enquête nationale sur l'emploi

Outre le travail en danger, la perte des emplois et les risques de tomber dans la pauvreté ou la vulnérabilité, une grande partie des femmes assument, de manière disproportionnée, les tâches domestiques, y compris les soins et le suivi de la scolarisation des enfants. Ces charges sont aujourd'hui plus importantes et incombent en grande partie aux femmes, qui consacrent en moyenne sept fois plus de temps au travail domestique que les hommes (HCP, enquête sur l'emploi du temps).

La peine de cette mise en quarantaine pour les femmes est double. Oxfam-Maroc alerte sur le fait que l'imposition du confinement pourrait être synonyme de « prison » et de recrudescence des diverses formes de violences à l'égard des jeunes filles et des femmes ; phénomène par ailleurs observé au niveau mondial. A titre d'indication, le HCP rapporte que « 18% des ménages ont ressenti une détérioration des rapports familiaux (20% en milieu urbain et 12% en milieu rural) ».

De nombreux contenus médias ont également été produits pour sensibiliser l'opinion publique face aux diverses formes de violences faites aux femmes et aux jeunes filles au Maroc.

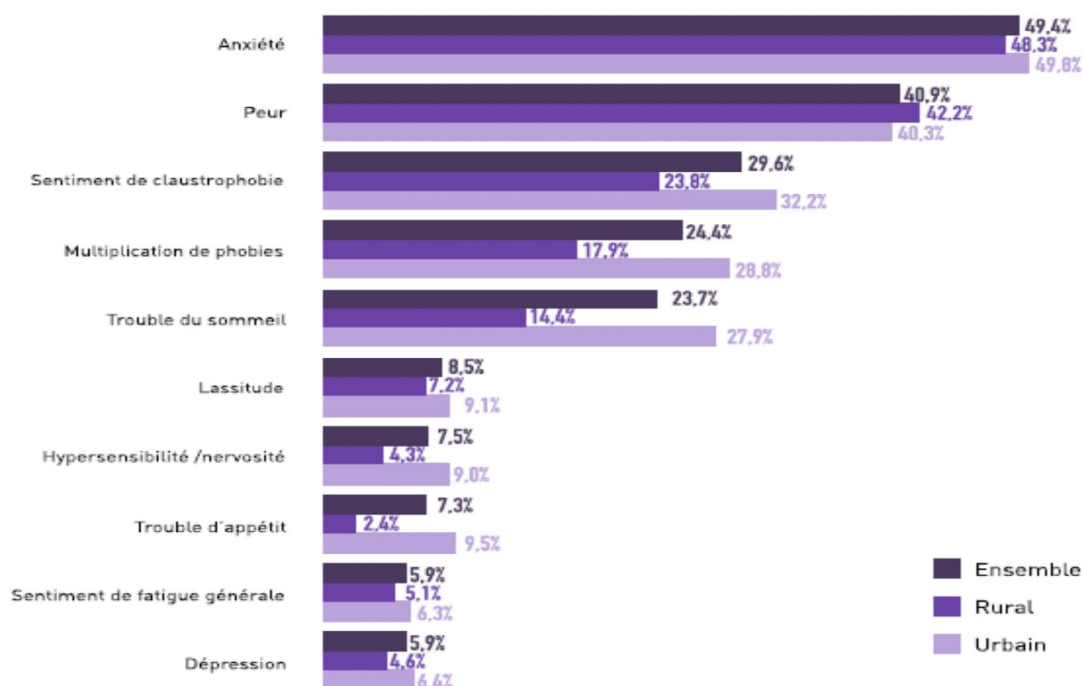
Le ministère de la Solidarité, du Développement social, de l'Egalité et de la Famille a également mis en place des "Salama Kits" pour l'hygiène et la prévention de la Covid-19, en collaboration avec l'UNFPA, dédiés aux femmes victimes de violences et en situation difficile, outre la consolidation des efforts de coordination et de soutien financier en faveur de la plateforme "Kolona Maak", pour accompagner les femmes en situation difficile, en les écoutant et les orientant.

Cette plateforme, disponible 24h/24 et 7j/7 à travers une ligne téléphonique directe (8350) est une application gratuite téléchargeable sur les smartphones, ayant pour objectif de signaler tout abus ou violence dont seraient victimes les femmes et les filles, et de les orienter vers l'autorité de sécurité ou judiciaire compétente, en particulier les cas qui nécessitent une intervention urgente.

Le ministère a mis à la disposition de la plateforme une liste de 63 centres pouvant accueillir des femmes en situation de violence. Il s'agit des espaces pour femmes en situation de rue, des centres pour femmes en situation difficile et des espaces multifonctionnels pour femmes.

Un autre impact psychologique du confinement est la peur qui « est ressentie par 41% des ménages marocains, principalement parmi les ménages dirigés par une femme (47%), contre 40% dirigés par un homme, et parmi les ménages pauvres (43%), contre 33% parmi les aisés. » HCP (2020). Notons que « pour 49% des ménages, l'anxiété est le principal impact psychologique du confinement. Cette proportion atteint 54% parmi les ménages résidant dans les bidonvilles, contre 41 % parmi ceux de l'habitation moderne » HCP (2020).

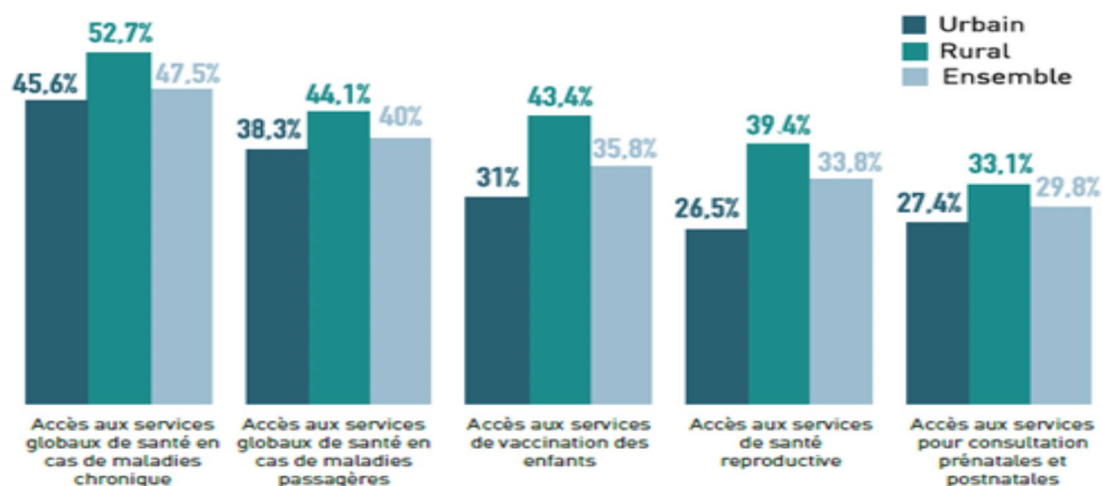
Impact psychologique du confinement sur les ménages



Source : HCP-2020

Sur un autre registre, le confinement sanitaire entrave l'accès aux soins de santé, notamment les services de santé reproductive et les services des consultations prénatales et postnatales. Une enquête du HCP indique que « parmi les 5% des ménages ayant parmi leurs membres des femmes éligibles aux services des consultations prénatales et postnatales, 30% ont dû renoncer à ces services pendant le confinement sanitaire, 27% en milieu urbain et 33% en milieu rural ».

Proportion du non-recours des populations cibles aux services globaux de santé



Source : HCP-2020

Sur le plan de l'éducation, le recours à l'enseignement à distance risque de creuser les inégalités déjà existantes en matière d'accès mais aussi de rétention en défaveur des filles et des jeunes femmes. Déjà, 2,4% des filles quittent l'école à l'âge de scolarisation dans l'enseignement primaire (6 à 11 ans), ce qui fait que le taux de transition entre les niveaux soit inférieur à celui des garçons, malgré les écarts des taux d'abandon aux niveaux secondaire, collégial et qualifiant. Une des principales causes de l'abandon scolaire précoce est l'achèvement scolaire. Or, aujourd'hui, ce dernier se trouve menacé par des barrières à l'accès au numérique, surtout en milieu rural et parmi les couches démunies de la population. Il se trouve, également, menacé par la faible qualité des enseignements, qui subirait des détériorations du fait que les enseignants ne sont pas bien armés en compétences et pratiques pédagogiques TIC, et que les médias utilisés ont tendance à élargir la distance transactionnelle, dont la réduction est nécessaire pour un enseignement effectif de qualité pour tous.

Taux d'abandon scolaire selon le sexe et le niveau (%)

	2010-11	2011-12	2012-13	2013-14	2014-15	2015-16
Primaire						
Femmes	3,8	4,0	2,7	3,4	4,0	2,4
Hommes	2,4	2,5	1,2	1,8	1,9	1,5
Total	3,1	3,2	1,9	2,5	2,9	1,9
Secondaire collégial						
Femmes	9,6	9,3	7,6	9,2	10,4	8,5
Hommes	11,7	11,2	10,6	11,7	13,6	12,7
Total	10,8	10,4	9,3	10,6	12,2	10,8
Secondaire qualifiant						
Femmes	11,9	11,4	8,4	12,1	13,6	10,3
Hommes	11,4	10,7	8,9	11,6	14,3	12,7
Total	11,7	11,0	8,7	11,9	13,9	11,5

Source : Ministère de l'Education nationale et de la Formation professionnelle, Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche scientifique et de la Formation des cadres

3. Reconsidération du préexistant en matière d'autonomisation des femmes : comprendre pour agir

Même avant la crise mondiale de la Covid-19, les femmes se trouvaient dans une situation marquée par l'importance des écarts concédés, surtout en matière d'opportunités économiques. Cette section vient jeter la lumière sur ces écarts, tout en soulignant les avancées réalisées. Un focus portera sur la situation des femmes sur le marché du travail.

A. L'autonomisation des femmes au Maroc : panorama des réalisations et des défis

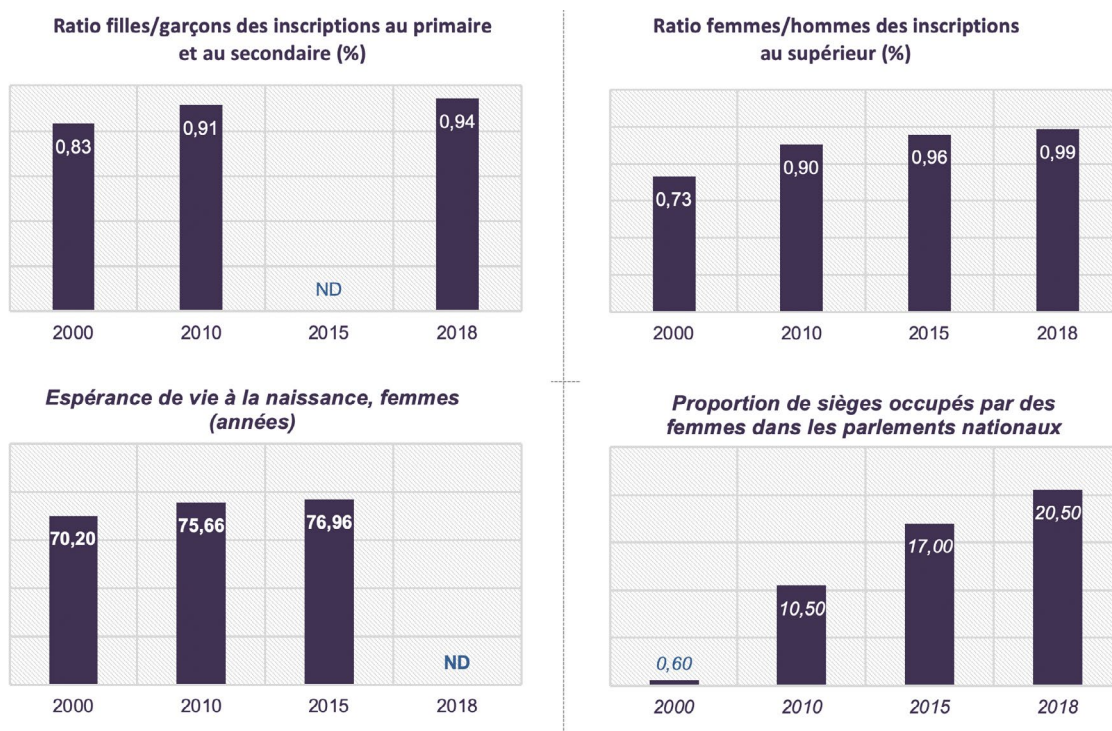
La femme représente la moitié de la société, notamment par son poids dans la population du Maroc – et mondiale - qui est un peu plus de la moitié de la population (50,3%), soit un effectif des Marocaines estimé à 17,9 millions en 2019, selon le Centre d'Etudes et de Recherches démographiques (CERED) du HCP. Avec l'homme, la femme a toujours contribué au développement des sociétés lorsque les facteurs de conversion lui ont permis de transformer ses capacités en fonctionnements ou, pour parler simplement, de mettre à l'œuvre ses potentialités (Sen, 1999)⁵.

Conscient du rôle que revêt l'autonomisation de la femme pour plus d'une question de développement, le Maroc s'est engagé dans une longue démarche afin d'atteindre l'objectif susmentionné. Ainsi, de grands efforts ont été déployés en matière de droits des femmes. Au niveau international, le Maroc a ratifié la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes puis il a accepté la levée des réserves la concernant. Au niveau constitutionnel, le pays a institué l'égalité, la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination dans la Constitution du 1er juillet 2011. Pour ce qui est des autres aspects du cadre habilitant l'autonomisation, il y a eu de multiples réformes, dans de multiples domaines, dont le Code de la famille, le Code de la nationalité, la promotion de la scolarisation des filles, notamment en milieu rural, l'accès des femmes aux postes de décision, l'adoption de l'approche genre dans tous les domaines, en plus des programmes de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

Le Maroc a réalisé, donc, des avancées non négligeables ces dernières années en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, tant sur le plan institutionnel que de réalisation. Si certaines avancées sur le plan institutionnel ont été citées (Code de la famille, Code la nationalité, la Stratégie nationale d'égalité entre les sexes, la ratification d'une grande partie des conventions de l'OIT...), sur le plan des réalisations, force est de noter que le taux d'analphabétisme féminin a connu une baisse remarquable au Maroc, diminuant de moitié ces 50 dernières années, pour se situer autour de 40% en 2015, contre 96% en 1960, selon le HCP. Au niveau de la scolarisation, presque 97% des filles de 7 à 12 ans étaient scolarisées en 2015, contre 74% quinze ans auparavant. Le taux brut de scolarisation des filles au secondaire a augmenté de 30 %, en 1990, à environ 60 %, en 2015, pour faire approcher de la parité les ratios filles/garçons des inscriptions au primaire, au secondaire et au supérieur. Pour ce qui est de la santé, l'espérance de

5. On distingue trois types de facteurs de conversion : sociaux, environnementaux et personnels.

vie des femmes a augmenté de 66,4 ans en 1987 à 77 en 2015, soit un progrès d'un peu plus de dix années de vie. Aussi, la mortalité maternelle qui était évaluée à 332 décès maternels pour 100.000 naissances vivantes en 1992, n'est plus que de 72,6 décès maternels pour 100.000 naissances vivantes en 2017, soit une réduction de plus de 78%.



Source : Banque mondiale, 2020

En dépit de l'affirmation de l'égalité entre l'homme et la femme, à la fois dans les instruments internationaux des Droits de l'Homme, dans la législation nationale, notamment dans la Constitution, et sur certains volets, comme l'éducation et la santé, l'inégalité de genre persiste dans les faits. Le Maroc est considéré, aujourd'hui, comme l'un des pays à forts écarts générés. Il se classe parmi les 10 derniers pays du Rapport du Fonds monétaire international (FMI) sur l'écart entre les sexes (à côté du Yémen, de l'Iraq, du Pakistan, de la Syrie, de la RDC, de l'Iran, du Tchad, de l'Arabie Saoudite, du Liban et d'Oman).

En 2020, les résultats dudit Rapport montrent que le Maroc occupe la 143ème place parmi 153 pays (avec un score de 0,605) au niveau de la réduction des écarts entre les hommes et les femmes dans les domaines de l'économie, de l'éducation, de la santé et de la politique. Ainsi, le Maroc continue d'enregistrer de fortes inégalités et discriminations entre les hommes et les femmes, selon ce Rapport, qui mesure l'ampleur du clivage femmes-hommes dans quatre domaines fondamentaux de l'inégalité entre les sexes, à savoir : i) la participation et les opportunités économiques ; ii) le niveau de formation et/ou de scolarisation ; iii) la vie et la santé et, iv) l'autonomisation politique.

Classement du Maroc selon les différentes composantes de chaque indicateur pour 2007 et 2016

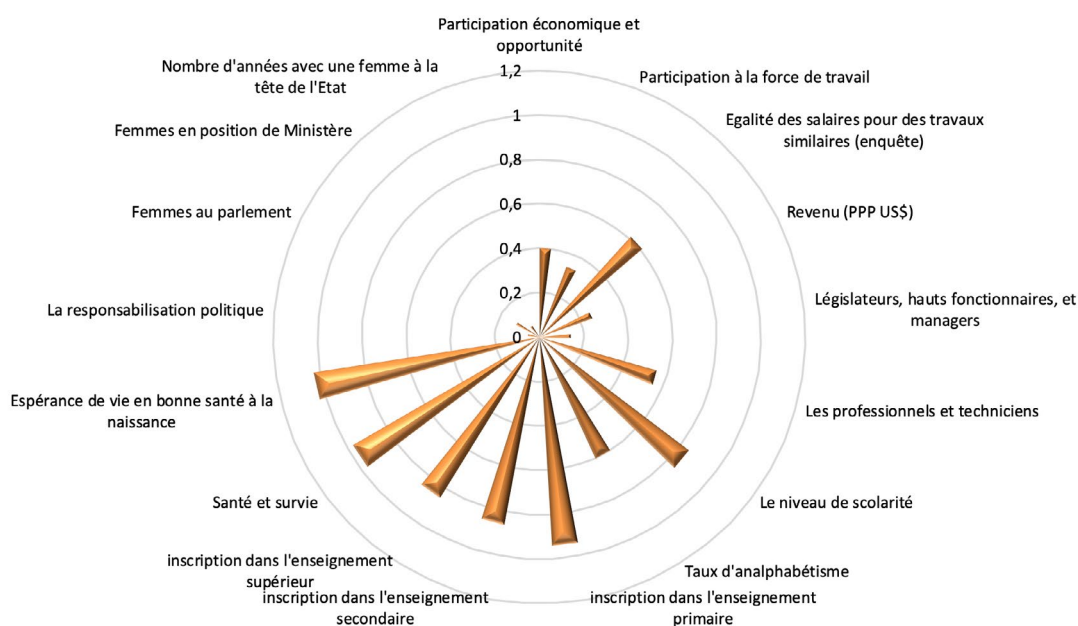
	Rang		Score		Femme (%)		Homme (%)	
	2007	2020	2007	2020	2007	2020	2007	2020
Participation économique et opportunité	121	146	0.401	0.405	—	—	—	—
Participation à la force de travail	125	144	0.34	0.308	29	23.1	84	74.9
Egalité des salaires pour des travaux similaires (enquête)	91	71	0.61	0.666	—	—	—	—
Revenu (PPP US\$)	120	142	0.25	0.235	1,742	3	6,91	12.6
Législateurs, hauts fonctionnaires, et managers	92	138	0.14	0.147	12	12.8	88	87.2
Les Professionnels et techniciens	82	122	0.55	0.554	35	35.6	65	64.4
Niveau de scolarité	113	115	0.845	0.956	—	—	—	—
Taux d'analphabétisme	119	130	0.60	0.775	40	64.6	66	83.3
Inscription dans l'enseignement primaire	114	1	0.94	1	83	97	89	96.8
Inscription dans l'enseignement secondaire	108	1	0.86	1	32	64.5	38	64.5
Inscription dans l'enseignement supérieur	86	107	0.85	0.987	10	36.2	12	36.2
Santé et survie	84	138	0.972	0.963	—	—	—	—
Espérance de vie en bonne santé à la naissance	93	143	1.03	1.008	61	65.5	59	66
Responsabilisation politique	103	123	0.053	0.095	—	—	—	—
Femmes au parlement	88	89	0.12	0.258	11	20.5	89	79.5
Femmes en position de Ministère	103	136	0.06	0.069	6	5.6	94	94.4
Nombre d'années avec une femme à la tête de l'Etat (dans les 50 dernières années)	42	73	0.00	0	0	0	50	50

Source: Global Gender Gap Report (2007 et 2020).

A l'origine de ce classement se trouve la participation économique et l'autonomisation politique qui abaissent le score du Maroc, étant donné que les scores de la santé et du niveau de scolarité des femmes placent le Royaume parmi le groupe de la moyenne. Cette contre-performance de la participation économique et l'autonomisation politique des femmes au Maroc témoigne que celles-ci sont moins représentées dans la sphère politique (bien que leurs pourcentages aient augmenté au sein des établissements

ministériels et dans le Parlement entre 2007 et 2020). En outre, les femmes participent à l'activité économique et travaillent généralement moins que les hommes, selon les chiffres du HCP concernant le marché du travail. Elles gagnent, en revanche, des revenus qui tendent de plus en plus aux revenus moyens des hommes, comme indiqué par le score de l'égalité des salaires pour des travaux similaires qui est passé de 0,61 (91ème place) en 2007 à 0,66 en 2020 (71ème place).

Scoring de la parité genre au Maroc en 2020 par dimensions principales.

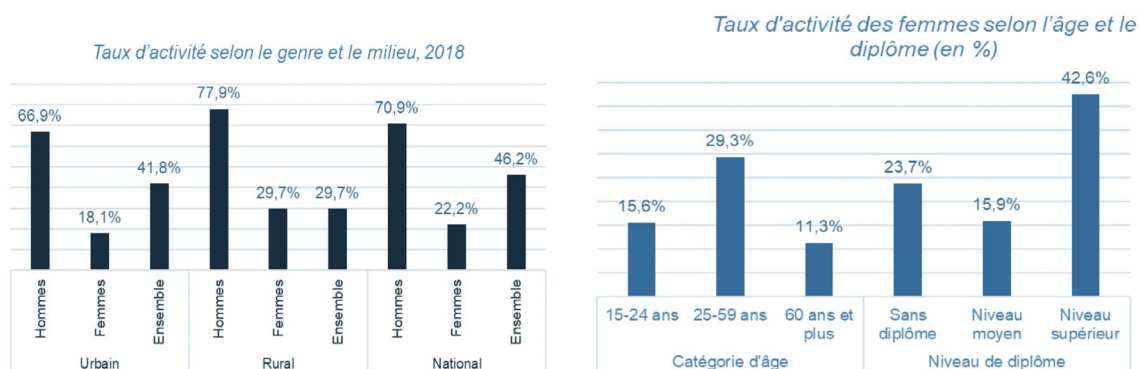


Source: Global Gender Gap Report 2020.

Dans ce qui suit, nous nous concentrons sur les inégalités en matière de participation économique, notamment la participation des femmes au marché du travail qui reste un phénomène à comprendre avant d'entreprendre une action quelconque pour l'autonomisation de la femme dans ce sens. Nous proposons dans un premier lieu de faire le constat sur l'activité, l'emploi et le chômage des femmes comparativement aux hommes, afin de mieux saisir la nature du gap. Dans un deuxième temps, nous avancerons quelques éléments théoriques concernant les facteurs explicatifs du retrait des femmes de l'activité avant de se pencher sur les explications que l'on peut repérer dans les faits en ayant recours, bien évidemment, aux données disponibles.

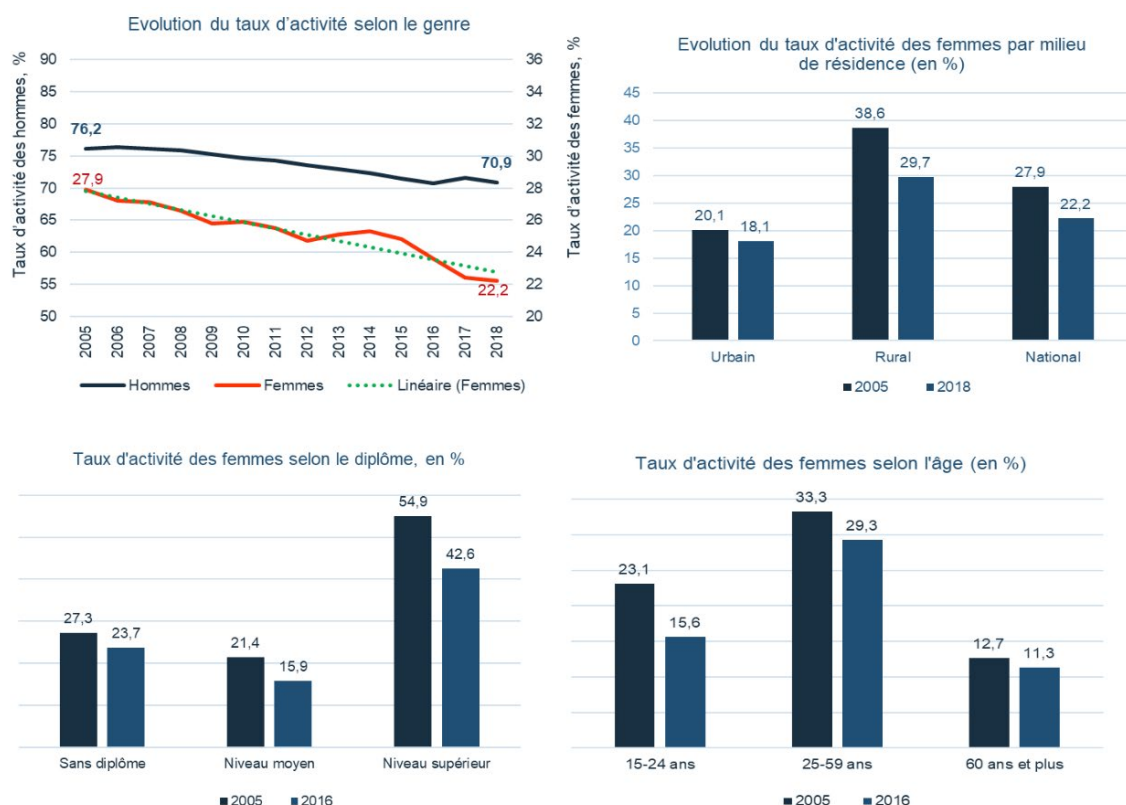
B. Participation des femmes à l'activité économique : un état des lieux

Le premier constat à faire, ici, concerne la faible participation des femmes à l'activité économique, particulièrement en milieu urbain et chez les jeunes. Avec 22,2%, en 2018, le taux d'activité des femmes reste l'un des plus faibles dans la région MENA. Ce taux d'activité révèle un écart important entre les deux sexes (70,9% chez les hommes et 22,2% chez les femmes), reflétant la faible participation des femmes au marché du travail. C'est un écart qui se creuse davantage entre les hommes et les femmes résidant en milieu urbain (respectivement 66,9% et 18,1%). Par ailleurs, les taux d'activité restent relativement élevés chez les femmes adultes et les diplômées de niveau supérieur.



Source : HCP, 2018

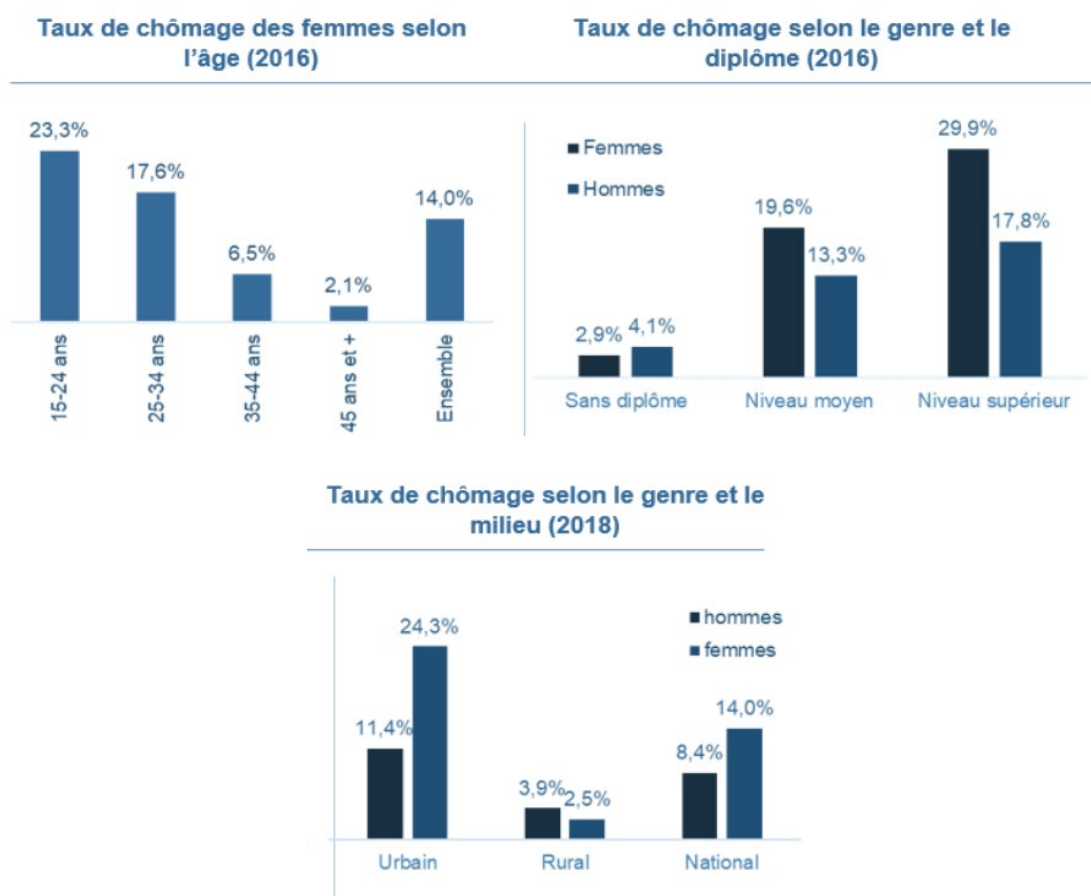
Un autre constat concerne la persistance de la diminution du taux d'activité des femmes. En effet, la tendance à la baisse de la participation des femmes à l'activité économique se confirme d'une année à l'autre alors que leur taux d'activité est passé de 28%, en 2005, à 22,2%, en 2018, soit une baisse de près de 6 points de pourcentage. Cette baisse est plus marquée chez les femmes résidant en milieu rural (9 points de pourcentage, contre 2 points en milieu urbain) et les jeunes femmes (- 7,5 points entre 2005 et 2016) ainsi que les femmes diplômées de niveau supérieur (- 12 points).



Source : HCP, Enquête nationale sur l'emploi

Alors que les femmes sont faiblement actives, et le sont de moins en moins, elles s'avèrent être plus exposées au risque de chômage que les hommes. Dans l'ensemble,

leur taux de chômage était de 14%, en 2018, contre 8,4% chez les hommes et 9,8% au niveau national, soit un écart de près de 4 points de pourcentage. Cet écart est plus élevé dans les zones urbaines (13 points) et chez les diplômés de niveau supérieur (12 points). Les femmes représentent ainsi 35 % des chômeurs en 2018 au niveau national. Les citadines sont plus touchées avec un taux de chômage d'environ 24,3% (2018), contre 2,5% chez les femmes rurales. Les femmes diplômées du niveau supérieur sont également à l'écart avec un taux de chômage se situant à 29,9% (2016), contre 17,8% chez les hommes. Les jeunes femmes 15-24 ans le sont aussi avec un taux de chômage d'environ 23,3% (2016), contre 22,2% chez les jeunes hommes.

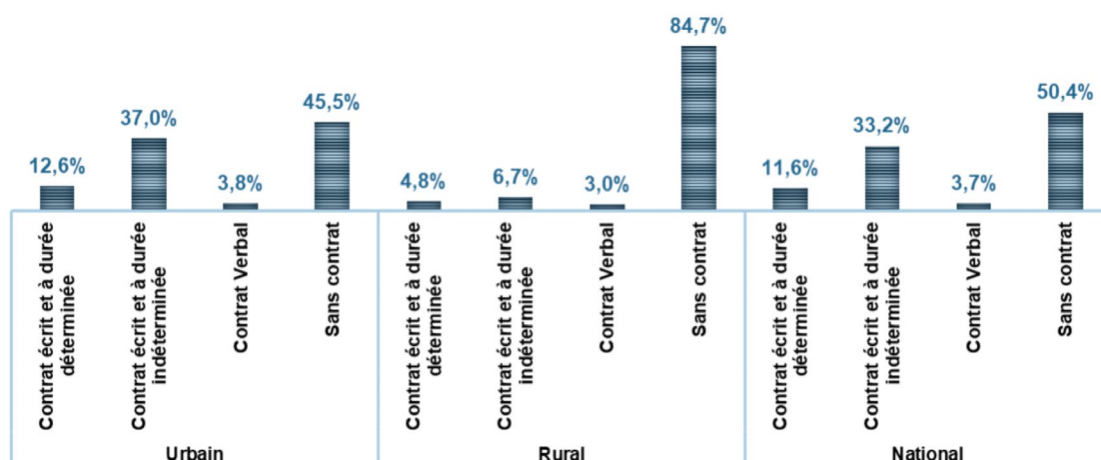


Source : HCP, 2016-2018

Dans ce contexte, on peut s'attendre à un faible taux d'emploi parmi les femmes. En effet, les femmes représentent moins d'un quart de l'emploi au niveau national (22,7% en 2019), ce qui correspond à un taux d'emploi de 18,6% en 2019. Ce taux reste relativement faible par rapport à celui des hommes (65,5%), particulièrement dans les zones urbaines (14,5%). Ce faible taux d'emploi est couplé à la faible qualité d'emplois occupés par les femmes alors que plus d'un tiers (36,2%) des femmes sont occupées dans des emplois non rémunérés, 45,6% des femmes salariées ne bénéficient d'aucune couverture médicale, 43% exercent sans contrat de travail et près de 47% ne sont affiliés à aucun système de retraite (2019). Par ailleurs, le secteur de l'agriculture, forêt et pêche reste le premier employeur des femmes, particulièrement dans les zones rurales : Environ 6 femmes actives occupées sur 10 exercent des activités agricoles au niveau national et plus de 9 sur 10 en milieu rural. Or, l'accès des femmes à un emploi salarié avec contrat de travail reste limité en milieu rural : 84,7% des femmes actives occupées exercent

sans contrat de travail en milieu rural, contre seulement 45,5% en milieu urbain (2014).

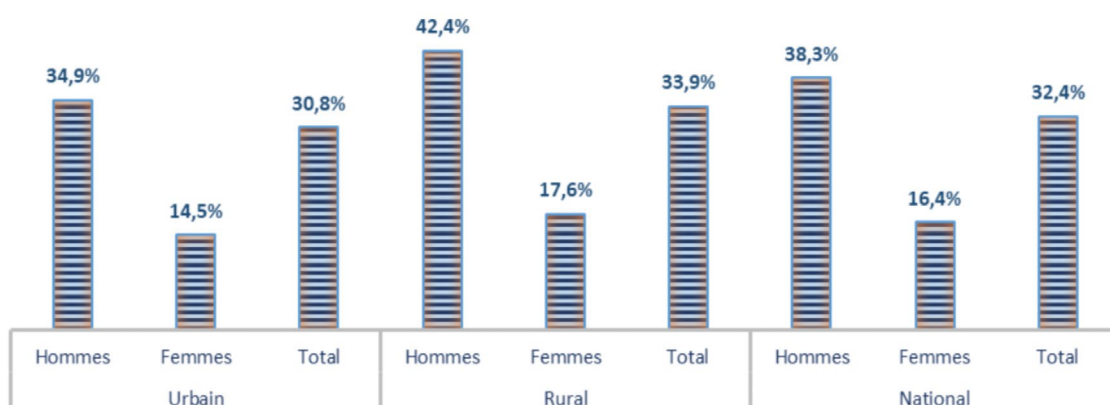
Femmes salariées par type de contrat et milieu (2014)



Source : HCP, 2014

Un autre fait marquant de l'emploi des femmes est la faible part des femmes dans l'auto-emploi. Si l'auto-emploi (Indépendants, employeurs et associés ou membres de coopératives) représente près d'un tiers (32,9%) de l'emploi total (2013), il est seulement de 17,8% chez les femmes en emploi, contre 38,4% chez les hommes. Près d'un quart (24,4%) des femmes occupées dans l'auto-emploi sont des jeunes âgées de 15 à 34 ans, contre 28% pour les hommes (2014). La structure de l'emploi féminin selon le statut professionnel diffère également selon le milieu de résidence. Ainsi, en milieu rural, les femmes sont principalement des aides-familiales (70%) ou indépendantes (19,7%), alors qu'en milieu urbain, plus de 81% sont des salariées et 12,2% des indépendantes.

Part de l'auto-emploi selon le genre et le milieu de résidence (2014)



Source: HCP, 2014

C. Faible participation des femmes à l'activité : quels apports théoriques ?

Le faible niveau de participation des femmes au marché du travail peut avoir plusieurs origines, notamment : (i) la répartition traditionnelle des rôles dans le ménage, (ii) la scolarisation croissante des filles et l'allongement de leur scolarité, et (iii) le statut matrimonial, en particulier les femmes mariées.

La théorie du marché du travail nous enseigne qu'en général, l'offre de travail est le résultat des décisions affectant la participation au marché du travail, la durée du travail, l'investissement dans le capital humain et le niveau d'effort fourni. Le modèle de travail individuel et familial, par opposition au modèle de choix entre consommation et loisirs, fournit le cadre sous-jacent de la détermination de la participation et des décisions relatives aux heures de travail en fonction des rendements attendus, des revenus et des variables démographiques.

Les autres sources de revenu, notamment la richesse des ménages, le revenu des conjoints, l'accès aux prestations de sécurité sociale ainsi que les pensions de retraite ont généralement un effet sur l'offre de main-d'œuvre. De même, et suite aux observations empiriques, l'effet encouragement / découragement des travailleurs devra être considéré comme un déterminant majeur de l'offre de main-d'œuvre, particulièrement des femmes mariées. De la même manière, les variations des niveaux du chômage se sont avérées être associées aux variations des taux de participation à l'activité économique.

Dans son travail fondateur sur la théorie économique de la discrimination, Gary Becker (1957) explique l'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail par ce qu'il a appelé le « goût à la discrimination » qui impacte négativement le salaire de réserve des femmes. En analysant les effets des préjugés des employeurs sur les salaires des minorités, Becker conclut qu'un employeur préjudiciable - dans la terminologie de Becker, il s'agit d'un employeur qui « goûte » la discrimination - ne serait disposé à embaucher un travailleur minoritaire qu'à un salaire inférieur à celui d'un non minoritaire ayant une productivité égale⁶.

Les changements de préférences expliquent, en partie, l'évolution de l'offre de main-d'œuvre. Le sexe et l'âge peuvent, parfois, être à l'origine d'une préférence pour des types de travail (partiel ou en dehors des heures habituelles). Notons qu'au niveau méso, l'offre de travail reflète le mouvement de main-d'œuvre offerte à différents niveaux de prix sur les différents segments du marché du travail.

Pour un segment particulier de ce marché du travail, l'offre salariale pour une branche d'activité, une profession, un sexe, un diplôme, etc., reflète également les notions de salaire comparé et d'équité. Dans la plupart des cas, l'évolution de l'offre salariale, pour un secteur, une profession, un groupe de compétences, affectera également la courbe d'une autre industrie, et ce par le biais de mécanismes comparatifs des salaires. Aussi, les prix d'une industrie sont également susceptibles de se traduire par des coûts de main-d'œuvre et des prix moins élevés pour d'autres industries. De même, les

6. Une conséquence importante de la théorie de Becker est que les marchés concurrentiels imposent une pénalité à une entreprise sous la forme de profits inférieurs lorsque l'entreprise fait une discrimination contre les travailleurs sur la base d'autres différences que la productivité.

changements dans le niveau et la composition de la demande globale, de la technologie, des goûts et d'autres chocs exogènes toucheront tous les segments du marché du travail. Les facteurs institutionnels, politiques et sociaux peuvent également être des forces explicatives majeures.

A côté de ces explications, les questions relatives aux différences hommes/femmes ont été associées à la détérioration du capital humain des femmes dans le long terme par certains auteurs. Mincer et Polachek (1974) ont mis l'accent sur la détérioration du capital humain des femmes pendant les périodes d'intermittence dues à l'enfantement. Cette période d'interruption s'accompagne généralement d'une stagnation ou dépréciation du capital humain de la femme au même temps que l'expérience professionnelle de l'homme augmente. Polachek (1981) émet l'hypothèse que c'est en raison de ces interruptions que les femmes entrent dans les professions où le coût de l'interruption est faible.

Par ailleurs, l'écart entre hommes et femmes sur le marché du travail a fait aussi l'objet d'études comparatives entre pays. Ces études concluent, généralement, à l'importance du développement économique (Jayachandran, 2014), aux différences institutionnelles, démographiques (Sen, 1990) et culturelles (Ebenstein, 2014). En général, il existe une corrélation positive entre l'égalité des sexes et le PIB par habitant. Dans des pays moins développés, on peut penser que l'inégalité entre les sexes est plus grande que dans des pays plus développés. Ceci peut être dû notamment : (i) à la différence des niveaux des capitaux humains (éducation, formation, santé, etc.), (ii) au fait que les marchés ne fonctionnent pas efficacement, et (iii) que les pouvoirs publics manquent de ressources pour introduire des politiques correctives (Fafchamps et al, 2006).

Outre ces explications classiques, ce phénomène reste partiellement inexpliqué en l'absence d'études approfondies.

D. Pourquoi 10,5 millions de Marocaines sont-elles inactives ? Quelques explications.

a. Le recul de certaines activités à fort taux de féminisation d'emploi

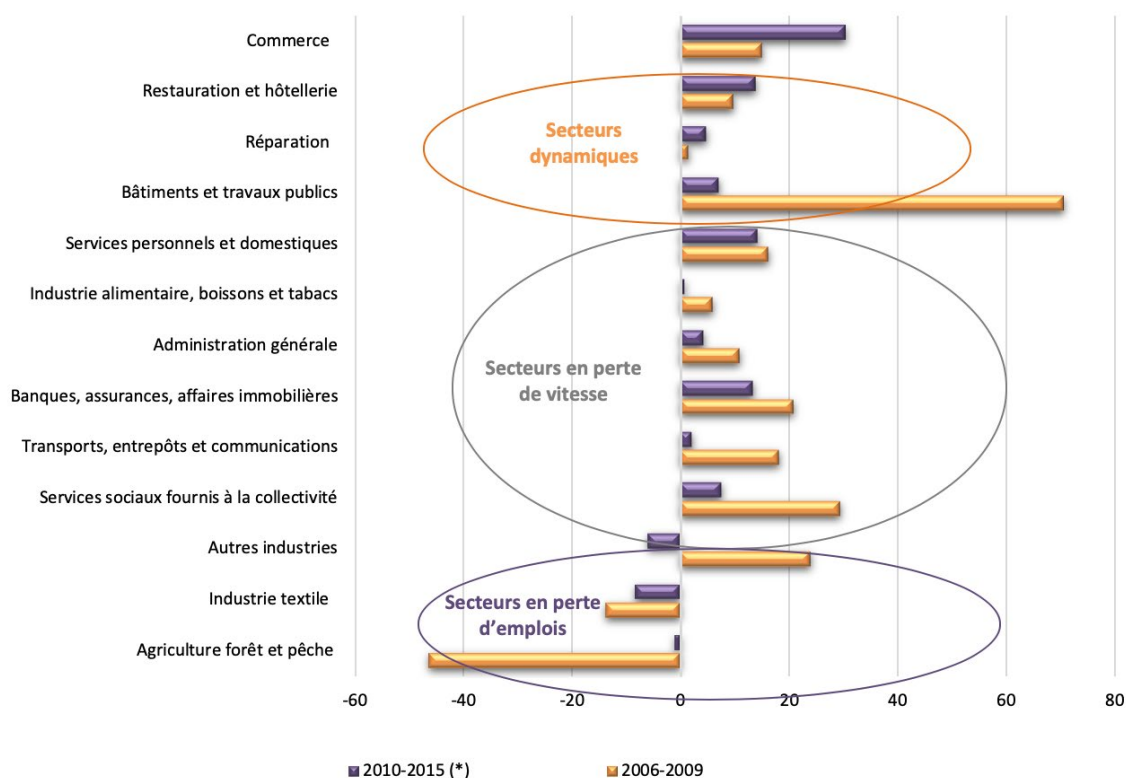
En plus des observations faites au niveau de la section sur l'impact de la Covid-19 sur l'emploi des femmes au Maroc, les résultats de l'enquête nationale sur l'emploi permettent de constater un taux de féminisation élevé de l'emploi dans certaines branches d'activité en 2017, dépassant le tiers dans l'industrie textile-habillement (46,9%), les services sociaux fournis à la collectivité (44,2%), les services personnels et domestiques (38,3%), l'industrie alimentaire, boissons et tabacs (34,7%), et l'agriculture, forêt et pêche (34,2). Or, certaines de ces branches sont en perte de vitesse de croissance depuis un bon moment. D'autres sont en perte d'emploi, à l'image du textile qui a perdu plus de 22 000 emplois entre 2006 et 2015. (Voir schéma ci-après).

Taux de féminisation de l'emploi (en%) selon les branches économiques (niveau national)

Branches d'activité	2007	2017
Agriculture, forêt et pêche	38.7	34.2
Industrie extractive	2.0	3.1
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	28.9	34.7
Industrie textile et habillement	56.2	46.9
Autres industries manufacturières	9.1	11.1
Electricité, gaz et eau	12.4	8.7
Bâtiments et travaux publics	0.8	1.0
Réparation	0.6	1.0
Commerce	9.0	9.0
Restauration et hôtellerie	19.3	20.5
Transports, entrepôts et communications	7.5	4.6
Banques, assurances et affaires immobilières	30.8	28.2
Services personnels et domestiques	32.5	38.3
Services sociaux fournis à la collectivité	38.6	44.2
Administration générale	18.7	16.2
Activités mal ou non désignées	21.9	28.0
Total	27.2	23.2

Source : Enquête nationale sur l'emploi, HCP.

Evolution des créations annuelles moyennes d'emplois par branche d'activité et par période



Source : Calculs des auteurs sur la base des données du HCP

b. L'arbitrage entre travail professionnel et domestique : les négociations intrafamiliales, le salaire de réservation et la théorie du Job-search.

D'après le HCP, le nombre de femmes en dehors du marché de travail s'est établi à 10,5 millions en 2019, soit 78,5 % de la population féminine âgée de 15 ans et plus (81,5 % en milieu urbain et 72,9 % en milieu rural). Plus des trois quarts (75,2%) d'entre elles sont des femmes au foyer. Par rapport aux circonstances suite auxquelles les femmes sont en situation d'inactivité, plus de la moitié des femmes inactives (52,7%) invoquent la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer (52,6% en milieu urbain et 52,8 % en milieu rural), alors qu'une femme sur 5 (18 %) préfère ne pas travailler (18,3% en milieu urbain et 17 % en milieu rural) et 8% citent le refus du mari (8,3 % en milieu urbain et 7,2% en milieu rural).

Temps alloué par les personnes âgées de 15 ans et plus au travail domestique et aux soins donnés aux autres membres du ménage

		Temps alloué (en h:min)		
		Hommes	Femmes	Ensemble
Scolarité	Sans niveau	00:49	05:12	03:39
	Fondamental	00:39	05:16	02:35
	Secondaire	00:37	04:03	02:06
	Supérieur	00:54	03:36	02:03
Etat matrimonial	Célibataire	00:27	03:27	01:42
	Marié	00:52	05:52	03:30
	Veuf	00:59	03:12	03:02
	Divorcé	01:25	03:52	03:29
Nombre d'enfants de moins de 15 ans dans le ménage	Aucun	00:40	03:55	02:20
	Un ou deux	00:42	05:16	03:01
	3 et plus	00:50	06:03	03:35

Source : Enquête nationale sur l'Emploi du Temps 2012, HCP

Alors la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer est une cause principale du retrait de la femme du marché du travail, surtout pour les mariées et celles ayant des enfants de moins de 15 ans dans le ménage. Ceci renvoie à deux explications éventuelles. La première touche aux décisions d'investissement dans le capital humain du ménage dont l'accumulation est, entre autres, une fonction du temps consacrée par les parents, ici les mères, à cause de la division traditionnelle des rôles dans le ménage marocain. L'autre interpelle la notion de salaire de réserve qui peut s'avérer aussi bas pour couvrir certaines dépenses, notamment de soins des enfants et de transport urbain, à même d'inciter les mères à prendre part au marché du travail. Ce dernier argument trouve appui dans les estimations indiquant que les femmes marocaines touchent un salaire bas du tiers relativement aux hommes (Global Gender Gap Report 2020). Il est corroboré par le recul de l'activité des femmes diplômées du supérieur de plus

de 18 points de pourcentage entre 1999 et 2017 pour se situer à environ 45%. Selon la théorie du job-search, cela peut indiquer un manque d'incitation, ou de rendement, relativement au coût de l'investissement dans l'accumulation du capital humain. Selon cette approche, il faut du temps pour trouver un nouvel emploi. L'individu à la recherche d'un emploi ne connaît ni la totalité des emplois ni leurs caractéristiques en termes de salaires, de pénibilité... Il doit, donc, développer une activité de recherche d'informations sur ces emplois offerts : il s'agit de « l'activité de prospection ». Dans cette perspective microéconomique, l'individu reste au chômage tant que le coût marginal d'une journée de recherche supplémentaire (assimilé à une perte de salaire journalier) est inférieur au bénéfice marginal d'une journée de recherche supplémentaire (probabilité de trouver un emploi mieux rémunéré).

Hormis ce dernier constat, les obstacles pour l'accès de la femme au marché du travail diminuent avec l'amélioration de son niveau de diplôme. En effet, la part des femmes inactives pour des raisons liées à la nécessité de prendre soin des enfants passe de 59,7 % pour les sans diplôme, à 42,9 % pour celles ayant un diplôme de niveau moyen, pour atteindre 31,4 % pour celles disposant d'un diplôme de niveau supérieur. Or, près des deux-tiers de ces femmes inactives ne disposent d'aucun diplôme, contre 7,9 % qui ont un diplôme de niveau supérieur.

Parallèlement, les résultats de l'Enquête nationale sur l'emploi du HCP ont révélé qu'environ une femme inactive sur 10 (10,9 %) est disposée à exercer un emploi (11,2 % en milieu urbain et 10,4 % rural), ce qui représente des effectifs, respectivement de 1,1 million, 759.000 et 341 000 femmes. La proportion est de 25,9 % pour celles évoquant le refus du père ou d'un membre de la famille, de 16,8 % le refus du mari et de 10,3 % la nécessité de prendre soin des enfants. Selon la qualification, les femmes inactives disposant d'un diplôme de niveau supérieur sont les plus motivées à intégrer le marché du travail, avec une proportion de 19,6 % contre 13,1 % pour celles ayant un diplôme de niveau moyen, et 8,9 % pour les femmes inactives sans diplôme.

c. Les défis imposés par une société patriarcale.

L'Enquête nationale sur l'emploi a, par ailleurs, montré que 28,9% des femmes âgées de moins de 30 ans, qui sont en situation d'inactivité à cause du refus du père ou d'un proche, sont disposées à travailler, précisant que cette proportion est de 24,4% parmi les femmes âgées de 30-44 ans et de 11,9% chez les 45 ans et plus. Parmi les femmes déclarant comme raison le refus du mari, ces proportions sont respectivement de 22,3%, 18,2% et 7,2%. Parmi les femmes qui détiennent un diplôme de niveau supérieur, la proportion de celles disposées à intégrer le marché de travail atteint 43,1% parmi celles dont la raison avancée est le refus du père ou d'un membre de la famille, 29,8 % le refus du mari et 28,6 % l'éducation des enfants et les tâches domestiques.

Conclusion

Tout au long de ce travail, nous avons essayé de jeter un éclairage sur la situation des femmes, qu'il s'agisse du contexte de la Covid-19 ou d'avant crise. Leur situation au sein du marché du travail a fait l'objet d'un focus.

Il en ressort qu'aujourd'hui, cette catégorie de la société marocaine, et mondiale, subit, de manière disproportionnée, les répercussions de la crise de la Covid-19, sur plus d'un aspect de la vie en société. Ceci est particulièrement vrai lorsqu'il s'agit des domaines de l'autonomisation économique des femmes.

Les observations que nous avons présentées indiquent que ces effets économiques de la Covid-19 sont exacerbés pour les femmes et les filles, et se matérialisent par des pertes d'emplois, la vulnérabilité qui leur est associée et au travail en danger.

Relever les défis imposés par cette crise nécessite une analyse positive de la situation actuelle, mais aussi, un retour sur le préexistant et sa compréhension. L'argument, ou plutôt la conviction, est que la situation des femmes sur le marché du travail ne peut être adressée adéquatement en l'absence d'une telle compréhension.

En plus des explications théoriques, les analyses menées font valoir l'arrêt à deux stations principales. La première concerne la structure économique dans un temps marqué par la récession économique et le recul de certaines activités à fort taux de féminisation d'emploi. La deuxième a trait à l'arbitrage entre travail professionnel et domestique, en articulation avec tout ce qui est négociations intrafamiliales, salaire de réserve et stratégies du Job-search. Aux deux s'ajoutent les défis imposés par le caractère patriarcal de la société.

Au-delà de ce qui est propre à la femme, relever le défi de création d'emplois, particulièrement pour les femmes et les jeunes, appelle des efforts à tous les niveaux, y compris le capital humain, le cadre macro-économique et l'environnement des affaires, l'accès aux facteurs, notamment le financement, la reconsidération de certaines institutions des marchés et l'adéquation du système d'information (voir les enjeux du marché du travail au Maroc, 2018).

Références

- Akerlof, George A., and Rachel E. Kranton. 2009. "Economics and Identity." *The Quarterly Journal of Economics* CXV (3): 715–53.
- Amartya Sen. 1999. *Development as freedom*. Oxford: Oxford University Press. Introduction
- Bureau International du Travail. 2019. *Extending social security to workers in the informal economy: Lessons from international experience*.
- Bureau international du Travail. 2019. *Prendre soin d'autrui : un travail et des emplois pour l'avenir du travail décent*. Genève.
- Bureau international du Travail. 2020. *Le COVID-19 et le monde du travail*. Observatoire de l'OIT. 1ère, 2ème, 3ème et 4ème éditions
- Clark, Roger, Thomas W Ramsbey, Emily Stier Adler, Source Gender, and No Mar. 1991. *Culture, Gender, and Labor Force Participation: A Cross-National Study*. *Gender and Society* 5 (1): 47–66.
- Ebenstein Avraham. 2010. *The Missing Girls of China and the Unintended Consequences of the One Child Policy*. *Journal of Human Resources*
- Educational Attainment, Yet Stagnant Female Labor Force Participation. IZA DP No. 11385
- Fafchamps Marcel, Söderbom Mans & Benhassine NNajy. 2006. *Job sorting in African labor markets*. Mimeographed, University of Oxford, January.
- Gary S. Becker. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.
- Haut-Commissariat au Plan. 2013. *Femmes marocaines et marché du travail : Caractéristiques et évolution*.
- Haut-Commissariat au Plan. 2016. *Femmes et hommes en chiffres*.
- Haut-Commissariat au Plan. 2020. *Enquête sur l'impact du Coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages*. Note de synthèse des principaux résultats
- International Monetary Fund. 2017. *Morocco Selected Issues*. IMF Country Report No. 17/65
- Istekli, Murat. 2016. "DETERMINANTS OF RESERVATION WAGES IN TURKEY." *Press academia* 5 (2): 258–258.
- Mincer Jacob & Solomon Polachek. 1974. *Family Investment in Human Capital: Earnings of Women*. *Journal of Political Economy* 82 (2): S76-S108.
- ONU Femmes Maroc. 2020. *COVID19 : L'impact inégal de l'épidémie sur les femmes et les filles au Maroc*
- Policy Center for the New South. 2018. *Les enjeux du marché du travail au Maroc*.
- Ragui Assaad, Rana Hendy, Moundir Lassassi & Shaimaa Yassin. 2018. *Explaining the MENA Paradox: Rising*
- Remco H. Oostendorp. 2009. *Globalization and the Gender Wage Gap*. *The World Bank Economic Review*
- Seema Jayachandran. 2014. *The Roots of Gender Inequality in Developing Countries*. Prepared for Annual Review of Economics
- Solomon W. Polachek & Jun Xiang. 2014. *The Gender Pay Gap across Countries: A Human Capital Approach*. IZA DP No. 8603
- Solomon W. Polachek. 1981. *Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure*. *Review of Economics and Statistics* 63: 60-69.
- World Bank. 2013. *Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa*. Washington, DC.
- World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report: 2007-2020*.

À propos de l'auteur, **Karim El Aynaoui**

Président du Policy Center for the New South, et Doyen de la Faculté de Gouvernance, Sciences Economiques et Sociales et Vice-Président Exécutif de l'Université Mohammed VI Polytechnique. De 2005 à 2012, il a servi à la Banque Centrale du Maroc en tant que Directeur des Etudes Economiques, des Statistiques et des Relations Internationales. Il était auparavant économiste à la Banque Mondiale. Il exerce des fonctions scientifiques et consultatives auprès de plusieurs institutions, dont le Malabo-Montpellier Panel, l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux, et l'Institut Français des Relations Internationales. Il est également conseiller du PDG du Groupe OCP, membre du Conseil d'administration de la Fondation OCP et Global Member de la Commission Trilatérale. Il est titulaire d'un doctorat en économie de l'Université de Bordeaux.

À propos de l'auteur, **Aomar Ibourk**

Aomar Ibourk est Senior Fellow au Policy Center for the New South et professeur d'économie à l'Université Cadi Ayyad à Marrakech. Il est également le directeur du GRES (Groupe de recherche économique et sociale) de la même université. Ses recherches portent sur les méthodes quantitatives appliquées aux sciences sociales (économie du travail, économie de l'éducation et du développement).

À propos de l'auteur, **Tayeb Ghazi**

Tayeb Ghazi est économiste au Policy Center for the New South. Il est aussi doctorant, membre du Groupe de Recherche en Economie Sociale et Solidaire de l'Université Cadi Ayyad, et titulaire d'un master en finances appliquées de la même université. Il travaille actuellement sur des sujets liés au marché du travail, l'éducation, la migration et certains aspects du commerce international dans les pays en développement.

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.

Les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs.



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

Pour nous suivre sur les Réseaux sociaux :

