



Profil de Pays Genre & Commerce Maroc



L'autonomisation des femmes vers l'égalité des sexes dans la région MENA par l'intégration Genre dans les politiques économiques et les accords commerciaux.



Profil de Pays Genre & Commerce

Equipe de pays

Mariam Liouaeddine,

Said Hanchane

Juin 2019



TABLE DES MATIERES

Résumé.....	Erreur ! Signet non défini.
Liste des graphiques et des tableaux	0
Liste des abréviations, sigles, acronymes	0
Budgétisation Sensible au Genre.....	0
Bâtiment et Travaux Publics	0
Introduction.....	0
PARTIE I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT	0
I.1. les Indicateurs genre, droits et développement :	0
Emploi	Erreur ! Signet non défini.
Santé et santé sexuelle & reproductive	4
Participation politique et dans l'administration publique	5
I.2. droits légaux et droits humains.....	5
I.2.1 Droits dans la vie publique et vie privée :	5
1.2.2 Droits économiques et commerciaux	9
I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel	10
1.3.1 Lecture et analyse des politiques/stratégies sectorielles directement liées à l'égalité genre/hommes-femmes et l'habilitation/autonomisation des femmes	10
1.3.2 Mécanismes nationaux en faveur de l'établissement de l'égalité Genre et pour l'habilitation économique des femmes	Erreur ! Signet non défini.
I.4. Synthèse de l'Etat des Lieux	21
I.5. Conclusions et Recommandations Spécifiques.....	23
PARTIE II : EAAG GENRE ET COMMERCE	0
II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial	0
II.2. EAAG sur le plan organisationnel.....	5
II.2.1 Analyse et synthèse de la cartographie/mapping des parties prenantes :	5
II.2.2 L'intégration genre dans la programmation et l'organisation : Une évaluation pilote rapide	9
II.2.2.1 Equité / Egalité genre (EEG) dans la programmation :	10
II.2.2.2 Egalité / Equité genre au niveau organisationnel.. Erreur ! Signet non défini.	
II.3. EAAG sur le plan programmatique	0
II.3.1 Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international	1
II.3.2 Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international	7
II.4. Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique	10

II.5. Recommandations spécifiques.....	13
PARTIE III : ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE	0
III.1. Les réalisations :	0
III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations :	1
III.3. Conclusions générales :	3
CONCLUSION.....	0



LISTE DES GRAPHIQUES ET DES TABLEAUX

Graphique 1: Richesse du capital humain au niveau mondial par genre.....	Erreur ! Signet non défini.
Graphique 2: Ecart Femmes-Hommes au Maroc	Erreur ! Signet non défini.
Graphique 3 : La croissance économique au Maroc est soutenue mais volatile	2
Graphique 4 : Les inégalités de genre au Maroc	0
<i>Graphique 5 : Inégalité homme-femme devant la charge de travail</i>	<i>3</i>
Graphique 6: Evolution des ressources globales de la Formation Professionnelle en % du PIB.....	3
Graphique 7 : Evolution du nombre des coopératives féminines entre 2004 et 2014.	4
Graphique 8: Répartition des femmes adhérentes dans les coopératives féminines par secteur d'activité.....	5
Graphique 9 : Profil des répondant(e)s selon le genre et la position dans l'organisation.....	10
Graphique 10 : intégration de l'EEG dans le mandat de l'organisation.....	11
Graphique 11 : Prise en compte des bonnes pratiques d'intégration Genre dans le processus de planification dans l'élaboration des programmes et des projets	11
Graphique 12 : intégration des questions ou critères Genre dans le processus d'approbation des programmes et des projets.....	12
Graphique 13 : Affectation d' une division en charge des questions Genre.....	13
Graphique 14 : Disponibilité des indicateurs spécifiques à chaque secteur incluant la dimension Genre	14
Graphiques 15 : Organisation et partenaires	15
Graphique 16 : obstacles rencontrés en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets	15
Graphique 17 : Existence ou non d'une politique/Stratégie Genre	17
Graphique 18 : Politique genre au sein de l'organisation.....	17
<i>Graphique 19 : Accès des femmes aux postes de décision au niveau central</i>	<i>18</i>
Graphique 20 : Existence d'une politique en matière d'égalité dans les opportunités	18
Graphique 21 : Formation aux questions genre pour le personnel	19
Graphique 22: Formation pour les décideurs dans le domaine d'institutionnalisation de l'intégration genre	19
Graphique 23 : Influence des politiques et des plans de plaidoyer par les organisations féminines, les réseaux ou les experts Genre.....	20
Graphique 24 : Intégration de la perspective genre dans les publications de l'organisation	21
Graphique 25 : Intégration de la question genre dans les stratégies de mobilisation des ressources, de communication ou pour les médias	21
Graphique 26 : Affectation des ressources financières pour l'opérationnalisation de la politique Genre à tous les niveaux.....	22

Graphique 27 : existe des procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel	22
Graphique 28 : Prise en compte des questions Genre par les femmes et hommes de l'organisation	23
Graphique 29 : Enthousiasme du staff concernant le travail qu'il est en train de se faire sur le Genre	23
Graphique 30: la question de l'Equité Genre et amélioration de l'image de l'organisation	24
Graphique 31 : Efforts de l'organisation pour l'institutionnalisation de l'Equité Genre/IG.....	24
Graphique 32: Promotion dans le travail.....	25
Graphique 33 : Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans les accords de commerce	1
Graphique 34 : Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans l'accord de Libre Echange entre le Maroc et l'UE	3
Graphique 35 : Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce.....	4
Graphique 36: Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans les programmes/stratégies	7
Graphique 37 : Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes/stratégies	8

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Taux d'accroissement de la population du Maroc (en %) par période et milieu de résidence : 1960-2050.....	0
Tableau 2 : Données ventilées par sexe.....	0
Tableau 3 : Répartition (en %) de la population active occupée adulte selon le secteur d'activité économique, le sexe et le milieu de résidence.....	2
Tableau 4: Liste des ministères ayant des organismes sous leur tutelle	5
Tableau 5: Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) dans les accords de commerce	5
Tableau 6: Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) dans les programmes et stratégies.....	9
Figure 1: Institutions membres de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique	19

LISTE DES ABREVIATIONS, SIGLES, ACRONYMES

ADFM	Association Démocratique des Femmes du Maroc
ADS	Agence de Développement Social
ADS	Agence de Développement Social
AFEM	Association des Femmes Chefs d'Entreprises
AMAPPE	l'Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise
AMDI	Agence Marocaine pour le Développement des Investissements
AMO	Assurance Maladie Obligatoire
ANLCA	Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme
ANAPEC	Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences
APALD	Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination
APEFE	Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger
BSG	Budgétisation Sensible au Genre
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
CAWTAR	Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche
CEDEF	Convention pour l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination contre les Femmes
CCG	Caisse Centrale de Garantie
CE-BSG	Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre
CEDEF	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
CESE	Conseil Economique Social et Environnemental
CGEM	Confédération Générale des Entreprises du Maroc
C.M.S	Centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire
CNDH	Conseil consultatif des droits humains
CNOPS,	Caisse Nationale des Organismes de Prévoyance Sociale
CNSS	La Caisse Nationale de Sécurité Sociale
CSSF	Comité de Soutien à la Scolarisation des Filles Rurales
EAAG	Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre
EEG	Equité / Egalité genre
EFPP	Établissements de Formation Professionnelle Privée
EMF	Espaces Multifonctionnels des Femmes
EN	Entraide nationale
EPR	Evaluation Pilote Rapide
FNAM	Fédération Nationale des Associations de Microcrédit
FP	Formation Professionnelle
GDHC	Approche de programmation fondée sur l'intégration genre
HCP	Haut-Commissariat au Plan

HRBAP	Human Right Based Approach/ Approche de Programmation fondée sur les Droits humains
IDH	Indice du développement Humain
IMF	Institutions de Micro finance
I.R	Impôt sur le Revenu
ISF	Indice Synthétique de Fécondité
JFFM	Jossour Forum Des Femmes Marocaines
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MFPMA	Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration
MFR	Maisons Familiales Rurales au Maroc.
MFSEDS	Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social
MENA	Middle East & North Africa/Moyen Orient et Afrique du Nord
MTIP	Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
ODCo	Office du Développement de la Coopération
ODD	Objectif de Développement Durable
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle de de la Promotion du Travail.
OGFP	Observatoire Genre de la Fonction Publique :
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONGs	Organisations non gouvernementales
PGE	Plan gouvernemental pour l'égalité
PIB	Produit Intérieur Brut
Sida	L'Agence suédoise de coopération internationale au développement
RCI	Réseau de Concertation Interministérielle
RSE	Responsabilité Sociale des Entreprises
SIES	Stratégie d'Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes
SNE	Stratégie Nationale de l'Emploi
SNDD	Stratégie Nationale de Développement Durable
TPE	Très Petites Entreprises
TPME	Très Petites, Petites et Moyennes Entreprises
UNFM	Union Nationale des Femmes du Maroc
UE	Union Européenne
USDOL	U.S. Department of Labor's

INTRODUCTION

Le Royaume du Maroc est un pays de l'Afrique du Nord situé sur une superficie de 446 550 kilomètre carrés¹. Son ouverture à la fois sur la mer Méditerranée au nord et sur l'océan Atlantique à l'ouest lui a valu l'appellation de « porte d'entrée de l'Afrique ». En 2017, le Royaume est classé par la Banque Mondiale parmi les dix premières économies africaines.

- **Contexte du pays**

→ Données sociodémographiques,

Selon le Haut-Commissariat au Plan², la population marocaine est estimée à 35, 332,385 habitants³ où les femmes représentent 52,% de la population totale contre 49,8 % pour les hommes. Le taux d'accroissement est vers la baisse. Cette tendance baissière concerne aussi bien le milieu rural que celui urbain. Cette situation est représentée à travers le tableau 1 (Tableau 1).

La baisse de la population est accentuée dans le milieu rural qui tend à migrer de plus en plus vers les zones urbaines. Dans ce sens, le taux d'urbanisation qui est passé de 58% en 2010 à 62,4% en 2018 est prévu qu'il sera perpétuellement en hausse, pour atteindre d'ici dix ans 67% en 2028.

Tableau 1 : Taux d'accroissement de la population du Maroc (en %) par période et milieu de résidence : 1960-2050⁴

Périodes	Population totale	Population urbaine	Population rurale
1960-1970	2,5	4,3	1,7
1970-1980	2,6	4,4	1,6
1980-1990	2,2	4	0,8
1990-2000	1,6	2,5	0,6
2000-2010	1,3	2,2	0,2
2010-2020	1,1	2	-0,3
2020-2030	0,9	1,6	-0,4
2030-2040	0,6	1,1	-0,5
2040-2050	0,4	0,7	-0,5

Le fléchissement du rythme de la croissance démographique au Maroc est essentiellement dû à une baisse soutenue de la fécondité des femmes et à l'augmentation du taux de prévalence contraceptive.

Concernant, l'analyse de l'évolution de l'indice synthétique de fécondité montre une baisse considérable du nombre d'enfants par femme. En effet, celui-ci a été divisé

¹ Données disponibles sur <https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/ag.srf.totl.k2>

² L'institution marocaine chargée de la production statistique, de planification, de prospective, d'analyse et de prévision.

³ Donnée de l'horloge de la population arrêtée au 23/10/18, GMT : 11:53:30

⁴ Source : Haut-Commissariat au Plan

par 3 sur la période allant de 1962 à 2014, dans la mesure où il est passé consécutivement de 7,2 à 2,21. L'analyse par milieu de résidence montre que la baisse de cet indice est enregistrée aussi bien dans le milieu urbain que celui rural. Pour ce qui est du taux de prévalence contraceptive, celui-ci est passé de 8% en 1960 à 67,4% en 2011 (Ministère de la santé, 2016).

Cette situation est due essentiellement aux campagnes de sensibilisation quant à l'usage des méthodes contraceptives et aussi à la baisse du taux d'analphabétisme.

En effet, le taux d'analphabétisme, pour la population âgée de 10 ans et plus est passé de 87% en 1960 à 32% en 2014⁵. Toutefois, ce taux demeure plus élevé chez la population féminine où il est établi à 41,9% alors qu'il est de 22,1% chez celle masculine. Selon le Haut-Commissariat au Plan (HCP) « *L'analphabétisme demeure une caractéristique de la population féminine et rurale* ».

Ces avancées sociodémographique ont donné lieu à la baisse de de la pauvreté multidimensionnelle⁶. En effet, entre 2004 et 2014, l'indice de pauvreté multidimensionnelle est passé de 25,0% à 8,2% au niveau national et de 9,1% à 2,0% en milieu urbain, et de 44,6% à 17,7% en milieu rural. Selon les résultats de la cartographie de la pauvreté multidimensionnelle réalisée en 2014 par le HCP, « la pauvreté multidimensionnelle demeure principalement un phénomène rural ».

De sa part, l'indice du développement humain (IDH) a connu une nette amélioration en passant de 0,46 en 1990 à 0,67 en 2017. Selon « Human Development Report », la valeur de cet indice devrait osciller autour de 0,69 en 2020.

→ **Systemes politiques, judiciaires et économiques**

Selon l'article 1 de la constitution, « le Maroc une monarchie constitutionnelle, démocratique, parlementaire et sociale. Le régime constitutionnel du Royaume est fondé sur la séparation, l'équilibre et la collaboration des pouvoirs, ainsi que sur la démocratie citoyenne et participative, et les principes de bonne gouvernance et de la corrélation entre la responsabilité et la reddition des comptes », paragraphe 1.

Concernant le système judiciaire du Royaume, conformément à l'article 108 de la Constitution du Royaume, le pouvoir judiciaire est indépendant du pouvoir législatif et du pouvoir exécutif. Le Roi est le garant de l'indépendance du pouvoir judiciaire. Les magistrats du siège sont inamovibles (Article 109)⁷.

En ce qui concerne le système économique, l'activité économique du Royaume est basée essentiellement sur l'agriculture qui constitue son secteur primaire et qui représente 15% du Produit Intérieur Brut (PIB). Le PIB agricole rend l'économie non stable vu qu'il dépend des aléas climatiques. Ainsi, la croissance économique au

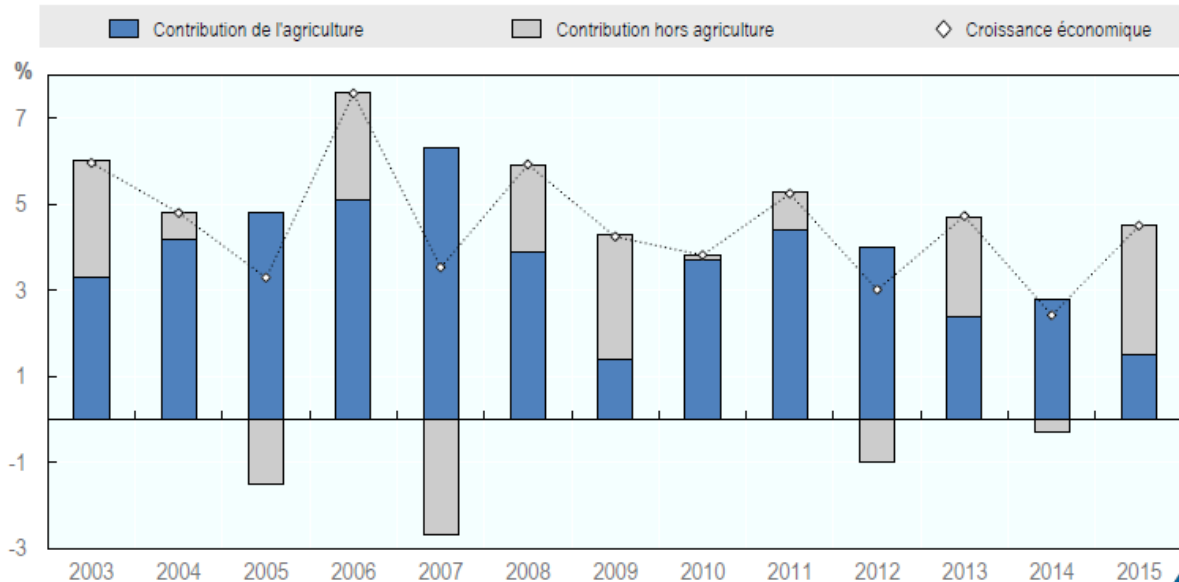
⁵ Selon la note d'information du Haut-Commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale de l'alphabétisation du 8 septembre 2017.

⁶ La pauvreté multidimensionnelle est basée sur la mesure de l'absence de satisfaction des besoins qui sont : l'accès aux services sociaux de base - l'eau, l'électricité et l'assainissement -, les conditions de logement, l'éducation, la santé et les moyens de communication.

⁷ <http://www.maroc.ma/fr/content/autorite%20judiciaire-0>

Maroc est soutenue mais volatile (OCDE, 2017) comme montré dans le graphique ci-dessous :

Graphique 1 : La croissance économique au Maroc est soutenue mais volatile⁸



Toutefois, malgré cette volatilité, la productivité agricole s'accroît, tirée par le Plan Maroc vert.

Au niveau du commerce extérieur, le Maroc prône l'ouverture commerciale sur l'environnement international et régional et diversifie de ce fait ses partenaires. En effet, selon le Ministère de l'Economie et des finances (MEF), Le taux d'ouverture du Royaume est passé de 49% en 2000 à 62,2% en 2016. Comparativement à d'autres pays émergents, ce taux est supérieur à celui de l'Afrique du Sud (57%), de la Turquie (42%) et du Brésil (19%) (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018).

→ Principaux indicateurs économiques

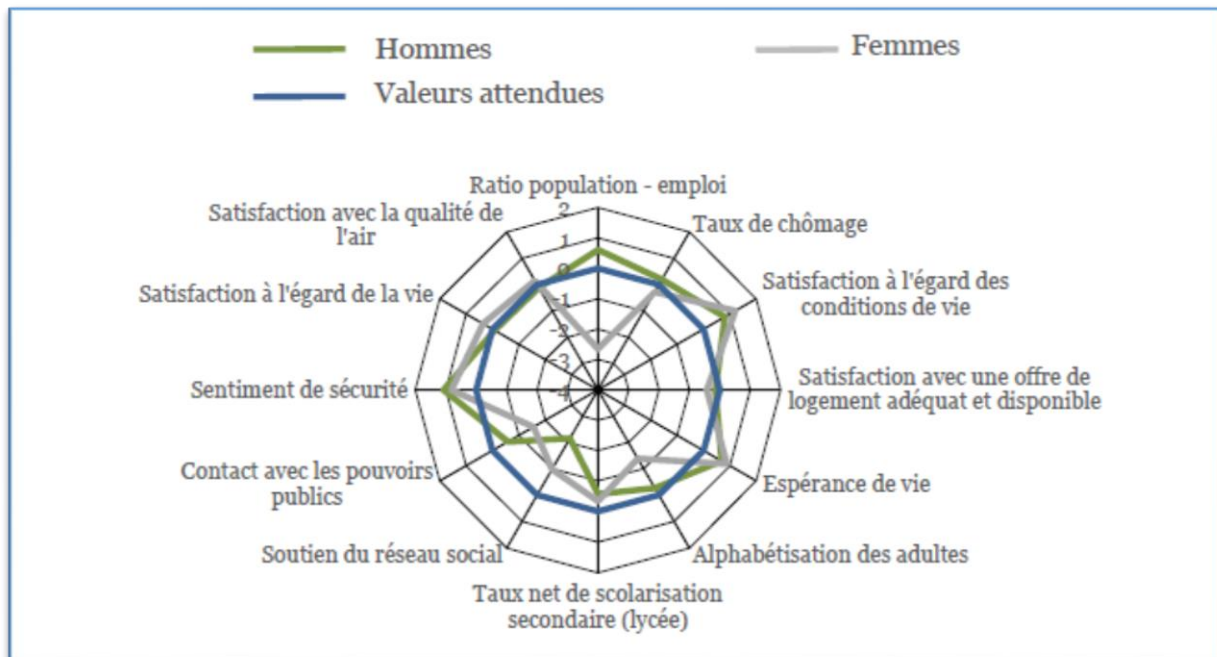
Avec un PIB évalué à 109.1 milliards de dollars en 2018, le Maroc est classé au 7ème rang des économies africaines. Quant au PIB par habitant il est passé de 2 528,46 dollars en 1990 à 8 217,46 dollars en 2017.

Toutefois, il est à signaler que malgré ces avancées, la répartition de la richesse reste disparate donnant lieu à des inégalités qui se maintiennent toujours et surtout entre les hommes et les femmes, et ce, sur plusieurs plans. En effet, selon l'OCDE (2017), l'accès à l'emploi apparait comme la disparité genre la plus importante.

Ce constat est illustré par le graphique suivant :

⁸ Source : OCDE (2017), Examen multidimensionnel du Maroc – Volume 1

Graphique 2 : Les inégalités de genre au Maroc⁹



C'est dans cette optique que ce projet de collaboration entre Le Centre de la Femme Arabe pour la Formation et la Recherche (CAWTAR) et l'Agence Suédoise pour le Développement International (Sida), se trace comme finalité la production et la capitalisation des connaissances nécessaires pour encourager et défendre l'égalité des sexes sur le plan économique et l'accès aux marchés dans la région MENA en général et au Maroc en particulier.

A cet effet, la présente étude vient pour analyser à un premier niveau la situation des femmes par rapport aux hommes au Maroc à travers une association de la dimension Genre avec celle de la participation économique avec un focus sur Commerce et l'accès aux marchés sur le plan national, regional et international.

Afin d'estimer le degré d'intégration Genre dans la programmation et l'organisation, la méthodologie de l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) a été élaborée. Cette méthode présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative et qualitative, lesquels bien que différents, présentent la caractéristique d'être complémentaires. L'EAAG a été menée sur deux niveaux d'analyse : l'EAAG organisationnel et l'EAAG programmatique.

Le deuxième niveau de l'analyse, l'EAAG organisationnel, avait pour objectif de conférer un caractère pragmatique à l'EAAG programmatique (3^{ème} niveau) grâce à une Evaluation Pilote Rapide/EPR qui a consisté en des questionnaires qui ont été distribués, des focus groupes et des entretiens qualitatifs qui ont permis de recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation directe ou indirecte avec les dimensions : Genre, Droits Humains, Développement Economique et Commerce.

⁹ Source : OCDE (2017), Examen multidimensionnel du Maroc – Volume 1

Il est à noter que 25 acteurs ont accepté de répondre aux questionnaires distribués. Il est important de préciser que l'échantillon n'avait pas pour ambition d'être représentatif mais vu qu'il s'agit d'une étude pilote et de tester la méthodologie adoptée. Le questionnaire mobilisé a pour objectif de collecter les données sur l'intégration Equité /Egalité genre (EEG) et d'évaluer les tendances en matière de perceptions et connaissances des répondant(e)s. Il comprend de ce fait, une série de questions standardisées regroupées en deux grandes catégories: la programmation et l'organisation et leurs sous-catégories.

Le troisième niveau consiste en une Évaluation, un Audit et une Analyse Genre/EAAG sur le plan programmatique va tendre à vérifier, compter et analyser si le langage utilisé, la vision et la méthode utilisée dans les négociations ou la planification tiennent compte de la construction genre et des principes de droits humains dont celui de l'Égalité Genre:

Le corpus sur lequel va être conduit l'EAAG sur le plan programmatique est constitué de deux types de documents ou contenu. D'une part, il vise à analyser les accords de Commerce conclus par le Maroc et ayant un lien avec l'accès au marché, selon une perspective genre et d'étudier les plans, politiques, stratégies et programmes, d'autre part, en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes aux marchés sur le plan national, régional ou international.

Ainsi, l'EAAG sur le plan programmatique, qui a pour objectif l'analyse du contenu en termes de Genre et Droits Humains, repose sur deux types d'analyse: l'analyse quantitative et l'analyse qualitative et sur quatre outils.

- L'analyse quantitative de contenu (**Outil 1**) avec objectif l'estimation de la récurrence des mots clés relatifs au Genre et Droits Humains/GDHC et « *d'identifier les propriétés de l'information textuelle concernant l'égalité genre et les droits humains* ».
- L'analyse qualitative du contenu (**Outil 2**), par le biais de la check list ou liste de vérification GDHC : elle projette de revoir et d'analyser les mots-clés recensés et d'apprécier dans le contexte si le langage utilisé est sensible au Genre et droits humains et si l'intégration Genre est présente dans le processus de planification et d'élaboration des politiques et/ou de programmation
- Le Continuum Genre (**Outil 3**), Droits Humains & Commerce (GDHC) évalue l'approche au niveau analytique et programmatique soit de l'analyse e situation/contexte jusqu'à la mise en place du système de suivi et d'évaluation en vue d'évaluer le niveau d'intégration genre de genre aveugle à une vision transformatrice allant vers l'Égalité Genre et Droits humains.
- La plateforme des 10 principes du commerce équitable (**Outil 4**), vérifie si ces derniers sont appliqués ou non.

Ce rapport est construit autour de trois parties sous la forme d'analyses succinctes liées les unes aux autres et éclairant chacune un aspect particulier et spécifique de l'aspect Genre et Commerce au Maroc

En effet, **la première partie** dresse dans une **première section** présente l'état des lieux de « l'Egalité hommes-femmes et droits humains » au Maroc grâce à la collection et l'analyse d'indicateurs pertinents pour ce qui concerne notamment : l'emploi, l'éducation, la santé, la participation dans la politique, dans l'administration publique et dans l'activité économique. Cette analyse du contexte global permet de montrer que les écarts hommes-femmes à travers l'approche cycle de vie signifient aussi non réalisation des droits humains.

La deuxième section, dédiée aux droits légaux et aux droits humains montre que la législation marocaine assemble plusieurs textes de lois qui relatent les droits dans la vie publique et dans la vie privée ainsi que les droits économiques et commerciaux. En effet, concernant les droits dans la vie publique et vie privée, la constitution de 2011 loi suprême du Royaume, énonce l'attachement du royaume aux droits humains et précise que l'homme et la femme jouissent des mêmes droits et libertés. Elle stipule à cet égard, la création de deux institutions majeures à savoir Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (l'APALD) et Conseil consultatif de la famille et de l'enfance

La troisième section présente et analyse la politique gouvernementale ainsi que les stratégies en faveur de la femme et de l'Egalité Genre et montre que l'habilitation économique la femme marocaine fait l'objet d'une politique nationale mise en œuvre par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Egalité et du Développement Social. Cette politique est appuyée par des stratégies nationales sectorielles. Les actions du ministère sont également appuyées par les opérateurs financiers, notamment par le ministère de l'économie et des finances à travers la budgétisation sensible au genre et à l'aide des opérateurs de la micro finance.

La deuxième partie du rapport a pour objectif d'illustrer d'une façon claire la situation des femmes marocaines dans l'économie et le commerce selon la perspective Genre et de Droits Humains.

Ainsi, **la première section** a pour but d'une part, de présenter et d'analyser des données et indicateurs nationaux, ventilée par sexe, de la participation à la vie économique et au commerce et qui montre que les écarts hommes-femmes se maintiennent. D'autre part, un focus est réalisé sur le secteur coopératif où la participation à la prise de décision est une des caractéristiques des coopératives féminines.

La deuxième section a pour objectif l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) sur le plan organisationnel soit l'ERP. Il analyse donc d'une part, les différentes parties prenantes qui œuvrent pour l'accès des femmes à l'activité économique. D'autre part, il estime l'ampleur de l'intégration genre dans la programmation et

l'organisation et ce, à l'aide une enquête « pilote » auprès d'un échantillon réduit auprès des parties prenantes.

De même, **la troisième section** a pour objectif l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) sur le plan programmatique et estime l'ampleur de l'intégration genre d'une part, dans les Accords de commerce bilatéraux, régionaux et internationaux Plans et d'une autre dans les politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international.

La troisième partie dresse dans **une première section** un état des lieux des réalisations sur plusieurs niveaux : au niveau de l'arsenal juridique, au niveau institutionnel, au niveau de la ratification des conventions internationales, au niveau des finances publiques, au niveau des programmes dédiées à l'autonomisation de la femme marocaine.

Toutefois, malgré la multitude des textes législatifs, des intervenants institutionnels et des ONGs qui œuvrent en faveur de l'EEG, nous montrons dans **la deuxième section** que les écarts se maintiennent malgré les réalisations. En effet, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active. Cette situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

La troisième section dresse une conclusion générale de l'analyse de la situation dans le secteur économique et commercial selon un perspectif genre et montre la persistance d'obstacles qui ralentissent, directement et indirectement, la réduction les écarts hommes- femmes et empêche l'élimination des discriminations contre les femmes. Il propose de ce fait une série de recommandations à court, moyen et long terme, pour promouvoir l'autonomisation des femmes marocaines à travers le commerce

PARTIE I : EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT

Compte tenu du fait que le développement inclusif soit positivement corrélé avec une situation d'égalité du Genre et de respect des droits de l'homme, cette partie a pour objectif de dresser un état des lieux de « l'Égalité hommes-femmes et droits humains » au Maroc grâce à une révision documentaire de ce qui concerne notamment : l'emploi, l'éducation, la santé, la participation dans la politique, dans l'administration publique et dans l'activité économique

Cette analyse du contexte global permet de montrer que les écarts hommes-femmes à travers l'approche cycle de vie signifient aussi non réalisation des droits humains.

I.1. les Indicateurs genre, droits et développement :

Tableau 2 : Données ventilées par sexe¹⁰

Tables : Données ventilées par sexe			
Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Indice Inégalité Genre¹¹:	137/149		0.607
Education			
Alphabétisation	58,1%	77,9% ¹²	
	59.1	80.4	0.74 ¹³
Inscription scolaire¹⁴			
Niveau de scolarité (117/149)			0.942
Niveau primaire	96.6	97.0	100
Niveau secondaire	63.0	63.6	0.99
Niveau tertiaire	33.3	34.2	0.97
Autres indicateurs			
Taux d'abandon en primaire (rural, 2010) ¹⁵	9%	7%	
Espérance de vie scolaire en années (1-8) ¹⁶	12.95	14	
Taux de transition à l'enseignement secondaire ¹⁷	87.85%	92.48%	
Moyenne des années de scolarisation de la population âgée de 15 ans et plus ¹⁸	6	4	

¹⁰ Références/sources diverses

¹¹ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

¹² Haut-Commissariat au Plan « Femmes et hommes en chiffres (2016) ».

¹³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

¹⁴ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

¹⁵ Source : Liouaeddine (2016), Une approche microéconométrique pour l'évaluation de la qualité et des inégalités du système éducatif marocain.

¹⁶ <http://uis.unesco.org/fr/country/ma> 2017

¹⁷ 2016

¹⁸ Liouaeddine (2016), Une approche microéconométrique pour l'évaluation de la qualité et des inégalités du système éducatif marocain.

Santé et santé sexuelle & reproductive			
Espérance de vie à la naissance (en années)	77,4	74,2 ¹⁹	
	65.5	65	1.01 ²⁰
Indice synthétique de fécondité (nombre d'enfant ²¹ par femme)	2,2		
Taux de mortalité maternelle (année 2010)	112 ²²		
	121 ²³		
Couverture médicale (Assurance Maladie Obligatoire, à 70 ans et +, secteur privé) ²⁴	41 %	59%	
Couverture médicale (Assurance Maladie Obligatoire, à 70 ans et +, secteur public) ²⁵	53,4%	46,5%	
Participation politique et dans l'administration			
Femmes parlementaires ²⁶	20.5	79.5	0.26
Femmes ministres	13.0	87.0	0.15
Femmes Législateurs, hauts fonctionnaires et gestionnaires	12.8	87.2	0.15
Femmes juges ²⁷	24	76	
Femmes fonctionnaires dans les administrations publiques ²⁸	35%	65%	
Fonctionnaires dans les postes de responsabilité dans les administrations publiques	21,5%	78,5	
Membres des corps législatifs, élus locaux, responsables (Répartition (en %) de la population active occupée adulte en 2013) ²⁹	0,3%	1,1%	

- *Education*

Les taux d'inscription dans les différents niveaux d'enseignement baissent au fur et à mesure que l'on progresse dans le cycle scolaire. Ainsi, si les taux d'inscription au primaire sont de l'ordre de 98% pour les filles et de 99% pour les garçons, ces taux chutent à 53% et à 59% au niveau secondaire collégial et le sont moins encore au niveau de l'enseignement tertiaire (voir tableau ci-dessus).

¹⁹ Source Ministère de la santé « Santé en chiffre 2015, édition 2016 »

²⁰ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

²¹ Source Ministère de la santé « Santé en chiffre 2015, édition 2016 »

²² Idem

²³ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

²⁴ OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières (2017), *Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc*.

²⁵ Idem

²⁶ 81 femmes pour 395 hommes soit 20,5% selon l'Union Interparlementaire « Femmes au parlement en 2018 ».

²⁷ Selon les dernières données disponibles : déclaration de l'ex ministre de la justice et des libertés, <http://fr.ile360.ma/politique/magistrature-le-maroc-compte-1000-femmes-juges-56163>

²⁸ Statistiques Globales de l'observatoire genre de la fonction publique

²⁹ HCP, Activité, emploi et chômage, résultats détaillés, 2013

Cette baisse est due essentiellement aux taux de redoublement et d'abandon scolaires qui touchent principalement les filles et surtout dans le milieu rural. En effet, le taux d'abandon dans l'enseignement primaire, après que ce taux ait atteint une valeur maximale de 6,6 % en 2004, il a connu dès lors une baisse soutenue depuis l'année d'entrée en vigueur du plan d'urgence pour atteindre 2% en 2012. Cependant, le maintien de cette tendance baissière est nécessaire.

La probabilité d'abandon scolaire augmente avec les niveaux scolaires, Au secondaire collégial, le taux d'abandon est passé de 15% à 9,29% entre 2004 et 2012. La baisse du taux reflète les efforts dans l'amélioration de la rétention scolaire mais demeure tout de même élevé surtout en fin du cycle (dernière année du collège) par rapport aux niveaux intermédiaires. L'abandon scolaire est prépondérant au milieu rural où ce taux est presque le double de celui enregistré dans le milieu urbain.

Au secondaire qualifiant, ce taux a atteint un maximum de 15% en 2008 contre 8% en 1999. Il a connu depuis une baisse pour atteindre 9,2% en 2010 pour augmenter ensuite à 11% en 2011 et reprendre une tendance baissière. Le taux d'abandon au lycée est corrélé avec l'augmentation de l'effectif des lycéens, ce qui aggrave le risque d'abandon. De même ce sont les niveaux supérieurs au lycée (2ème et troisième année du baccalauréat) qui subissent des taux d'abandon élevés. Ceci est dû au fait que ces deux années sont des années qui débouchent sur une certification et sont donc sanctionnées par un examen en fin d'année. Comme c'est le cas pour les autres niveaux, le taux d'abandon est plus élevé en milieu rural que dans le milieu urbain.

L'analyse du taux d'abandon montre qu'en général il est en baisse mais demeure élevé dans les dernières années du cycle qui débouchent sur une certification et suit par conséquent des tendances différentes dans les milieux intermédiaires. De plus, des écarts inter milieux continuent de persister en la défaveur du milieu rural et essentiellement celui des filles. Plusieurs éléments peuvent expliquer cette situation : d'une part, l'éloignement des établissements scolaires des milieux d'habitation des élèves, d'autres parts, le besoin d'aide dans le travail agricole familial pour les garçons ou encore la nécessité pour les filles d'aider dans les tâches ménagères, enfin les mariages précoces, sont des facteurs qui continuent d'affecter le parcours scolaire des élèves et augmentent la probabilité d'un abandon scolaire.

Cette situation a poussé le gouvernement à renforcer les outils pour baisser le taux d'analphabétisme et ce à travers la mise en place l'Agence Nationale de Lutte Contre l'Analphabétisme (ANLCA). Par conséquent, ce taux a connu une baisse considérable passant de 96% en 1950 à 44% en 2010. Malgré ceci, presque la moitié des femmes marocaines (58,1%) est alphabète contre plus des trois quarts (77,9%) des hommes marocains (Haut-Commissariat au Plan , 2016). Par conséquent, les problématiques liées à l'éducation et à la formation alimentent le

stock de la population des peu ou sans qualification et a également des répercussions sur la participation de la femme dans la vie économique et politique.

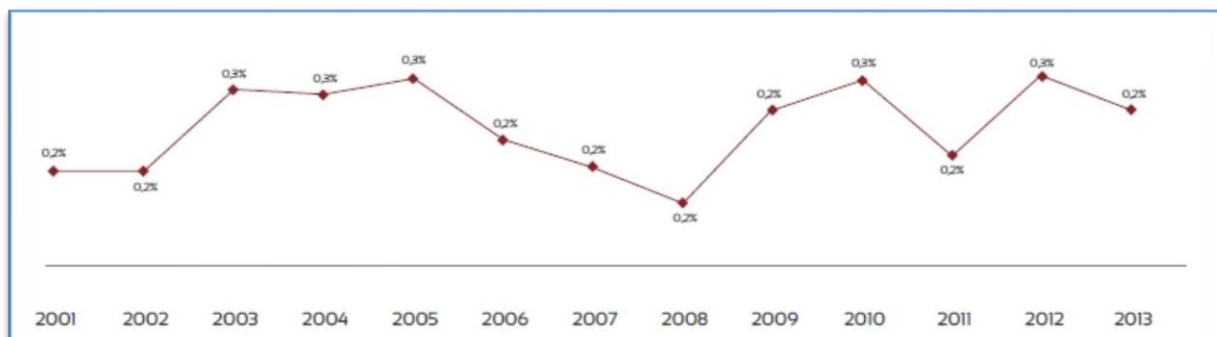
De ce fait le Maroc consacre une partie importante de ses ressources au financement de la formation initiale (éducation fondamentale) et aussi à la formation professionnelle (FP). Les efforts gouvernementaux se sont également concrétisés à travers la législation d'un cadre légal instituant la formation continue au Maroc.

La formation professionnelle se présente comme un outil pour atténuer l'abandon scolaire et qualifie ses bénéficiaires pour intégrer la vie économique.

A l'heure actuelle, la FP publique au Maroc est assurée soit par des opérateurs sectoriels ou par l'Office de la Formation Professionnelle de de la Promotion du Travail (OFPPT). Les opérateurs sectoriels relèvent de différents ministères comme : le ministère de l'agriculture et de la pêche, le ministère du tourisme et le ministère de l'artisanat.

Cependant, L'analyse de l'évolution des ressources globales³⁰ de la FP dans le PIB entre 2001 et 2013 montre que l'effort en faveur de la Formation Professionnelle comparativement au PIB est resté stable. En effet les ressources de la FP représentent à peu près de 0,2% du PIB et ne dépassent guère 0,3%.

Graphique 3: Evolution des ressources globales de la Formation Professionnelle en % du PIB³¹



Toutefois, pour couvrir une partie des frais de formation professionnelle initiale supportée par les ménages, l'Etat a dédié depuis 2007 des contributions aux frais de formation des stagiaires des établissements de formation professionnelle privée (EFPP) accrédités, dans les filières de formation de niveau technicien spécialisé.

Aussi, des bourses seront octroyées aux stagiaires relevant des établissements de formation relevant des départements de l'agriculture et de la pêche.

En ce qui concerne, les stagiaires relevant de l'OFPPT, des bourses leur ont été attribuées à partir de l'année scolaire 2017/2018. Ces bourses concernent les formations pour l'obtention du diplôme de technicien ou de technicien spécialisé. De

³⁰ Les ressources comprennent le budget alloué à la FP et les recettes annuelles de la TFP.

³¹ Source **Erreur ! Document principal seulement.**: Conseil Supérieur de l'Education, la Formation et de la Recherche Scientifique, ATLAS (2013).

même, d'autres bourses sont octroyées aux stagiaires relevant des centres et instituts relevant du département de l'agriculture, le tourisme et autres.

- *Santé et santé sexuelle & reproductive*

Le taux d'activité d'un pays est positivement corrélé avec les conditions de santé de sa population. Dans ce sens, plusieurs études ont démontré que l'accessibilité aux services sanitaires est communément corollaire du statut socio-économique des individus³². Dans ce sens le Maroc a entrepris un effort colossal pour améliorer les principaux indicateurs de santé de sa population notamment : l'espérance de vie à la naissance, indice synthétique de fécondité, taux de mortalité maternelle etc.

En ce qui concerne l'espérance de vie à la naissance, celle-ci est passée de 48,45 années en 1960 à 75,8 années en 2015, une amélioration qui a été perçue pour les deux sexes avec 77,4 pour les femmes et 74,2 pour les hommes.

Bénéficiant des retombées de la baisse de l'analphabétisme et de la vulgarisation de l'utilisation des méthodes de contraception, l'indice synthétique de fécondité (ISF) au Maroc est passé de 7,06 enfants par femme en 1960 à 2,2 en 2015 (Ministère de la santé, 2016). Par ailleurs, le taux de mortalité maternelle calculé pour 100.000 naissances vivantes est passé quant à lui de 631 en 1972 à 112 en 2010 (Haut-Commissariat au Plan , 2016).

Cependant, concernant la couverture médicale et sociale, notamment l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)³³ qui est un régime contributif, destinée aux personnes actives relevant des secteurs public et privé, il s'avère que malgré l'augmentation de la population bénéficiaire, seuls 41% des femmes bénéficient de l'AMO, à l'âge de 70 ans et plus contre 59% pour les hommes. Ce constat est plutôt en faveur des femmes lorsqu'il s'agit du secteur public où les taux de couverture sont de 53,4% pour les femmes et de 46,5% pour les hommes (OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières, 2017).

Au niveau de la couverture sociale dans le secteur privé, il s'avère que les femmes ayant un contrat de travail indéterminé représentent 48,3 % des bénéficiaires déclarés à la CNSS en 2015 contre 56,6% d'hommes (Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, 2015).

Ce constat est contrasté si l'analyse est scindée par milieu. En effet, « les femmes rurales ne bénéficient pas de la même assistance à l'accouchement que celles qui vivent dans les zones urbaines (55 % contre 91%) (Banque Africaine de Développement, 2017).

³² Khawaia et al. (2008).

³³ Régime contributif, destinée aux personnes actives relevant du secteur privé et public, aux travailleurs indépendants, personnes exerçant une profession libérale ou exerçant une activité non salariée, anciens résistants et membres de l'armée de libération et aux étudiants dans la mesure où ils n'en bénéficient pas en vertu d'un autre titre (source : <http://www.anam.ma>).

- *Participation politique et dans l'administration publique*

Suite à l'instauration du système du quota³⁴, le pourcentage des femmes au Majlis-Annouwab marocain (chambre basse) est passé de 16,7% en 2011 à 20,5% en 2016. Ce nouveau système a contribué au classement du Maroc parmi les cinq premiers pays dans la région arabe pour ce qui est des femmes parlementaires (Union Interparlementaire, 2017).

Cependant, la femme marocaine demeure sous-représentée dans la politique et dans l'administration. Alors que la représentation des hommes ministres est de 77,5%, la part des femmes ministres marocaines n'est que de 22,5%. Ceci est également le cas pour la part des femmes dans les corps législatifs, élus locaux et des responsables qui ne sont que de 0,3% de la population active contre 1,1% des hommes³⁵ (Haut-commissariat au Plan, 2014).

Ainsi, à titre d'exemple, au niveau des organisations syndicales, les femmes déléguées des salariés élues représentent 20,61% contre 79,93% de délégués hommes (Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, 2016). Au niveau du corps des magistrats, les femmes juges représentent 24% contre 76% des hommes juges³⁶.

Au niveau des administrations publiques, les femmes fonctionnaires représentent 35,5% de l'effectif total des fonctionnaires dont 21,5% sont des femmes occupant des postes de responsabilité (Ministère de l'Economie et des Finances, 2017).

I.2. Droits Légaux et Droits Humains

Cette section a pour objectif la lecture et analyse de la législation selon le perspectif genre (égalité vs. discrimination) portant sur les droits légaux et les droits humains. Ainsi sont analysés d'une part, les textes législatifs relatifs aux droits dans la vie publique et vie privée et d'une autre, les droits économiques et commerciaux.

I.2.1 Droits dans la vie publique et vie privée :

La législation marocaine assemble plusieurs textes de lois qui relatent les droits dans la vie publique et dans la vie privée, en relation avec le genre et les droits humains. Parmi ces lois :

1. Constitution de 2011 ;
2. Code famille (version consolidée 2016) ;
3. Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011) ;
4. La loi n° 9-97 formant code électoral ;
5. la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants ;

³⁴ Le système du quota de candidates a été prévu par une loi promulguée par le Conseil des ministres le 9 septembre 2011 pour améliorer les taux de participation politique des femmes.

³⁵ Répartition (en %) de la population active occupée adulte en 2013

³⁶ Selon les dernières données disponibles : déclaration de l'ex ministre de la justice et des libertés, <http://fr.le360.ma/politique/magistrature-le-maroc-compte-1000-femmes-juges-56163>

6. Dahir n° 1-06-18 du 15 moharrem 1427 portant promulgation de la loi n° 36-04 relative aux partis politiques (b.o. N° 5400 du 2 mars 2006) ;
 7. Le code pénal (version consolidée de 2018) ;
 8. la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes ;
 9. Les Conventions internationales ratifiées par le Maroc portant sur les droits des femmes et des hommes...
- *La constitution de 2011 :*

La constitution du royaume de 2011, accorde une grande importance à l'égalité de genre et aux droits de l'Homme.

En effet, l'attention accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères tel que précisé par l'article 19 qui stipule que ces dernières jouissent à titre égal, des mêmes droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental à l'instar de leurs confrères hommes. Elle stipule à cet égard la création de « *l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination* » (l'APALD).

La constitution fait également référence aux normes et principes des Droits humains, en l'occurrence la réédition des comptes (article 1^{er} et titre X réservé à la cours des comptes) le principe de l'égalité (article 19) et la non-discrimination (préambule). En matière d'institutionnalisation des droits humains sont créés dans ce sens « *Le Conseil national des droits humains* » et le « *Conseil consultatif de la famille et de l'enfance* ». Elle rappelle à cet effet l'adhésion au Maroc aux différentes conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume (art.19) notamment la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes/CEDEF.

- *Code de la famille (version consolidée 2016) :*

Le code de la famille accorde une grande importance à l'égalité genre et au respect des droits de l'Homme comme stipulé dans son préambule : « ... *Outre son souci d'équité à l'égard de la femme, le projet vise notamment à protéger les droits de l'enfant et à préserver la dignité de l'homme, sans se départir des desseins tolérants de justice, d'égalité et de solidarité que prône l'Islam* ».

En effet, pour l'égalité genre, le code consacre plusieurs chapitres à la femme où sont fournies les informations de base sur les droits des filles et des femmes, comme : le droit de la femme au divorce, le droit de l'enfant à la paternité, le droit des petites-filles et aux petits-fils à l'héritage, le droit de l'enfant handicapé à une protection spécifique etc.

Au niveau de la participation et de l'autonomisation de la femme, le code implique les femmes dans le processus de réduction des inégalités en permettant à la femme d'exercer selon ses propres choix comme stipulé dans le préambule « ...*qu'elle (femme) exerce selon son choix et ses intérêts* ». De même, Le code implique les

hommes dans le travail pour l'égalité des genres et ce en précisant dans son article 51 que :

« 3- la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants »(alinéas 3, article 51)

« 4- la concertation dans les décisions relatives à la gestion des affaires de la famille, des enfants et de planning familial » (alinéa 4, article 51).

A travers cet article, le code vise à contrôler l'impact différentiel sur les femmes et les hommes et impacte directement la réalisation des droits humains des femmes et l'égalité genre.

Concernant le respect des droits humains, le code de la famille se base fondamentalement sur le respect ses principes, tel que précisé dans son préambule :
« ...en tenant compte de l'esprit de l'époque, des impératifs de l'évolution et des engagements souscrits par le Royaume en matière de droits de l'Homme tels qu'ils sont reconnus universellement ».

- *Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011) ;*

Au niveau du code de travail, plusieurs chapitres sont consacrés à la femme salariée (protection de la femme, travail de nuit, activités interdites etc.).En effet, le code du travail souligne le droit pour la femme de conclure un contrat de travail et d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion (Art.9) et ce, quel que soit son statut matrimonial.

Outre la précision des différents droits de la femme salariée (les périodes de congé et de repos etc.) le code du travail cadre le travail de nuit des femmes en fixant par exemple les horaires de travail ainsi que les établissements où le travail de nuit est autorisé (Art.171 & 174).

Egalement, sont prévues par le code les activités qui sont interdites aux femmes et ce, à l'instar du travail dans des carrières et dans les travaux souterrains effectués au fond des mines (article 179). Egalement, l'article 178 interdit d'occuper les femmes dans les travaux qui présentent des risques de danger excessif, qui excèdent leur capacités ou sont susceptibles de porter atteinte aux bonnes mœurs.

De ce fait, des sanctions sont prévues en cas de manquement et l'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de femmes. Toutefois, au niveau de la représentativité syndicale, le code ne prévoit pas l'élection d'une déléguée des femmes salariées et qui pourrait représenter ses collègues femmes.

- *La loi n° 9-97 formant code électoral et la loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants :*

Afin d'encourager les femmes à participer dans la vie politique, une discrimination positive à l'égard des femmes a été instituée et ce, à travers la mise en place d'un

système de quota pour les femmes. A ce titre, les listes électorales nationales consacrent 60 sièges à la Chambre des représentants aux femmes.

Cependant, les femmes élues au titre de la liste nationale se retrouvent devant l'impossibilité de se présenter une seconde fois sur cette même liste. Cette interdiction figure dans le second alinéa de l'article 5 de la loi organique relative à la Chambre des représentants qui stipule : "*Est inéligible à la Chambre des représentants, dans le cadre de la circonscription électorale nationale, toute personne ayant été élue à la chambre précitée au titre de ladite circonscription électorale.*"

- *Le code pénal (version consolidée de 2018)*

Ayant fait objet de plusieurs amendements (en 2014 et en 2013), le code pénal marocain comporte en son sein des dispositions qui protègent les filles mineurs (victimes de viol ou d'enlèvement) et renforce la protection des femmes victimes de violences ou en cas des crimes d'honneur, harcèlement, agression, exploitation sexuelle, maltraitance ou violences commises.

Les apports du code pénal ont été consolidés suite à promulgation de la loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, qui modifient et complètent les dispositions des articles 404, 431, 446, 481 et 503-1 du Code pénal.

La loi 103-13 criminalise les auteurs de violence et met en place des outils pour la protection des femmes de tout type de violence. Cependant, selon le travail de plaidoyer réalisé par une 50aine d'associations locales à travers le Maroc travaillant auprès des femmes victimes de violence, cette loi ne prend pas en compte le principe de «diligence voulue»³⁷, recommandée par les Nations unies.

▪ *Adhésion du Royaume au système international des droits des femmes*³⁸

Au niveau international le Royaume du Maroc a ratifié les conventions internationales qui protègent les droits humains pour ne citer que le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination contre les femmes (CEDEF/CEDAW) ainsi que la Convention relative aux droits des personnes handicapées de 2009.

Dès 2008 (le 10 décembre), S.M le roi Mohammed VI a annoncé, à l'occasion du soixantième anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'Homme, l'annulation des réserves introduites par le Maroc sur les articles 2, 9, 15 et 16 de la CEDEF. Cet engagement a été réitéré à plusieurs occasions. En 2015, le Maroc a rejoint le Protocole facultatif à la CEDEF à laquelle le royaume avait adhéré en juin

³⁷ L'obligation de diligence signifie que les Etats ont le devoir de prendre des mesures positives pour prévenir les actes de violence à l'égard des femmes, les protéger de tels actes, en punir les auteurs et offrir réparation aux victimes.

³⁸ Morocco Advocacy leaflet, CAWTAR, 2016

1993 et au Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants.

1.2.2 Droits économiques et commerciaux

L'analyse des droits économiques et commerciaux des femmes s'est basée sur l'étude de l'ampleur de l'intégration de la dimension genre dans ;

- le code de commerce version consolidée du 15 juin 2017 ;
- Code général des impôts.
- *Code de commerce (version consolidée du 15 juin 2017)*

L'analyse de la prise en considération de la dimension genre dans le code de commerce montre que ce dernier emploie le mot « commerçant » sans pour autant distinguer entre homme et femme. De ce fait, le code de commerce ne facilite pas l'analyse ventilée par sexe et par genre.

La seule information de base sur les droits des femmes et sur l'égalité genre est formulée par l'article 17 qui stipule que : « *la femme mariée jouit de sa capacité pleine et entière et a recouvré sa totale liberté d'exercer le commerce. Elle n'est plus tenue à l'inscription de l'autorisation maritale sur le registre de commerce* ».

A travers cet article, l'attention est accordée aux femmes dépasse leurs rôles de mères et vise d'une façon implicite à réduire les disparités genre à travers leur intégration dans la vie économique au même titre que les hommes.

Par ailleurs, pour soutenir les partenaires dans la prise en considération de dimension genre, le Ministère de l'Industrie, du Commerce, de l'Investissement et de l'Economie Numérique et la Banque Mondiale ont organisé en 2017, le Hackathon « Empower Her »³⁹ qui est une initiative pour l'autonomisation économique et financière des femmes des régions rurales et péri-urbaines.

- *Code général des impôts*

Le code général des impôts stipule dans son article 74 que « *La femme contribuable bénéficie des réductions pour charge de famille au titre de son époux et de ses enfants lorsqu'ils sont légalement à sa charge et dans les conditions prévues ci-dessus* » (art.74).

La femme bénéficie ainsi des réductions fiscales seulement si elle est responsable de la prise en charge de ses enfants alors que le code de famille montre que la responsabilité de la charge familiale est partagée entre les conjoints tels que stipulé dans l'article 51 « *la prise en charge, par l'épouse conjointement avec l'époux*

³⁹ Selon la banque mondiale l'objectif de cette initiative est : de mettre les jeunes et la technologie au service de ces femmes pour innover et développer des applications et des solutions technologiques qui contribueraient à pallier aux contraintes auxquelles ces femmes font face (source: <http://www.banquemondiale.org/fr/events/2017/01/05/maghreb-women-hackathon> .

de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants » (art. 51).

- *Cadre réglementaire et institutionnel de crédits et de micro crédits*

Conscient du rôle que peuvent jouer le financement dans l'autonomisation des femmes et des jeunes, le Maroc a institutionnalisé l'activité des institutions de microcrédit par la fixation d'un cadre réglementaire spécifique sous la forme d'une loi⁴⁰ dédiée et de textes d'application sous la forme de décret et arrêtés ministériels.

Cette institutionnalisation s'explique par le grand nombre, d'une part, de bénéficiaires marocains qui représentent à eux seuls 40% des personnes servies dans la région arabe et d'une autre part, des institutions de Micro finance (IMF) qui sont classées parmi les plus performantes dans le monde (Centre Mohammed VI de Soutien à la Microfinance Solidaire, 2012).

Selon le livre blanc du microcrédit, les prêts distribués par les associations du microcrédit (AMC), depuis le démarrage de leurs activités, ont profité à 55,3% aux femmes et à 46,9% pour les tranches d'âge situées entre 30 et 49 ans (Centre Mohammed VI de Soutien à la Microfinance Solidaire, 2012).

Par ailleurs, la nouvelle loi n° 114.13 relative au statut de l'auto-entrepreneur reconnaît les auto-entrepreneurs, dont les femmes, comme des agents économiques par Bank-Al Maghreb et peuvent d'emblée bénéficier des sources de financement classiques (après des banques).

I.3. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

L'habilitation économique la femme marocaine fait l'objet d'une politique nationale dont la mission et le mandat sont assignés au ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social. Cette politique est appuyée par des stratégies nationales sectorielles. Toutefois l'ensemble de ces actions sont menées conjointement dans les secteurs public et privé. Elles sont également appuyées par les opérateurs financiers, notamment par le ministère de l'économie et des finances à travers la budgétisation sensible au genre et à l'aide des opérateurs de la micro finance.

1.3.1 Lecture et analyse des politiques/stratégies sectorielles directement liées à l'égalité genre/hommes-femmes et l'habilitation/autonomisation des femmes

La politique gouvernementale en matière d'égalité genre et d'autonomisation des femmes est initiée, d'une part, par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social dans le cadre de son mandat sachant que ces questions sont prises en compte également au niveau des différentes stratégies sectorielles, d'autre part.

³ La loi n° 18-97 relative au microcrédit promulguée par le dahir n° 1-99-16 du 18 chaoual 1419 (5 février 1999)

- *La stratégie (4+4) initiée par le Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social*

La lutte contre la discrimination et le renforcement de l'autonomisation des femmes sont des piliers de la stratégie (4+4) initiée par le ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS, Mars 2007).

Étalée sur la période 2012-2016, la stratégie est fondée sur 4 axes stratégiques et 4 mesures d'accompagnement (Ministère de l'Économie et des Finances, 2018). Ceux-ci sont déclinés comme suit :

- Axe stratégique 1 : L'appui institutionnel en vue de renforcer le pôle social, notamment, la consolidation et l'unification des interventions dans ce sens.
- Axe stratégique 2 : L'encadrement et l'accompagnement ainsi que la restructuration des acteurs locaux et de la société civile œuvrant dans le champ d'action du ministère.
- Axe stratégique 3 : La fourniture de services et d'aides technique aux catégories en situation précaire et à concourir à la création de structure de proximité de protection sociale⁴¹.
- Axe stratégique 4 : institutionnalisation et diffusion des principes de l'égalité et de l'équité et ce à travers le renforcement de l'arsenal juridique de lutte contre les violences, les discriminations et les exclusions et l'opérationnalisation du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (Initiative Concertée pour le Renforcement des Acquis des Marocaine/ICRAM). Ce plan constitue un cadre de référence qui coalise les différentes initiatives des départements gouvernementaux et ce, en matière de promotion de l'égalité et de l'intégration des droits des femmes dans les politiques publiques et les programmes de développement.

Afin de renforcer les outils permettant l'intégration des questions d'égalité et de lutte contre les discriminations, le MFSEDS a mis en place plusieurs initiatives institutionnelles. Celles-ci représentent ses principales réalisations dans le cadre du Plan gouvernemental pour l'égalité /PGE I⁴² et sont comme suit :

- Mise en place de l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination/APALD qui est une instance spécialisée dans la lutte contre la discrimination fondée sur le genre ;
- La mise en place de l'observatoire national de l'image de la femme dans les médias qui a pour mission de de suivre l'image des femmes dans les médias, de lutter contre les stéréotypes sexistes ;
- L'appui aux centres d'écoute et d'orientation juridique pour la prise en charge des femmes victimes de violence⁴³ ;

⁴¹ Il est à signaler que le ministère a lancé un projet de réforme des établissements de protection sociale, destinés à la prise en charge des personnes en situation difficile. Dans ce sens un guide qui contient les données sur les établissements de protection sociale autorisés au Maroc a été publié et sera actualisé chaque année.

⁴² PGE I est étalé sur la période 2012-2016.

⁴³ Depuis 2012, le ministère a apporté l'appui à 171 centres d'écoute, d'accueil et d'orientation des femmes et filles victimes de violence (Ministère de l'Économie et des Finances, 2018).

- La création d'espaces multifonctionnels des femmes (EMF) qui ont pour but la prise en charge des femmes victimes de violence ;
- La création du fond d'appui à la cohésion sociale qui consiste en un appui direct aux femmes veuves en situation de précarité et ayant des enfants orphelins à charge. Depuis son lancement en 2015, le nombre des bénéficiaires a atteint jusqu'à Août 2017 près de 72662 veuves (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018).

Vu l'importance de la population salariée dans la fonction publique au Maroc, la question du genre est au centre des stratégies visant la parité homme-femmes dans l'administration publique⁴⁴.

- *La Stratégie d'institutionnalisation de l'Egalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique*

Les stratégies menées dans ce sens sont en concomitance avec les dispositions de la Constitution du Maroc, avec les conventions internationales relatives aux droits humains, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

A cet égard, le Ministère de la Fonction Publique et de la Modernisation de l'Administration (MFPMA) a instauré la Stratégie d'Institutionnalisation de l'Egalité des Sexes (SIES) dans la Fonction Publique et ce, à travers la mise en place du Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique ainsi que de l'observatoire genre de la fonction publique.

- *Programmation et exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre/BSG*

Afin d'identifier les inégalités et les déficits pour mieux cibler les interventions, le ministère de l'économie et des finances a intégré l'analyse genre dans tout le processus de programmation et d'exécution budgétaire à travers la budgétisation sensible au genre (BSG). A cet effet, le Maroc, a créé à l'issue de la Conférence Internationale de la BSG tenue à Marrakech en 2013, le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG)⁴⁵ au Ministère de l'Economie et des Finances.

Le centre œuvre pour l'examen exhaustif des statistiques sensibles au genre au Maroc et publie annuellement un Rapport Budget Genre qui recense l'ampleur de l'intégration du Genre par les différents acteurs ministériels.

⁴⁴ La population active marocaine salariée qui opère dans le secteur public représente 42,6% de la population active salariée.

⁴⁵ La genèse du projet au Maroc a débuté en 2001 et il est passé par trois phases : phase 1 entre 2001 et 2004, phase 2 entre 2005-2008 et phase 3 entre 2009 et 2012.

Dans ce sens, dans le but de renforcer la capacité des acteurs à intégrer la dimension genre dans leur planification, le CE-BSG dispense des formations qui visent « *le renforcement des capacités des chargé(e)s de planification et de programmation budgétaire des départements sectoriels impliqués dans la phase test des dispositions de la nouvelle Loi Organique relative à la Loi de Finances* ⁴⁶ ».

Concernant les secteurs de l'économie et du commerce, les actions menées par le MFSEDS visent également à promouvoir l'autonomisation de la femme marocaine à travers son intégration dans la vie économique. Ces initiatives sous formes de programmes dédiées spécifiquement aux femmes s'inscrivent dans le cadre de la réalisation du le 18^{ème} objectif du plan gouvernemental ICRAM. Il s'agit en effet de :

- *Programme « Entre Elles » (Fima Baynahûn) dans les régions* : Ce programme consiste à :
 - Accompagner les TPE (Très Petites Entreprises) gérées par des femmes dans la phase post création en termes de renforcement de capacités managériales ;
 - Favoriser et inciter les TPE à se constituer en réseaux ;
 - Produire à la fin du programme des classements liés à la performance de l'entreprise et à la participante en tant que chef d'entreprise
 - Décerner des trophées aux lauréates retenues.
 - *Programme « Infitâh Laha » (Ouverture Pour ELLE)* : Ce programme a pour objet l'initiation des dirigeantes de TPE à l'utilisation des Technologies de l'information à travers des séances de sensibilisation . celles-ci sont valorisées par un Permis Numérique qui donne droit à un Pack Infitah à un prix subventionné à 50% à hauteur de 2500 DH.

Le ministère attribue annuellement le prix « Tamayuz » pour les femmes actives dans le domaine de l'entrepreneuriat. Lancée en 2015, cette initiative est à sa quatrième édition ayant eu pour thème « Initiatives en faveur de la femme rurale ». Les thèmes choisis pour les trois précédentes éditions ont porté sur :

- Le développement social, pour la 1^{ère} édition (2015) ;
- Les initiatives d'autonomisation économique de la femme marocaine pour la 2^{ème} ème édition (2016);
- La création de l'entreprise féminine pour la troisième édition (2017).

Egalement, pour renforcer l'entrepreneuriat féminin, un projet d'accélérateurs-incubateurs d'entreprises féminines a été lancé au profit des femmes porteuses d'idée ou de projet de création d'entreprise. Ce projet donne la priorité aux femmes issues de couches défavorisées et vulnérables et ce, au niveau des régions de Fès, Meknès, Tanger, Tétouan, Al Hoceima et Marrakech Safi.

⁴⁶ <https://www.finances.gov.ma>

La mise en œuvre de ce projet est assurée par une collaboration effective entre l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM)⁴⁷ et l'Agence de Développement Social (ADS), dans le cadre de la convention signée entre le MFSEDS et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM).

- *Stratégie et programmes en faveur de la femme dans le secteur de l'artisanat et de de l'Economie Sociale et Solidaire :*

Le secteur de l'artisanat est caractérisé par la prédominance féminine. La femme artisanne opère principalement dans les métiers de tapis rural, de la broderie et de la couture. Ces femmes organisent généralement leurs activités dans le cadre de coopératives ou de de groupements d'intérêts économiques. Le département de l'artisanat a mis en place des infrastructures permettant l'insertion de ces dernières dans la vie économique et partant leur autonomisation financière.

Parmi ces infrastructures on note :

- **Dar Sanâa (maison de l'artisanne) :** Ces maisons sont organisées sous forme d'espaces de production, d'exposition et de commercialisation de proximité qui permettent le groupement professionnel des artisanes rurales. Ce dispositif participe à l'autonomie financière aux artisanes rurales et à l'amélioration de leurs conditions de vie. Entre 2012 et 2016, le département de l'artisanat a mis en place 64 « Dar Sanâa » dont a bénéficié 3274 femmes artisanes⁴⁸.
- **Le projet « labélisation, certification et innovation » :** la mise en place de label pour les produits artisanaux concerne aussi bien la qualité du produit que l'unité de production. Ce processus vise à garantir que le produit artisanal se conforme à un ensemble de caractéristiques fixées par un règlement d'usage garantissant un niveau de qualité⁴⁹. Dans ce cadre, 25 marques d'artisanats au profit des femmes artisanes ont été créés et 35% des certificats octroyés aux centres de production sont des centres dirigés par des femmes.

En ce qui concerne le secteur de l'économie sociale et solidaire, les actions du département de l'artisanat concernent principalement le secteur coopératif. Ce dernier est géré par l'Office du Développement de la Coopération (ODCo).

- *Stratégies et programmes pour la promotion de l'employabilité des femmes :*

Outre sa représentation active dans le plan gouvernemental pour l'égalité (PGE), le ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle (MTIP) vise à travers La Stratégie Nationale de l'Emploi (SNE) l'intégration des femmes soumises à l'inactivité et à la discrimination à l'emploi et la transition des travailleurs des TPE et de l'économie informelle vers le marché de l'emploi formel.

⁴⁷ Ce projet est lancé dans le cadre de la convention signée entre le MFSEDS et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises (AFEM).

⁴⁸ <http://www.artisanat.gov.ma/fr/node/254>

⁴⁹ <http://www.label-artisanat.ma/consomateur?lng=fr>

Egalement, le MTIP, mène des actions en faveur du droit au travail à travers deux circuits. D'une part, à travers les politiques actives de l'emploi notamment (« Idmaj », « Teahil », « Moukawaliti ») et d'une autre, à travers les associations et la coopération internationale. Toutefois, il est à signaler que ces programmes visent d'une façon directe le droit au travail et d'une manière indirecte l'égalité du genre dans les politiques de l'emploi.

- Programmes « Idmaj », « Teahil », « Moukawaliti », « Tahfiz » pour la promotion de l'emploi auprès des jeunes et des porteurs de projets

Le programme d'insertion Idmaj, est destiné à la promotion de l'emploi salarié aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Il vise, par le biais d'exonérations fiscales et parafiscales pour deux années, à encourager les entreprises à offrir une première expérience professionnelle aux chercheurs d'emploi. Ces avantages sont maintenus pour une année supplémentaire en cas d'embauche définitive du stagiaire (Union Européenne, 2009). Au titre de l'année 2017, les insertions réalisées dans le cadre du programme " ont concerné 30.543 personnes, dont 43,5% sont des femmes.

Pour ce qui est du programme *Taehil*, celui-ci vise la promotion du recours à la formation professionnelle pour améliorer les chances d'inclusion dans le monde du travail. Ainsi, à titre de l'année 2016, sur l'ensemble des chercheurs d'emploi via ce programme, 65% sont des femmes (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018). Il est important de noter que le programme offre des formations et n'inclut pas un outil de suivi post formation

Le programme « *Moukawalat*⁵⁰ » est un dispositif conçu pour encourager l'auto-emploi à travers la promotion de la création d'entreprises à travers un soutien financier pour une première installation, un appui technique et un suivi pendant la période de démarrage. Toutefois, le taux d'accès des femmes à ce programme reste relativement faible, en effet, en 2014, sur les 1.408 porteurs de projets accompagnés, les femmes ne représentaient que 22% (OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières, 2017).

Concernant le programme « *Tahfiz* » lancé en 2016, celui-ci a pour objectif de promouvoir l'emploi dans les entreprises et associations nouvellement créées. Dans le but d'intégrer le secteur informel ce programme permet l'octroi, dans la limite de cinq salariés et pour une durée de 24 mois à compter de la date de recrutement des salariés, des avantages suivants⁵¹ :

- Exonération de l'Impôt sur le Revenu (IR) du salaire mensuel brut plafonné à 10.000,00 DH ;
- Prise en charge par l'Etat de la part patronale au titre de la cotisation due à la CNSS et de la taxe de formation professionnelle.

⁵⁰ Ce programme est destiné aux demandeurs d'emploi, de nationalité marocaine, âgés entre 20 et 45 ans, porteurs de projets dont le montant d'investissement ne dépasse pas 250.000 DH.

⁵¹ <https://www.anapec.org/newsletter/emp915/pages/focus.html>

Ainsi depuis, son démarrage, sur les 2235 protocoles déposés, 34% sont des femmes salariées.

- Projets « *Promise Parthway* » ; « *Jeunes au Travail* » et « *Min Ajliki* »

Le MTIP œuvre pour la promotion des droits de la femme et des jeunes filles à travers des programmes en partenariat avec des organismes internationaux tels que le projet « *Promise Pathway* »⁵² est financé par le département du travail des États-Unis, ce programme étalé sur une durée de quatre ans vise à réduire le travail des enfants de moins de 15 ans et d'offrir des alternatives de travail aux jeunes en âge de travailler, grâce à une formation professionnelle et à une aide à l'orientation. Ce projet cible la région de Marrakech-Tensift-Al Haouz.

Le projet « *Jeunes au Travail* »⁵³ : financé par le Ministère des Affaires étrangères, Commerce et Développement du Canada, ce programme lancé pour une durée de six ans (2012-2018) est mis en œuvre par l'Organisation Internationale du Travail (OIT) avec le MTIP. Il a pour objectif d'augmenter les opportunités d'emploi des jeunes et des femmes au Maroc.

Au niveau national, le projet vise à dispenser l'éducation entrepreneuriale à 20000 jeunes femmes & hommes scolarisés (Formation Professionnelle et Universités) et constituer un plaidoyer actif pour le développement de programmes d'entrepreneuriat des jeunes et des femmes. Au niveau régional, ce projet cible principalement la population des trois régions : Souss-Massa-Drâa, l'Oriental et l'Axe Casablanca-Kénitra (Système des Nations Unies, 2014).

Le Projet « *Min Ajliki* »⁵⁴ : ce projet est lancé depuis 2013 avec un partenariat avec les acteurs de la micro-finance (Al-AMANA) et avec le soutien de l'Agence nationale de la Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC) et de l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM), l'Association pour la Promotion de l'Education et de la Formation à l'Etranger (APEFE) et vise la promotion de l'entrepreneuriat féminin.

Depuis son lancement, 500 cadres ont été formés à l'accompagnement des porteuses de projets et 60.000 femmes ont bénéficié de la campagne de sensibilisation dont 700 formées à l'entrepreneuriat et 1200 accompagnées en création d'entreprises.

- **Programmes en partenariat avec la société civile :**

Le MTIP œuvre pour le renforcement de l'égalité/équité genre et la protection des droits des femmes au travail à travers deux programmes phares en partenariat avec les associations. Ces programmes sont déclinés en projets conformément aux

⁵² <https://www.creativeassociatesinternational.com/past-projects/morocco-promise-pathways-program/>

⁵³ <http://jeunesautravail.ma/>

⁵⁴ <http://www.wbi.be/fr/news/news-item/min-ajliki-soutien-lentrepreneuriat-feminin-au-maroc#.WvR8-aQvzIU>

nouvelles dispositions de la Loi Organique des Finances⁵⁵ (Ministère de l'Economie et des Finances, 2018). Il s'agit de :

Le projet « Appui à l'intermédiation sur le marché du travail et développement des programmes actifs d'emploi » appuie les associations qui militent pour l'emploi des catégories vulnérables et pour la protection des droits de la femme au travail.

Les crédits alloués à ces deux projets représentent près de 50% du budget de ministère avec un concours de 0,58% pour le premier programme et de 48,6% pour le deuxième.

- Initiatives au niveau du secteur privé

- Programmes pour l'amélioration de la mixité dans le secteur privé

Dans le but d'améliorer la mixité au sein des entreprises et les conditions d'accès et de maintien des femmes dans le milieu professionnel au Maroc, la CGEM a lancé à travers sa Commission RSE & Labels⁵⁶, le projet « *Wad3eyati*⁵⁷ » étalé sur une durée de 3 ans (2014 - 2016) et financé par le Département Américain du Travail (USDOL).

Le projet propose d'accompagner les entreprises dans⁵⁸ : i) la réalisation d'un diagnostic genre de gestion de leur ressources humaines et leurs pratiques et ii) L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'actions pour l'égalité de genre.

Cependant, l'évaluation à la mi-parcours montre que le projet n'a pas atteint les résultats escomptés. Ceci s'explique par le fait que les audits de genre sont un concept nouveau au Maroc et que les systèmes des ressources humaines de nombreuses entreprises ne sont pas automatisés, ce qui alourdit la tâche de collecte de données (Department of Labor, 2016).

1.3.2 Mécanismes nationaux en faveur de l'établissement de l'égalité Genre et pour l'habilitation économique des femmes

- Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social

Le MFSEDS est en charge de la préparation et de la mise en œuvre de la politique gouvernementale dans le domaine de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social. L'égalité Genre et l'autonomisation de la Femme est partie intégrante de son mandat pour lequel il doit aussi faire un plaidoyer auprès des autres institutions gouvernementales

⁵⁵ Cette loi sera explicitée dans la partie dédiée au Ministère de l'Economie et des Finances (Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre).

⁵⁶ Selon la CGEM : « Le Label CGEM pour la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) est une reconnaissance solennelle du respect, par les entreprises marocaines, de leur engagement à observer, défendre et promouvoir les principes universels de responsabilité sociale et de développement durable dans leurs activités économiques et leurs relations sociales ». (Source : <https://www.cgem.ma/cop22/label-rse.php>)

⁵⁷ Wad3eyati signifie « Ma situation ».

⁵⁸ <http://www.cgem.ma/fr/actualite-cgem/la-cgem-et-msi-lancent-le-projet-%C2%ABwad3eyati-----%C2%BB-pour-l-amelioration-de-l-egalite-de-genre-dans-les-entreprises-1239>

Redevable pour ces résultats le MFSEDS œuvre à la réalisation des objectifs suivants :

- élaborer une stratégie gouvernementale de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social ;
- contribuer à la préparation, à l'actualisation et à l'évolution des textes législatifs et organiques relatifs aux domaines de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social et les conformer aux conventions internationales ratifiés par le Royaume du Maroc ;
- Réaliser des études et des rapports dans le domaine de la solidarité, de la femme, de la famille et du développement social ;
- Contribuer à la mise en place et à l'application des programmes et mesures de lutte contre les différents phénomènes sociaux liés aux compétences du Ministère ;
- Contribuer à la préparation des programmes du développement social en coordination avec les départements et régions concernés ;
- Elaborer et mettre en œuvre les programmes visant le renforcement de la famille et la promotion sociale des enfants, en coordination avec les départements et régions concernés ;
- Accompagner et suivre la mise en œuvre des programmes de promotion des droits de la femme et contribuer au renforcement de sa situation juridique et sa participation au développement social, en coordination avec les parties concernées ;
- Accompagner et contrôler les Centres sociaux créés par le Ministère ;
- Contribuer à la mise en œuvre des outils de protection des fléaux sociaux liés aux compétences du Ministère ;
- Concourir à la promotion des conditions d'insertion sociale et socio-professionnelle des citoyens en situation difficile notamment les personnes en situation d'handicap ;
- Renforcer et activer des relations de solidarité et de coopération dans le cadre des compétences du Ministère.
- *Réseau de Concertation Interministérielle (RCI) de l'égalité des sexes dans la Fonction Publique*

Créé en 2010, le RCI est une entité présidé par le Ministre délégué auprès du chef du gouvernement chargé de la fonction publique et de la modernisation de l'administration et comprend les membres représentant les départements ministériels.

Le réseau a pour mission d'institutionnaliser le principe de l'égalité entre les sexes dans la Fonction Publique et dans toute les réformes y afférente et ce, à travers son plan d'action qui est élaboré autours de cinq axes présentés comme suit⁵⁹ :

- Axe 1 : Institutionnalisation et opérationnalisation du RCI ;
- Axe 2 : Intégration de l'ÉS dans le processus de recrutement, de sélection, de nomination, de mobilité, de promotion et d'évaluation du rendement ;
- Axe 3 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour promouvoir un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilités ;
- Axe 4 : Identification, validation et mise en œuvre de mesures institutionnelles pour la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- Axe 5 : Intégration de l'ÉS dans les programmes de formation continue.

- *L'Observatoire Genre de la Fonction Publique (OGFP) :*

Lancé en 2016 par le MFPMA, l'observatoire genre de la fonction publique a pour mission de suivre l'évolution de la question du genre dans ce secteur⁶⁰. Représenté par plusieurs institutions, il permet de recenser les statistiques relatives aux taux de féminisation de l'administration et des postes de responsabilité ainsi que la représentativité féminine dans les services extérieurs et centraux. Selon l'OGFP, le taux de féminisation dans l'administration publique est de 35,3% contre 64,7% pour les hommes. Par ailleurs, le taux de féminisation des postes de responsabilité reste relativement faible dans la mesure où il est seulement de 21,5%.

Figure 1: Institutions membres de l'Observatoire Genre de la Fonction Publique

⁵⁹ <http://www.mmsp.gov.ma/fr/decline.aspx?m=2&r=192>

⁶⁰ L'annexe 1 relate les objectifs et les missions de l'observatoire.



- *Fond de garantie « Ilayki » :*

Pour stimuler l'autonomisation des femmes au Maroc à travers la facilitation de leur accès au crédit, des fonds de financement qui leur sont spécialement dédiés ont vu le jour à l'instar du fond de garantie « Ilayki ». Ce fond opérationnalisé par la Caisse Centrale de Garantie (CCG) est une garantie préférentielle dédiée à la création d'entreprises par les femmes. Il vise à soutenir et renforcer le rôle du secteur associatif dans la promotion de l'initiative privée à travers l'octroi de la garantie des « Prêts d'honneurs » accordés aux porteurs de projets.

Il est à noter que ce fond a permis de mobiliser des crédits d'un montant estimé à près de 81,5 millions de dirhams et ce, depuis son lancement en 2013⁶¹ jusqu'à septembre 2015. Ces crédits ont servi à financer la création de 236 entreprises⁶² promues exclusivement par une ou plusieurs femmes et ayant contribué à la création de près de 762 postes d'emplois directs⁶³.

- *Centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire (C.M.S) :*

Pour accompagner le développement du secteur de la micro-finance et afin d'atteindre une large population de bénéficiaires, le centre Med VI de soutien à la micro finance solidaire (C.M.S) a été créé avec pour objectif de « *soutenir les acteurs du secteur pour qu'ils puissent développer leur activité et, in fine, offrir des horizons*

⁶¹ Lancement suite au protocole d'accord signé en mars 2013 entre la Caisse Centrale de Garantie CCG et l'Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc (AFEM).

⁶² Le nombre d'entreprises créées par les hommes n'est pas disponible et de ce fait il n'est pas possible de comparer ou d'évaluer les écarts hommes-femmes

⁶³ Il n'est pas précisé si ce nombre concerne juste les femmes ou si des hommes ont pu aussi accéder à un poste de travail.

d'espoir et de dignité à de nombreux bénéficiaires »⁶⁴. A cet effet, le centre articule ses actions autour de trois axes majeurs en l'occurrence⁶⁵ :

- La formation du personnel des associations de microcrédit et de leurs clients bénéficiaires ;
- Le développement d'un système d'information, de documentation et de veille sectorielle par le biais de l'Observatoire de la Micro finance ;
- La promotion de la Micro-Entreprise et l'appui à la commercialisation de ses produits et services.

I.4. Synthèse de l'Etat des Lieux

La Constitution de 2011 énonce l'égalité entre les hommes et les femmes dans les droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux et les libertés publiques et individuelles. En effet, le respect des droits humains et l'intégration de la question genre dans les politiques économiques et sociales s'inscrivent dans le centre des préoccupations du Maroc. En effet, ceci est perceptible sur les deux échelons : national et international.

Au niveau national, la législation en vigueur œuvre en faveur des femmes en leur garantissant le respect de leurs droits légaux et droits humains.

Ainsi, concernant les droits dans la vie publique et vie privée, la constitution de 2011 énonce l'attachement du royaume aux droits humains et précise que l'homme et la femme jouissent des mêmes droits et libertés. Elle stipule à cet égard, la création de deux institutions majeures à savoir Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination (l'APALD) et Conseil consultatif de la famille et de l'enfance.

Egalement, comme stipulé dans le préambule du code de la famille de 2004 « ... Outre son souci d'équité à l'égard de la femme, le projet vise notamment à protéger les droits de l'enfant et à préserver la dignité de l'homme, sans se départir des desseins tolérants de justice, d'égalité et de solidarité que prône l'Islam », le code de la famille accorde une grande importance à l'égalité genre et au respect des droits de l'Homme.

L'intérêt accordé à la femme concerne également son autonomisation en lui permettant d'exercer selon ses propres choix et ses *intérêts (préambule)* et en la plaçant au même titre de l'époux pour la prise en charge, de la responsabilité de la gestion des affaires du foyer et de la protection des enfants (article 51).

Le législateur marocain a également mis en place des dispositions pour l'insertion de la femme dans la vie économique et la protection de la femme salariée. Ainsi, le code du travail souligne le droit pour la femme de conclure un contrat de travail et d'adhérer à un syndicat professionnel et de participer à son administration et à sa gestion (Art.9) et ce, quel que soit son statut matrimonial. Le code consacre

⁶⁴ <http://www.cm6-microfinance.ma/fr/presentation/>

⁶⁵ <http://www.cm6-microfinance.ma/fr/presentation/>

également plusieurs chapitres (IV et V) à la femme notamment en ce qui concerne la protection de la femme salariée, les conditions de travail de nuit, les activités interdites aux femmes etc.

En ce qui concerne l'implication de la femme dans la vie politique, le Maroc a prôné en 2002 le système du quota de candidates dans les partis politiques et ce à travers une loi promulguée par le Conseil des ministres le 9 septembre 2011.

Au niveau du code pénal, plusieurs amendements ont été effectués et qui ont spécifiquement visé la protection des filles mineures victimes de viol, les femmes victimes de violences etc.

Pour accompagner l'ensemble de ses actions mises en œuvre en faveur de l'autonomisation des femmes, le royaume a également mis en places des institutions de suivi comme : l'observatoire genre de la fonction publique ; l'observatoire national de l'image de la femme dans les médias ; La création d'espaces multifonctionnels des femmes (EMF) ; La création du fond d'appui à la cohésion sociale.

Au niveau des politiques sectorielles, le MFSEDS est considéré comme l'opérateur fédérateur des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion des droits des femmes et des jeunes. En effet, ce ministère a pour mission de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques. En matière de budgétisation, le MEF œuvre pour l'implémentation de la BSG au niveau des départements ministériels.

Concernant la société civile, le Maroc est caractérisé par la présence les organisations non gouvernementales diversifiées⁶⁶ et dynamiques. En effet, celles-ci jouent un rôle primordiale pour la proximité des services aux citoyens, œuvrent pour la vulgarisation des principes des droits humains et de l'égalité et contribuent à travers des programmes diversifiés à l'autonomisation des femmes.

Au niveau international, la Constitution de 2011 énonce que les conventions et traités internationaux ratifiés constituent un cadre référentiel, cependant l'Etat œuvre encore à la réalisation de la parité. Les contradictions entre les obligations internes et internationales affectent les principaux droits civils, sociaux, politiques et économiques tel que réitéré dans les exemples suivants: le **droit à l'éducation et à la formation** (exemption de l'éducation obligatoire ou manque de cadre juridique pour la formation); les inégalités entre le **statut juridique et les droits au sein de la famille** (mariage, divorce, tutelle); le **droit à la nationalité** (pour les époux étrangers); le **droit au travail** sans discrimination entre les sexes ou les différents secteurs (travail nocturne ou dangereux) et les **droits sociaux** (sécurité sociale, droits de maternité ou de retraite); sachant que la loi de 2018 vient largement contribuer à la **protection de la violence fondée sur le genre et droit de recours**

⁶⁶ Les ONGs qui œuvrent pour la cause féminine opèrent dans plusieurs domaines : la cause féminine en général, la scolarisation des filles (en milieu rural), lutte contre la violence à l'égard de la femme etc.

et d'accès à la justice, notamment pour ce qui est de l'articulation égalité devant la loi (Constitution de 2011) et *égalité dans la loi*, en plus du manque de procédures et de dispositions juridiques qui contribuent à la matérialisation des obligations internationales du Maroc.

I.5. Conclusions et Recommandations Spécifiques

1.5.1. Droits légaux et droits humains :

Conscient de l'effet positif que peut avoir l'Egalité Genre sur son processus de développement, le Maroc a mis en place un arsenal juridique et a lancé des réformes qui prônent l'égalité de traitement. Son engagement se manifeste également à travers son adhésion active aux standards internationaux en matière de droits humains par le biais de sa ratification des traités et conventions pour la promotion des droits de la femme. Cette situation a permis au Maroc d'enregistrer une avancée en matière d'égalité Genre.

Toutefois, l'analyse a permis de mettre en exergue la nécessité de revisiter certains textes de loi comme confirmé par le communiqué l'Association Démocratique des Femmes du Maroc du 10 Octobre 2018 : ces lois en l'occurrence sont le code pénal, le code de procédures pénales et le code de famille en ce qui concerne notamment : le mariage des mineures, la discrimination en termes de tutelle légale vis-à-vis des enfants, la perte du droit de garde si la femme se remarie, l'apport des femmes et leur contribution dans le patrimoine de la famille. Le texte en son état actuel « *priverait les femmes d'accéder aux droits civils et politiques garantis par la constitution et consacrerait les inégalités au sein de la famille* ».

De même, selon le même communiqué, d'autres lois nécessitent une harmonisation avec les engagements nationaux et internationaux du Maroc, notamment la loi n° 103.13 sur la violence à l'égard des femmes qui ne prend pas en considération le principe de diligence voulue.

De même, concernant les droits économiques et commerciaux, l'analyse du code de commerce laisse entrevoir que la seule information de base sur les droits des femmes et sur l'égalité genre est formulée par l'article 17 qui stipule que : « *la femme mariée jouit de sa capacité pleine et entière et a recouvré sa totale liberté d'exercer le commerce. Elle n'est plus tenue à l'inscription de l'autorisation maritale sur le registre de commerce* ».

Au niveau du code général des impôts la femme bénéficie ainsi des réductions fiscales seulement si elle est responsable de la prise en charge de ses enfants alors que le code de famille montre que la responsabilité de la charge familiale est partagée entre les conjoints tels que stipulé dans l'article 51.

1.5.2. Politiques/stratégies et mécanismes au niveau national et/ou sectoriel

Malgré la multitude des programmes et stratégies visant l'autonomisation des femmes, le taux d'activité des femmes marocaines demeure très faible comparé à

d'autres pays à niveau de développement semblable. Cette situation pourrait être remédiée grâce à certaines mesures amélioratives :

- *La vulgarisation des programmes dédiés à la femme sur les médias de masse* : en effet, à l'heure actuelle, seul le prix « Tamayuz » attribué annuellement par le MFSEDS pour les femmes actives dans le domaine de l'entrepreneuriat est médiatisé.
- *Pérennisation des programmes qui visent l'autonomisation des femmes*: La majorité des programmes ayant pour but l'autonomisation des femmes sont élaborés dans le cadre de la coopération internationale, ce qui leur confère la spécificité d'être ponctuels. La vulgarisation des programmes conjuguée à leur pérennisation pourraient avoir un effet positif et à long terme sur l'autonomisation des femmes.



PARTIE II : EAAG GENRE ET COMMERCE

Cette partie a pour objectif d'illustrer d'une façon claire la situation des femmes marocaines dans l'économie et le commerce selon la perspective Genre et de droits humains.

Ainsi, le premier point a pour but d'une part, de présenter et d'analyser des données et indicateurs nationaux, ventilée par sexe, de la participation à la vie économique et au commerce et qui montre que les écarts hommes-femmes se maintiennent. D'autre part, un focus est réalisé sur le secteur coopératif où la participation à la prise de décision est une des caractéristiques des coopératives féminines.

Le deuxième point a pour objectif l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) sur le plan organisationnel. Il analyse donc d'une part, les différentes parties prenantes qui œuvrent pour l'accès des femmes à l'activité économique. D'autre part, il estime l'ampleur de l'intégration genre dans la programmation et l'organisation et ce, à l'aide une enquête « pilote » auprès d'un échantillon réduit auprès des parties prenantes.

De même, le troisième point a pour objectif l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) sur le plan programmatique et estime l'ampleur de l'intégration genre d'une part, dans les Accords de commerce bilatéraux, régionaux et internationaux Plans et d'une autre dans les politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international.

Il à signaler que la méthodologie de l'Evaluation, l'Audit et l'Analyse Genre (EAAG) présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative qualitative, lesquels bien que différents, présentent la caractéristique d'être complémentaires.

Afin de leur acquiescer un caractère pragmatique, ces outils ont été conjugués avec des enquêtes de terrains, des focus groupes et des entretiens directifs. Ceux-ci ont permis de recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation avec les dimensions : genre, droits humains et commerce.

II.1. Indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial

Les données et indicateurs dans les secteurs économique et commercial présentés dans ce point viennent compléter ceux de I1 avec un accent particulier sur les aspects Genre et Commerce au niveau national et sectoriel. Leur analyse permettra de définir les écarts hommes-femmes signifiants et aussi la non réalisation des droits humains

Table : Données ventilées par sexe			
Participation économique et Commerce			
Indicateur	Féminin	Masculin	Sexe-ratio
Participation économique⁶⁷			

⁶⁷ Bon nombre de données disponibles au niveau national manquent de précision et ne permettent pas toujours la comparabilité et l'analyse Genre

Participation à la force active	23,6%	70,8%	3 ⁶⁸
	26,8	78,9	0,34 ⁶⁹
Egalité des salaires	1\$	3,85	0,61 ⁷⁰
Estimation du revenu gagné (PPA, US \$)	3455	13075	0,26
Accès aux crédits ⁷¹)	43%	57%	1,32
Nombre coopératives	14%	86%	
Femmes présidentes de coopératives	2280	–	
Temps alloué à l'activité professionnelle (% du temps global journalier)	10%	40%	
Temps alloué au travail domestique (% du temps global) ⁷²	38%,	5%,	
Temps libre (% du temps global)	49%	51%	
Taux de prévalence globale de la violence à l'égard des femmes (2009) : 62,8 % ⁷³			
Commerce			
Registre de commerce (TPME) selon OMPIC	10-12%		
Organisations syndicales ⁷⁴	20,61%	79,93%	3,88
Registre auto-entrepreneurs ⁷⁵	36%	64%	
Femmes cheffes d'entreprises ⁷⁶	22,6%		

La revue documentaire a permis de recenser les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial et de montrer la faible participation des femmes à la vie active qui est également renforcée par un faible accès à l'emploi. En effet, le Maroc enregistre un taux d'activité féminin parmi les plus faibles dans le monde estimé à 23.6% alors qu'il est de l'ordre de 70.8% auprès des hommes

La problématique de l'emploi du Maroc est fortement corrélée avec l'output du système d'éducation et de formation marocain, pour lequel la difficulté de rétention⁷⁷ donne lieu à des sorties précoces du système.

Le Maroc est caractérisé par la dominance d'une population active très jeune dans la mesure où près de 47,3% du total des actifs ont moins de 35 ans. Cependant, l'analyse de qualité de l'emploi et de la structure de population active marocaine révèle la prédominance de l'informel ainsi que sa faible qualification et féminisation.

⁶⁸ Enquête nationale sur l'emploi, Haut-Commissariat au Plan (Direction de la Statistique) , 2016

⁶⁹ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

⁷⁰ <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2018/data-explorer/#economy=MAR>

⁷¹ Al Amana Microfinance : Chiffres au titre de l'année 2016 (Al Amana Microfinance, 2016).

⁷² Femme au foyer : 5h55mn ou active occupée : 4h18mn Vs l'homme inactif moins d'une heure (48mn) et homme actif occupé (42mn)

⁷³ Sur une population de 9,5 millions de femmes âgées de 18 à 64 ans, près de 6 millions, soit 62,8%, ont subi en 2009 un acte de violence sous une forme ou une autre durant les douze mois précédant l'enquête, 3,8 millions en milieu urbain et 2,2 millions en milieu rural (Haut Commissariat au Plan, 2011).

⁷⁴ Délégué(e)s des salariés élu(e)s en 2015 selon le Bilan social du ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle.

⁷⁵ <http://ae.gov.ma/indicateurs/>

⁷⁶ (Organisation Internationale du Travail (OIT), 2018)

⁷⁷ D'où des taux de redoublement et d'abandon élevés surtout dans les niveaux de passage d'examens qui donnent lieu à une certification. Les phénomènes du redoublement et de l'abandon persistent dans le milieu rural et touchent principalement les filles.

En effet, le secteur informel emploie 59,2% des salariés dont la moitié des travailleurs sont masculins et près de la moitié des travailleuses sont des aides familiales non rémunérées (Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale, 2017).

L'analyse de la Répartition de la population active occupée adulte selon le secteur d'activité économique montre que les femmes sont omniprésentes dans le secteur de l'agriculture, forêt et pêche. Celles-ci occupent près de quatre emplois sur dix soit 41,1% des emplois. Par ailleurs, les secteurs des "services" et des BTP (Bâtiments et Travaux Publics) sont plus masculinisés.

Tableau 3 : Répartition (en %) de la population active occupée adulte selon le secteur d'activité économique, le sexe et le milieu de résidence⁷⁸

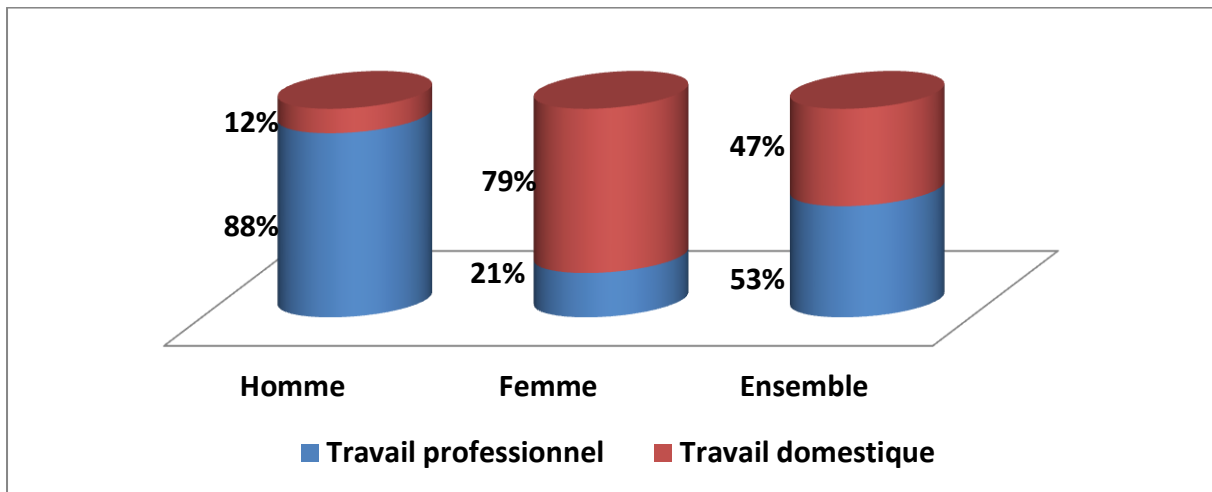
	Urbain			Rural			Total		
	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Agriculture, forêt et pêche	4,9	4,9	4,8	74,2	64,5	93,3	39,3	31,6	60,4
Industrie (y compris l'artisanat)	18,4	16,9	24,5	4,4	4,8	3,5	11,4	11,5	11,3
Bâtiments et travaux publics	10,9	13,4	,5	7,7	11,6	,0	9,3	12,6	,2
Services	65,7	64,7	69,8	13,7	19,0	3,2	39,8	44,2	27,9
Activités mal désignées	,2	,2	,3	,0	,0	,0	,1	,1	,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

En ce qui concerne la qualification de l'emploi au Maroc, plus de la moitié (60,4%) des actifs occupés âgés de 15 ans et plus n'ont aucun diplôme (60,4%). D'autant plus que 98,2% des salariés n'ont bénéficié d'aucune formation prise en charge par l'employeur au cours des 12 derniers mois. (haut-commissariat au plan, 2016).

Le Maroc enregistre un taux d'activité féminin parmi les plus faibles dans le monde. En effet, le taux de participation de la femme marocaine à l'activité économique est estimé à 25,1% alors qu'il est de l'ordre de 73% auprès des hommes (Haut-commissariat au Plan, 2014).

⁷⁸ Source : HCP, *Activité, emploi et chômage, résultats détaillés*, 2013

Graphique 4 : Inégalité homme-femme devant la charge de travail⁷⁹



Reproduisant le schéma classique d'une société de « l'homme gagne-pain et la femme au foyer » (Haut-Commissariat au Plan, 2014), ce constat est renforcé davantage par un modèle de transmission intergénérationnel pour les enfants. En effet, l'analyse des rapports de travail hommes/femmes pour les enfants laisse entrevoir que les filles réservent 3,4 fois plus du temps au travail domestique que les garçons. Ces derniers réservent quant à eux 1,5 fois plus du temps au travail professionnel que les filles.

A l'âge adulte, cette situation est conjuguée avec des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. A titre d'exemple, En moyenne, au Maroc, pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$⁸⁰ sachant que le revenu gagné est estimé à l'équivalent de 3455 USD et 13075 USD pour les hommes.

Pour ce qui est de l'accès aux ressources financières, les femmes représentaient, en 2016, 43% des clients actifs de l'association de micro-crédit Al Amana. Leur part parmi les clients actifs n'a pas connu une évolution significative dans la mesure où elle était de 42% et ce, depuis l'année 2013.

Il faut tout de fois noter que le recours aux banques demeure peu sollicité et ce, pour maintes raisons. En effet, selon l'étude menée par le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) en 2009, l'accès au financement et aux crédits bancaires est considéré comme l'un des principaux obstacles (lenteurs et procédures complexes) à la pérennité des jeunes entreprises qui finissent par pousser la plupart des entrepreneur(e)s à abandonner leurs projets.

Cette situation est reflétée également par la faible proportion des Très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dirigées par les femmes qui varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent. Egalement, malgré la mise en place du

⁷⁹ Source : Haut-Commissariat au Plan, ENBT 2011/2012

⁸⁰ Selon le MTIP, la différence du salaire moyen mensuel des hommes par rapport aux femmes se situe à près de 20% en moyenne (Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle, 2015)

nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e), la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneur(e)s reste faible (36%).

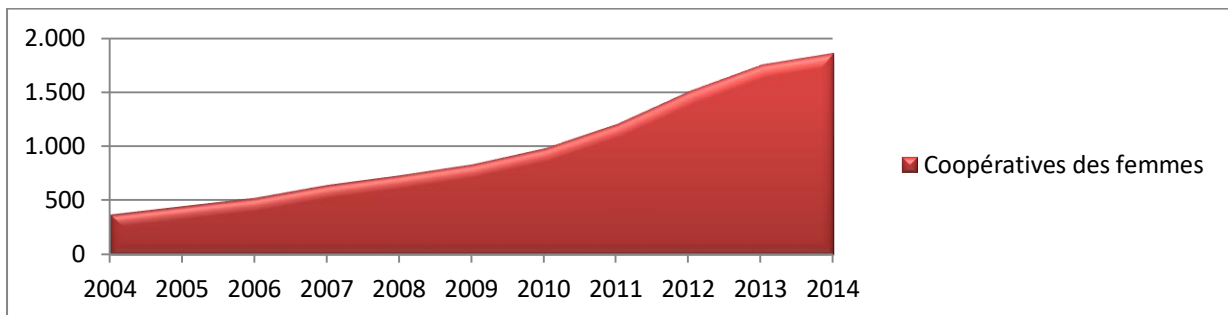
Au niveau de la participation à la prise de décision, la part des femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. En effet, il est à signaler qu'aucune réglementation qui impose un quota de femmes dans les Conseils d'Administration des entreprises n'est en vigueur.

Néanmoins, dans le secteur coopératif, la participation à la prise de décision est une des caractéristiques des coopératives féminines dans la mesure où celles-ci sont présidées par une femme et ses membres sont exclusivement des femmes.

Ainsi, la volonté de renforcer l'autonomisation des femmes et leur intégration dans la vie économique s'est davantage effectuée à travers la création de coopératives. Jusqu'au mois de juin 2015, le nombre des coopératives au Maroc estimé par l'Office du Développement de la Coopération (ODCo) a dépassé 14 895 coopératives.

Passant de 376 en 2004 à 2280 à fin Décembre 2015, le nombre des coopératives féminines au Maroc a été multiplié par 6. Cette évolution est due essentiellement à l'Initiative de Développement Humain (INDH), lancée en 2005, visant à lutter contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, notamment au profit des femmes.

Graphique 5 : Evolution du nombre des coopératives féminines entre 2004 et 2014⁸¹



L'importance accordée aux femmes dans ce secteur s'illustre à travers l'adjonction dans les classifications sectorielles de l'ODCo, d'un secteur dédié exclusivement aux coopératives féminines⁸². Cette classification permet d'avoir des indicateurs sexo-spécifiques qui permettent d'intégrer les rapports de genre et de suivre l'ampleur des politiques et stratégies intégrant l'aspect genre dans ce secteur.

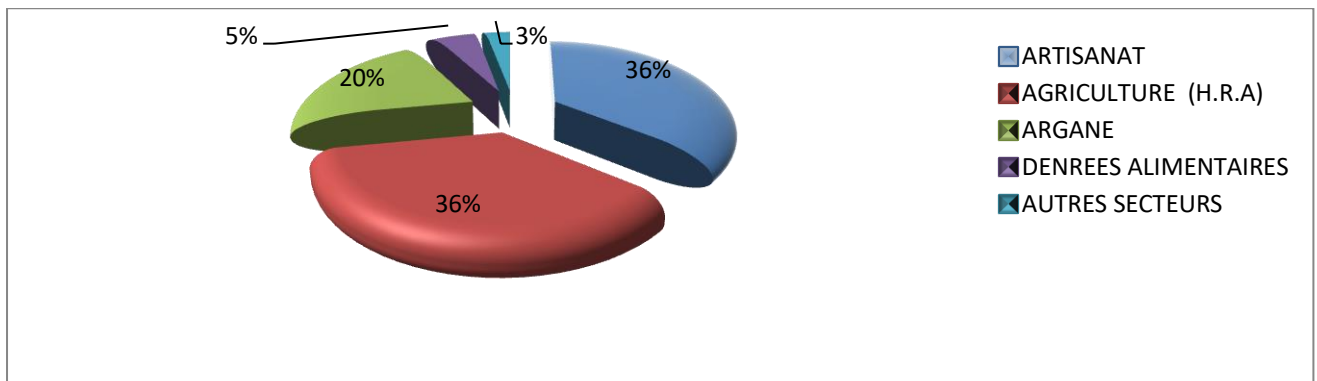
Ainsi, l'analyse de ce secteur permet de montrer que les femmes coopératrices participent dans la dynamique de différents secteurs économiques et du commerce. En effet, ces dernières ont généré au titre de l'année 2015, un capital estimé à 17.012.212 dirhams.

⁸¹ Source **Erreur ! Document principal seulement.** : Compilation réalisée à partir des données de l'Office du Développement de la coopération

⁸² Sont considérées comme coopératives féminines, les coopératives qui sont créées exclusivement par les femmes et dont l'objectif est l'amélioration de leurs conditions socio-économiques.

Elles sont présentes surtout dans le secteur de l'agriculture, suivi du secteur de l'artisanat et enfin du secteur de la valorisation de l'arganier. Leur présence dans les autres secteurs reste modeste mais toujours en évolution comme le montre le graphique suivant.

Graphique 6: Répartition des femmes adhérentes dans les coopératives féminines par secteur d'activité⁸³



II.2. EAAG sur le plan organisationnel

Au Maroc, plusieurs institutions œuvrent pour la promotion de l'accès des femmes marocaines à l'activité économique. Ces institutions –partie prenantes- qui sont présentés dans le point II.2.1 sont essentiellement les différents départements ministériels, la confédération Générale des Entreprises du Maroc, les ONGs, les coopératives et les entreprises relevant du secteur privé.

Parmi les principales parties prenantes certaines ont été ciblées par le EAAG et ce, sur la base de l'examen documentaire approfondi, l'évaluation expérimentale qui a reposé sur des questionnaires auprès d'un échantillon réduit, des Focus Groupes et des entretiens qualitatifs. Cet examen fait l'objet du point II.2.2.

II.2.1 Analyse et synthèse de la cartographie/mapping des parties prenantes :

Tableau 4: Liste des ministères ayant des organismes sous leur tutelle⁸⁴

Ministère	Organismes sous tutelle
Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agence de Développement Social (ADS) ▪ Entraide Nationale (EN)
Ministère de l'industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agence Marocaine pour le Développement des Investissements (AMDI) ▪ Maroc PME ▪ Maroc export

⁸³ Source : Office du Développement de la Coopération

⁸⁴ Liste non exhaustive. Il s'agit des organismes dont la mission est la promotion des femmes et des jeunes et qui ont été consultés pour la réalisation de ce rapport.

Secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire

- Office du Développement de la Coopération (ODCo)

L'opérateur fédérateur des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion des droits des femmes et des jeunes est le *Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MFSEDS)*.

Le MFSEDS a pour mission de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques. Les autres opérateurs sectoriels dont l'implication de la femme dans la vie économique est au cœur de leurs stratégies sont essentiellement l'ensemble des ministères, administrations publiques et les opérateurs de la société civile.

Les ministères contribuent à la promotion des actions en faveur des femmes et des jeunes au niveau territorial à travers leurs différentes représentations. Ainsi, pour le MFSEDS, il s'agit des deux établissements qui sont sous sa tutelle à savoir *l'Entraide Nationale (EN)* et l'Agence de Développement Social (ADS).

L'Agence de Développement Social (ADS) vise à promouvoir le développement social à travers tout le territoire du Maroc et à lutter contre la pauvreté et la vulnérabilité. Ses domaines d'intérêts sont : La promotion des droits des femmes ; les personnes en situation d'handicap, la protection sociale et les associations de proximité.

Pour ce qui est du *ministère de l'industrie, de l'investissement, du commerce et de l'économie numérique*, celui-ci a sous sa tutelle : L'Agence Marocaine pour le Développement des Investissements (AMDI) qui est chargé du développement et de la promotion des investissements au Maroc ; Maroc PME qui a pour mission l'appui aux entreprises et de Maroc Export qui est chargé de la promotion des exportations⁸⁵. Les actions du ministère sont dédiées aux entrepreneurs sans une distinction basée sur le genre.

Le Ministère du Tourisme, du Transport Aérien, de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et plus spécialement le département du tourisme œuvre pour un secteur qui se distingue des autres secteurs par sa féminisation. En effet, selon le Haut-Commissariat au Plan, la branche de la restauration et de l'hôtellerie, employait en 2012 près de 54.053 employées femmes contre seulement 21.350 en 1999. En ce qui concerne les actions du département pour la promotion de la condition féminine, celui-ci dispose pour l'instant d'un point focal pour l'égalité des genres (PFG). Il dispense également des formations par apprentissage pour les jeunes élèves qui sont majoritairement des filles âgés de 15 ans à 20 ans issues du milieu rural et qui sont victimes du décrochage scolaire et ce en coordination avec Les Maisons Familiales Rurales au Maroc (MFR).

⁸⁵ Chargé de promouvoir les exportations des produits industriels, des services et tous produits qui ne relèvent pas de la compétence d'autres administrations ou organismes.

En ce qui concerne le *secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire*, ses actions profitent à la femme artisanne à travers les actions de formation continue, d'alphabétisation fonctionnelle. Le secrétariat promeut également l'autonomisation de la femme artisanne à travers la promotion de ses produits dans les différents salons professionnels nationaux et internationaux notamment le Salon des Femmes Entrepreneurs, et également à travers l'organisation ou le financement des expositions commerciales.

Pour sa part, l'*Office du Développement de la Coopération (ODCo)*⁸⁶ en collaboration avec le secrétariat d'Etat chargé de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire agit pour promouvoir le secteur coopératif, notamment, les coopératives féminines.

Le ministère de la jeunesse et sports œuvre, pour sa part, à renforcer les capacités des jeunes filles et femmes en vue de faciliter leur insertion socioéconomique et ce à travers les foyers féminins⁸⁷. Ainsi, au titre de l'année 2015/2016 le ministère disposait d'un réseau de 314 Foyers Féminins à travers tout le Maroc (Ministère de la Jeunesse et Sports).

Afin de capter l'effort consentit par l'ensemble des opérateurs précités dans d'implication des femmes et des jeunes dans la vie économique et sociale, *le Haut-Commissariat au Plan (HCP)* est l'institution qui est chargée de produire l'information statistique dans ce sens au Maroc. Ainsi, le HCP publie périodiquement des statistiques ventilées par sexe dont notamment la publication de «femmes et hommes et chiffres » et a réalisé l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps qui met en exergue les différences d'occupations en termes de temps entre les femmes et les hommes.

Outre ces acteurs ministériels, des institutions consultatives œuvrent également dans le domaine de l'égalité de genre, de l'autonomisation et de la promotion des droits de la femme et des jeunes tels que :

Le Conseil consultatif des droits humains/CNDH a pour mission: la protection des droits humains, la promotion des droits humains et l'enrichissement de la pensée et du dialogue concernant les droits humains et la démocratie. Dans ce sens, le conseil est sollicité pour exprimer son avis sur différents projets de lois se rapportant aux droits humain et à élaborer des rapports thématiques dans ce sens.

Le Conseil Economique Social et Environnemental/CESE est considéré de son côté comme une institution qui assure des missions consultatives sur les questions à caractère économique, social et environnemental. Parmi ses missions consultatives

⁸⁶ L'ODCo est placé actuellement sous la tutelle du Secrétariat d'Etat chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire

⁸⁷ Les foyers féminins sont des établissements éducatif et social de proximité dont les prestations visent à : Renforcer les capacités des jeunes filles et femmes en vue de faciliter leur insertion socioéconomique, Dispenser des activités socioculturelles pour favoriser l'épanouissement de la femme et la jeune fille et Promouvoir les activités de proximité.

figure les avis formulés sur les lois projet de lois⁸⁸, et les rapports portants sur la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique.

En ce qui concerne le secteur privé, notamment les organisations professionnelles, la *Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM)* est considérée comme le représentant du secteur privé auprès des pouvoirs publics et des institutionnels. En effet, cette confédération a œuvré à améliorer les performances d'Égalité Genre dans une cinquantaine d'entreprises, PME et grandes entreprises tous secteurs d'activité confondus.

Au niveau des organisations non gouvernementales œuvrant dans le domaine de l'égalité homme-femme, et de promotion de droits, le Maroc abrite une panoplie d'opérateurs.

Ainsi, au niveau des associations professionnelles, l'*Association des Femmes Chefs d'Entreprises du Maroc/AFEM* œuvre pour le développement de l'entrepreneuriat féminin et représente les femmes chefs d'entreprises aux différentes institutions à caractère économique tout en servant d'organe de liaison entre les pouvoirs publics et autres institutions⁸⁹.

Les organisations de la société civile au Maroc est très dynamique y-compris celles qui œuvrent à la promotion du genre et des droits humains, parmi lesquelles:

L'Union Nationale des Femmes du Maroc (UNFM), acteur précurseur dans le domaine de l'assistance des femmes marocaines dans divers domaines socio-économiques et éducatifs⁹⁰. Elle dispose d'une représentativité au niveau de toutes les régions du Maroc et représente la condition féminine au Maroc à l'international.

L'Association Démocratique des Femmes du Maroc (ADFM) qui s'est donnée pour mission la défense des droits des femmes et la promotion la culture et du principe de l'égalité et l'intégrer dans les réformes juridiques et institutionnelles découlant de la mise en œuvre de la Constitution. Elle a pour objectif également de constituer un plaidoyer pour l'harmonisation des lois nationales avec le texte constitutionnel et les engagements internationaux du Maroc.

Jossour Forum Des Femmes Marocaines/JFFM milite depuis 1995 pour les droits de la femme au Maroc qui est l'un de ses principaux objectifs. Sa vision stratégique s'articule autour de trois leviers à savoir 1) La contribution à l'enrichissement de la réflexion féminine ; 2) L'information et la sensibilisation de l'opinion publique concernant la condition de la femme et 3) L'action sociale, culturelle et économique favorisant la solidarité et la créativité des femmes.

⁸⁸ Exemple de l'avis sur le projet de loi n°79-14 sur l'Autorité de la Parité et de Lutte contre toutes les formes de Discrimination) les questions liées à la femme et aux jeunes.

⁸⁹ Source : <http://www.afem.ma/presentation-maroc-pionnieres/>

⁹⁰ Avec 49 années d'expérience, l'UNFEM est la première association créée au Maroc.

Au niveau du secteur financier, les opérateurs de microcrédits jouent un rôle important dans l'autonomisation des femmes et sont regroupés dans la *Fédération Nationale* l'association Al Amana qui opère depuis l'an 2000 en tant qu'association du microcrédit et ce, conformément à la loi du premier avril 1999 qui encadre la micro finance au Maroc. Au titre de l'année 2016, les femmes représentaient 43% des clients actifs contre 42% en 2015.

II.2.2 L'intégration Genre dans la programmation et l'organisation :

II.2.2.1. L'évaluation Pilote Rapide/EPR

Afin d'estimer le degré d'intégration Genre dans la programmation et l'organisation des parties prenantes, la méthodologie de l'EAAG a été mobilisée. Cette méthode présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative qualitative, lesquels bien que différents, présentent la caractéristique d'être complémentaires.

Afin de leur conférer un caractère pragmatique, ces outils ont été conjugués avec une enquête de terrain « pilote » qui a consisté en des questionnaires qui ont été distribués, des focus groupes et des entretiens qualitatifs qui ont permis de recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation directe ou indirecte avec les dimensions : genre, droits humains, développement économique et commerce.

Comme toute étude sur terrain, l'analyse menée dans le cadre de cet exercice n'a pas été épargnée des difficultés. Ces dernières sont au nombre de trois :

1. Convaincre les acteurs de répondre au questionnaire : La réponse au questionnaire suppose la consécration de temps et nécessite des fois l'aval de la hiérarchie ;
2. Convaincre les acteurs de prendre part aux Focus Groupe étant donné que la tenue des FGD a coïncidé avec la période estivale ;
3. Indisponibilité et/ou difficulté d'accès aux différentes données sexo-spécifiques (par exemple au niveau du registre de commerce).

Il est à noter que 25 acteurs ont donné suite aux questionnaires distribués. Dans ce sens, il est à noter que l'échantillon réduit est certes non représentatif mais vu qu'il s'agit d'une étude expérimentale, l'objectif de cette étape est de tester la méthodologie adoptée.

Le questionnaire utilisé a pour objectif de collecter les données sur l'intégration Equité/Egalité genre (EEG). Il comprend de ce fait, une série de questions standardisées regroupées en deux parties : la programmation et l'organisation.

L'analyse de l'EEG dans la programmation a concerné cinq volets dont chacun est décliné en sous sections. Les principaux volets analysés sont comme suit :

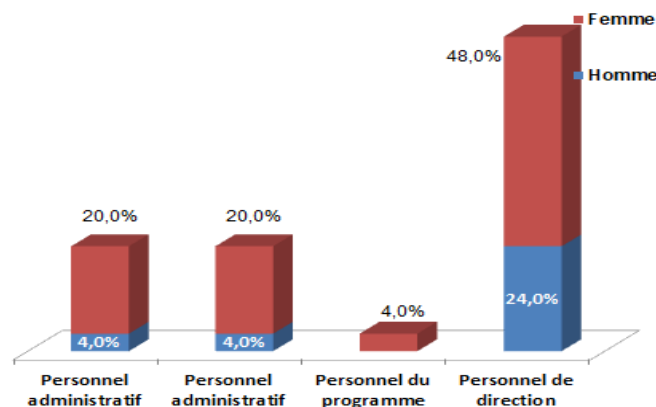
- *Elaboration et planification des programmes* : Cette section concerne les procédures et méthodes utilisées pour conceptualiser et élaborer les projets de Développement sur le terrain.

- *Exécution du programme* : Cette section se propose de savoir comment les projets de Développement opèrent réellement sur le terrain.
- *Expertise technique* : Cette section veut déterminer le niveau d'expertise du staff en analyse Genre et évaluation.
- *Suivi et Evaluation* : Cette section se veut de déterminer jusqu'à quel point les données et les informations réparties selon le sexe et analysées selon le Genre sont prises en compte par l'organisation dans le système de suivi et d'évaluation des programmes et projets de développement.
- *Organisations partenaires* : Cette section recherche le niveau d'intégration Genre dans les relations des organisations avec les partenaires en général ou les ONGs locales.

Afin d'évaluer l'intégration de la question du genre dans la programmation et l'organisation, un questionnaire a été distribué à 50 parties prenantes et à qui 25 acteurs (institutions publiques, ONGs et sociétés) ont répondu.

Comme présenté dans le graphique ci-dessous, la majorité des répondant(e)s sont des femmes (72%) ayant un âge compris entre 20 et 35 ans et dont presque la moitié occupe un poste de direction.

Graphique 7 : Profil des répondant(e)s selon le genre et la position dans l'organisation

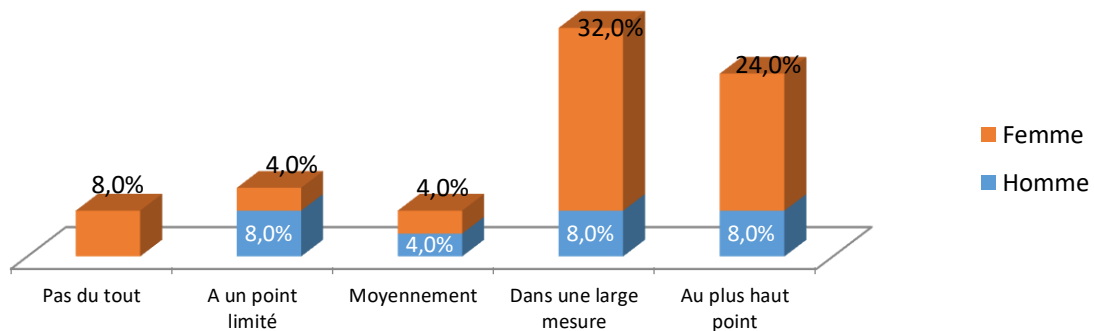


- **Equité / Egalité genre (EEG) dans la programmation :**

→ **Elaboration et planification des programmes :**

L'analyse de l'intégration de l'Egalité/Equité Genre dans le mandat des organisations de l'échantillon, montre que pour la quasi-majorité des répondant(e)s (82%), celle-ci est prévue soit au plus haut point ou dans une large mesure (Graphique 8).

Graphique 8 : intégration de l'EEG dans le mandat de l'organisation

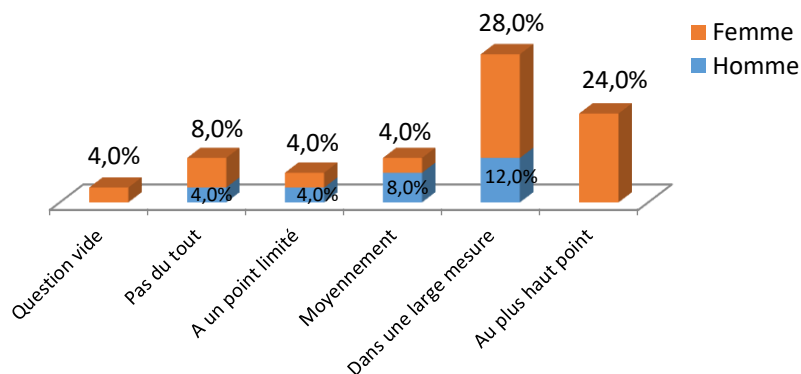


Ce constat se reflète également dans la conception des programmes et projets où 84% des répondant(e)s déclarent y intégrer au plus haut point ou dans une large mesure les buts et les objectifs de l'Égalité/Équité Genre (Graphique 9).

La déclinaison de l'analyse pour chaque programme / projet montre que pour 52% des répondant(e)s, l'identification des besoins en incluant une analyse des rôles et responsabilités Genre est réalisée dans une large mesure.

Toutefois, il est à signaler que ces avis sont d'autant plus présents chez les femmes que chez les hommes⁹¹.

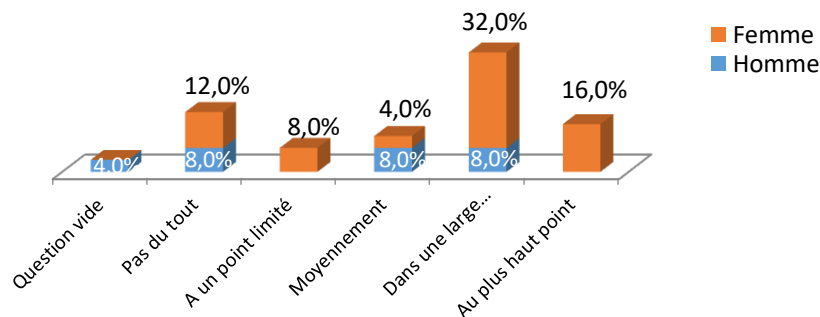
Graphique 9 : Prise en compte des bonnes pratiques d'intégration Genre dans le processus de planification dans l'élaboration des programmes et des projets



Egalement, ce sont exclusivement les femmes qui prennent en compte, au plus haut point, les bonnes pratiques d'intégration Genre dans le processus de planification dans l'élaboration des programmes et des projets. Celles-ci incluent également les questions ou critères Genre dans le processus d'approbation des programmes et des projets (Graphique 10).

⁹¹ Nous tirons aussi l'attention que le nombre de répondantes femmes est largement supérieur à celui des hommes.

Graphique 10 : intégration des questions/ critères Genre dans le processus d'approbation des programmes et des projets



Au niveau de la politique de mixité, la majorité des répondant(e)s (84%) assurent utiliser au plus haut point (20%) et dans une large mesure (64%), la méthode participative pour incorporer à la fois les points de vue des femmes et des hommes dans le processus d'élaboration du projet.

En somme, au niveau de **l'élaboration et la planification des programmes**, la majorité composée principalement des femmes) intègre au plus haut point et dans une large mesure les dimensions de l'EEG.

→ Exécution du programme

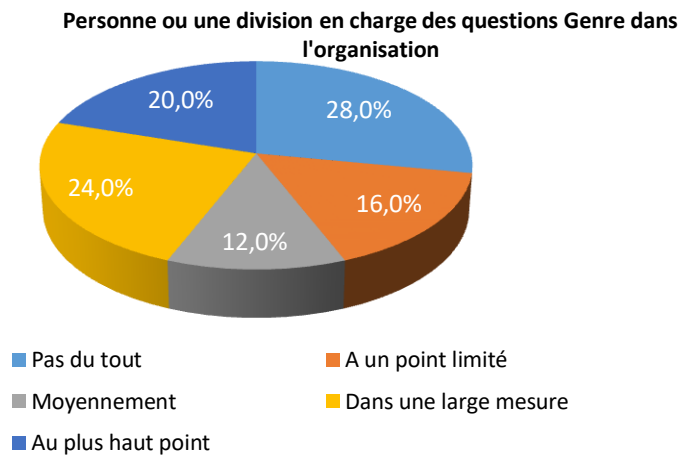
Concernant l'exécution des programmes, plus de la moitié des répondant(e)s (60%) s'accordent sur le fait que le plan de travail/d'exécution des programmes et projets, comprend au plus haut point et dans une large mesure, des activités pour développer les capacités/aptitudes des femmes et leur permet un accès égal aux services et à la formation. Cependant, ce constat est qualifié par 52% des répondant(e)s de moyen en ce qui concerne le développement des aptitudes des hommes.

Par ailleurs, 28% des femmes voient et apprécient fortement les programmes et projets de leur organisation comme étant bénéfiques pour leur vie (ce constat est plus élevé chez les hommes (36%)). Toutefois, seuls 14% des hommes approuvent fortement que leur organisation a développé les capacités nécessaires pour identifier la résistance à l'intégration des questions genre dans les programmes et projets et à lui faire face.

→ Expertise technique

Concernant le niveau d'expertise technique en termes de l'EEG, la majorité des répondant(e)s déclare que leur organisation n'a aucune personne ou une division en charge des questions Genre que ce soit au niveau central ou au niveau de ses départements (Graphique 11).

Graphique 11 : Affectation d'une division en charge des questions Genre



Également, l'affectation d'une façon régulière et stable d'une personne ou une division responsable de l'intégration Genre (point focal Genre) est effectuée à un point limité (24%) ou pas du tout (20%).

Malgré cette situation, une large part des répondant(e)s (60%) estime que le staff de son organisation a la connaissance, les compétences et les attitudes nécessaires pour faire leur travail avec une « prise conscience genre ».

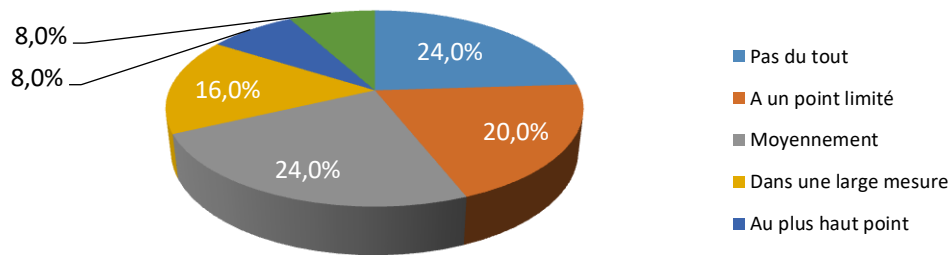
Ceci s'explique par l'organisation fréquente de programmes de formation « Genre » ce qui confère aux comités consultatifs en charge de la planification des programmes et des projets, du suivi et de l'évaluation les capacités et l'expertise Genre nécessaires.

→ Suivi et évaluation

L'analyse du processus de suivi et d'évaluation de l'intégration de l'Genre dans les organisations ciblées montre que seuls 24% d'entre elles collectent au plus haut point (8%) et dans une large mesure (16%), les données distribuées selon le sexe pour les programmes et les projets (Graphique 12). De même, seuls 16% des répondant(e)s utilisent dans les mêmes fréquences ces données pour l'évaluation de l'impact Genre des programmes et des projets.

Cependant, les données collectées incluant la dimension genre sont modestement déclinées par secteur d'activité.

Graphique 12 : Disponibilité des indicateurs spécifiques à chaque secteur incluant la dimension Genre



Par ailleurs, la majorité des répondant(e)s (88%) estime que les données distribuées selon le sexe fournissent une information utile pour l'évaluation des programmes et des projets et une conception ultérieure des programmes/projets. Cette même proportion (88%) considère que son organisation contribue à l'habilitation des femmes et au changement dans l'inégalité des relations Genre.

L'analyse par domaine, laisse entrevoir l'effet positif des programmes et projets dans l'accroissement de l'égalité et l'équité Genre sur : l'équité (96%), l'accès à la formation (92%), respect de soi (92%), Participation à la prise de décision (84%), l'accès aux ressources (76%), Statut légal (72%), Bien-être matériel (64%), Contrôle des bénéficiaires (52%), Contrôle des ressources (52%), Participation au secteur public (40%).

Cette situation semble être corrélée avec la collecte des données dans ces domaines. En effet, les répondant(e)s estiment que leur organisation collecte les données distribuées selon le sexe dans les domaines suivants, selon les proportions suivantes : Accès à la formation (68%), Accès aux ressources (48%), Participation à la prise de décision (48%), Respect de soi (48%), Statut légal (48%), Bien-être matériel (36%), Participation au secteur public (36%) Contrôle des ressources (28%), Contrôle des bénéficiaires (20%).

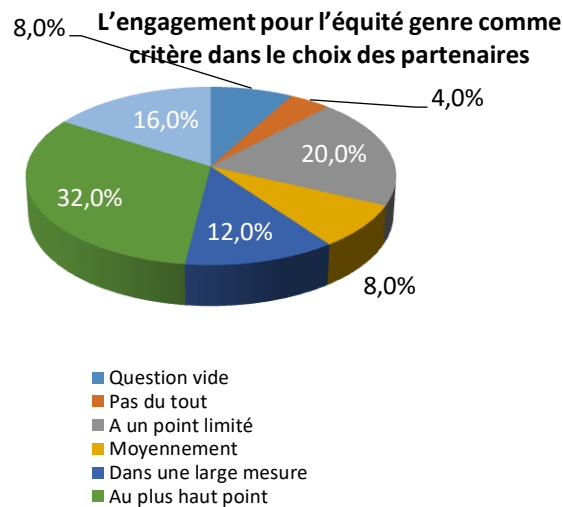
Toutefois, il est à signaler qu'une large partie des répondant(e)s affirme qu'ils/elles ne savent pas si leur organisation collecte ou non les données selon le sexe dans ces domaines. Leur proportion varie entre un minimum de 16% (accès à la formation, respect de soi) et un maximum de 40% (contrôle des bénéficiaires).

Cette situation s'explique par le fait que si pour les sessions de formation, l'accès aux ressources et le statut légal, par exemple, le recensement des bénéficiaires par genre est facile à mener, il semble être difficile pour le contrôle des ressources et bénéficiaires.

→ Organisations partenaires

Au niveau de la sélection des partenaires, l'engagement pour l'équité Genre semble être un critère important dans la stratégie de partenariat. En effet, pour 44% des répondant(e)s, ce critère est placé au plus haut point (32%) et dans une large mesure (12%) dans le choix des partenaires (Graphiques 13).

Graphiques 13 : Organisation et partenaires



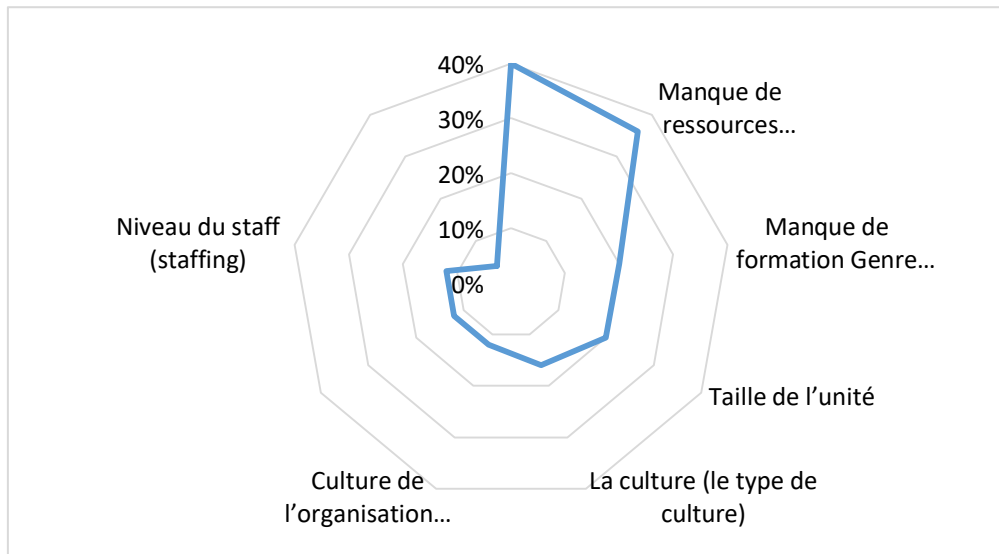
Egalement, dans le même ordre d'importance, 52% des répondant(e)s affirment que la politique Genre est incluse dans les agréments/conventions et 44% attestent que leur organisation fournit la formation et les outils nécessaires en matière d'analyse, planification et évaluation Genre au personnel de ses partenaires ou de ses représentations. Néanmoins, il est à signaler que seules les femmes (24%) placent ce dernier aspect au plus haut point.

Les obstacles rencontrés en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets ont été classés par ordre d'importance comme suit :

Manque d'instruments d'analyse Genre (40%), Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre (36%), Manque de formation Genre pour le personnel (20%), Taille de l'unité (20%), La culture (le type de culture) (16%), Culture de l'organisation (bureau/environnement professionnel (12%), Manque de soutien de la part des décideurs (senior management) (12%), Niveau du staff (staffing) (12%), Très faible priorité accordée par l'organisation à la question Genre (4%).

Il est à noter que les obstacles les plus cités par les femmes sont : Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre à raison de 28%, suivi du manque d'instruments d'analyse Genre (24%) et de la culture (16%).

Graphique 14 : obstacles rencontrés en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets



- *Egalité / Equité genre au niveau organisationnel*

L'analyse de l'EEG au niveau organisationnel a concerné six volets dont chacun est décliné en sous sections. Les principaux volets analysés sont comme suit :

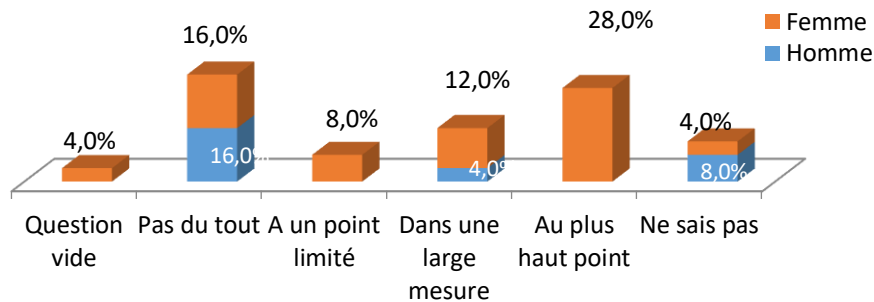
- *Politique Genre* : Cette section s'intéresse à la nature et à la qualité de la politique Genre des organisations ;
- *Personnel* : Cette section s'intéresse à la composition Genre du personnel ;
- *Ressources humaines* : Cette question veut connaître les politiques de ressources humaines et le niveau de même que l'étendue de la prise en compte Genre dans le recrutement et l'évaluation du personnel ;
- *Plaidoyer, marketing et communication* : Cette section se focalise sur la qualité et la sensibilité Genre des campagnes de communication et de plaidoyer de votre organisation ;
- *Ressources financière* : Cette section au niveau des ressources budgétisées par l'organisation pour les activités Genre ;
- *Culture organisationnelle* : Cette section veut connaître le niveau de sensibilité dans la culture de votre organisation.

→ **Politique Genre :**

L'analyse portée sur l'existence ou non d'une politique Genre montre que la plus grande part des répondant(e)s (40%) l'organisation ne dispose pas - ou à un point limité - d'un document de politique/Stratégie Genre témoignant de l'engagement des organisations pour l'équité Genre. À ce niveau, seules les femmes répondantes affirment disposer d'une telle stratégie à un haut niveau (Graphique 15).

Cette même proportion (40%) affirme que cette politique ne dispose pas (20%), ou à un point limité (12%) ou moyennement (8%) d'un plan opérationnel qui comprend une répartition claire des responsabilités et un agenda pour le suivi et l'évaluation.

Graphique 15 : Existence ou non d'une politique/Stratégie Genre

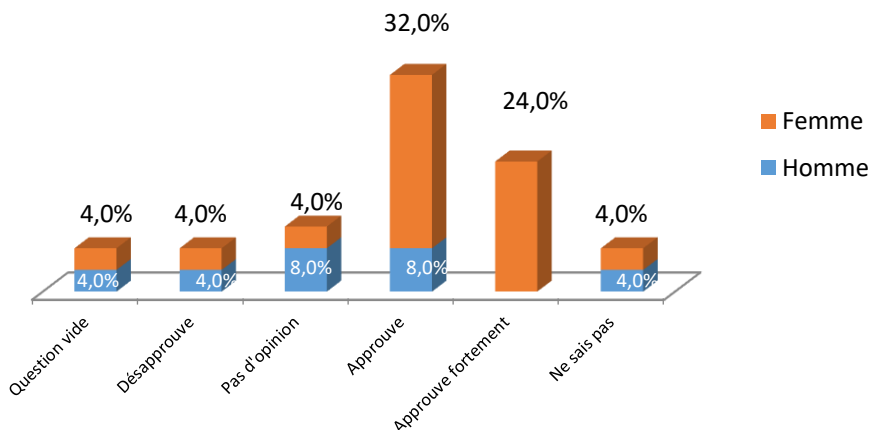


Malgré la disponibilité limitée d'une stratégie Genre, 64% des répondant(e)s assurent que le Genre est pris en compte durant le processus de planification stratégique pour les activités organisationnelles.

Egalement, la même proportion des individus considère que chaque individu se sent concerné ou a fait sienne la politique Genre. Cet avis est d'autant plus prononcé chez les femmes (Graphique 16).

Graphique 16: Politique genre au sein de l'organisation

Chaque individu se sent concerné, a fait sienne la politique Genre



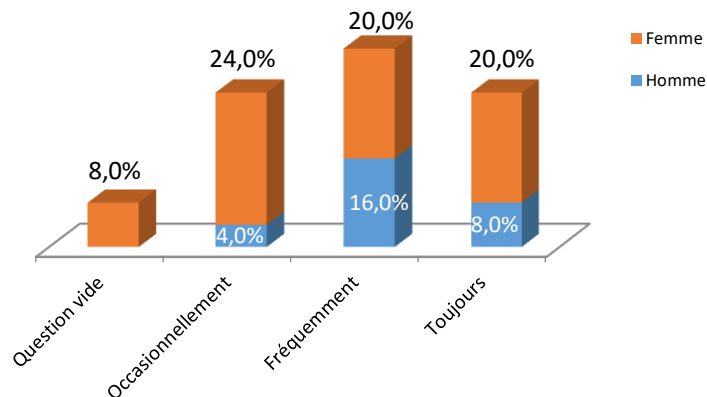
L'analyse de l'avis des répondant(e)s sur l'approche de la direction quant à la politique Genre montre que pour la majorité des répondant(e)s, leur organisation tient compte et se sent responsable –toujours (40%) et fréquemment (40%)- du développement et de l'opérationnalisation de la politique Genre.

→ Personnel :

L'analyse de l'accès des femmes aux postes de décision montre qu'il y a eu une augmentation continue, auprès des organisations ciblées, du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau au niveau central de leur organisation (graphique ci-dessous).

Cependant, l'accès des femmes aux postes de décision au niveau régional reste modeste.

Graphique 17 : Accès des femmes aux postes de décision au niveau central



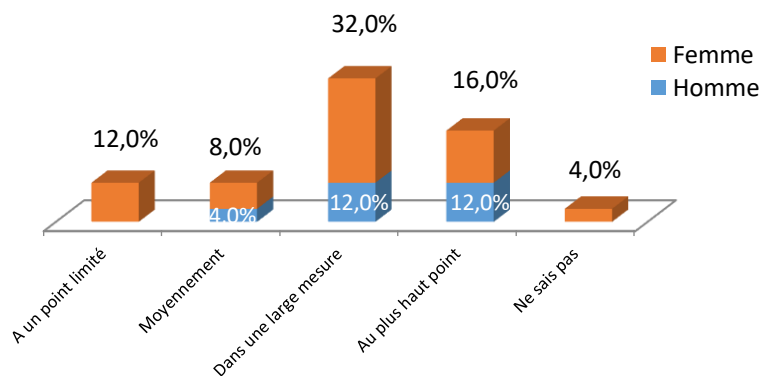
Par ailleurs, au niveau de la politique de promotion du personnel, il s'avère que plus de la moitié des répondant(e)s, estime qu'au cours des quelques dernières années, il y a eu une augmentation, au plus haut point (36%) et dans une large mesure (20%), du nombre de femmes dans les hautes instances de leur organisation.

→ Ressources humaines

En ce qui concerne la politique de gestion des ressources humaines, plus des deux tiers (72%) considère que la politique en matière d'égalité dans les opportunités est mise en place dans une large mesure (44%) et au plus haut point (28%).

Toutefois, 20% des femmes considère que cette politique est mise en place à un point limité (12%) ou moyennement (12%) (Graphique 18).

Graphique 18 : Existence d'une politique en matière d'égalité dans les opportunités



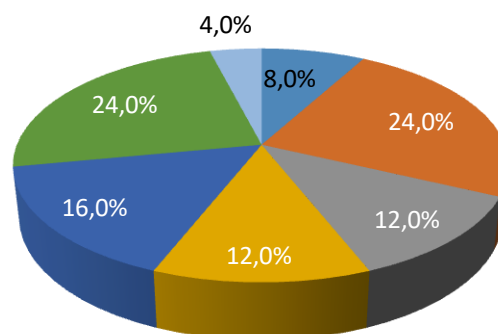
En matière de congés et de flexibilité des horaires de travail, plus de la moitié des répondant(e)s confirme l'existence des arrangements/horaires de travail flexible au plus haut point (28%) et dans une large mesure (24%). Ceci est également le cas pour la politique/des règlements en matière de congé de maternité et de paternité.

Egalement, plus de la moitié des répondant(e)s ont la même perception quant aux politiques/règlements pour des congés pour soins et/ou de prise en charge des enfants et de personnes dépendantes. Il est à noter que la proportion des femmes

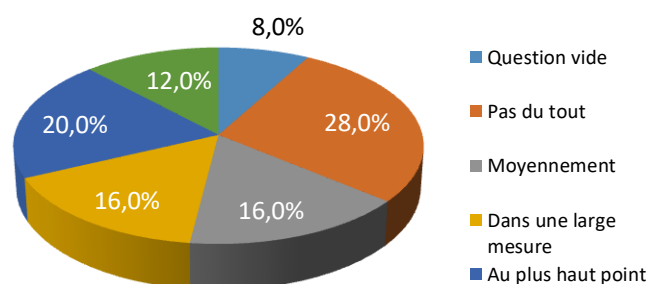
qui considère que la flexibilité des horaires, la politique de congés ainsi que la politique de prise en charge sont limitées reste très faible (entre 4% et 8%).

En ce qui concerne la politique de recrutement, 48% des répondant(e)s considère que la sensibilité/prise de conscience Genre n'est pas inscrite (24%), ou inscrite à un point limité (12%) ou moyennement (12%) dans le profil/description des postes. Cet avis est le même quant aux formations aux questions Genre (sensibilisation/prise de conscience pour le personnel), dans la mesure où 24% atteste que celles-ci sont ne sont pas organisées du tout (24%), ou à un point limité/moyennement (12%) (Graphique 19). Quant à la formation pour les décideurs et membres du conseil d'Administration/direction, dans le domaine d'institutionnalisation de l'intégration Genre et dans la gestion de l'organisation, un grand nombre de répondant(e)s (44%) atteste que celle-ci n'est pas mise au point ou moyennement (Graphique 20).

Graphique 19 : Formation aux questions genre pour le personnel



Graphique 20: Formation pour les décideurs dans le domaine d'institutionnalisation de l'intégration genre



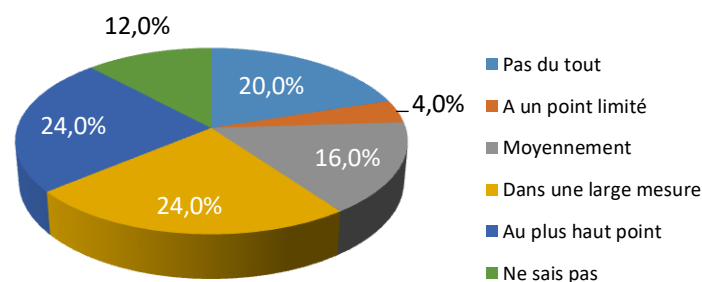
Toutefois, malgré les faibles formations destinées aux décideurs et aux membres des conseils d'administrations, la majorité des répondant(e)s (88%) approuve le fait que son organisation fait la promotion du travail d'équipe en impliquant femmes et hommes. De même que 84% des répondant(e)s approuve que la gestion de haut

niveau /direction est engagée à promouvoir la représentation des femmes aux niveaux supérieurs/élevés de l'organisation, y-compris le conseil d'Administration/direction. En ce qui concerne le niveau de l'expertise Genre, 88% des répondant(e)s approuve que son augmentation ait été progressive parmi le staff de leur organisation et 48% approuvent que les bonnes performances dans le domaine Genre, soient récompensées dans leur organisation

→ **Plaidoyer, Marketing et communication :**

L'étude de l'intégration de la question de l'EEG dans les stratégies du plaidoyer, marketing et communication montre que pour 40% des organisations, les initiatives et les campagnes de plaidoyer sont conçues et planifiées en tenant compte de la perspective Genre et ce au plus haut point (40%) et dans une large mesure (12%) (Graphique 21).

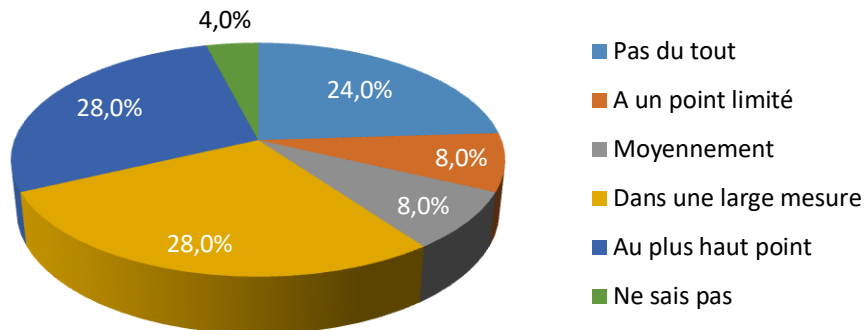
Graphique 21 : Influence des politiques et des plans de plaidoyer par les organisations féminines, les réseaux ou les experts Genre



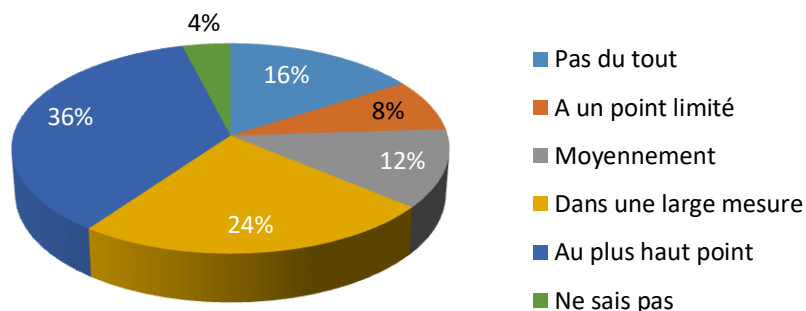
L'analyse des sources d'influence montre que pour 48% des organisations, les politiques et les plans de plaidoyer sont largement influencés ou conseillés par les organisations féminines, les réseaux ou les experts Genre.

Dans la même lignée, près des deux tiers des répondant(e)s (60%) affirme que la question Genre est largement intégrée dans les stratégies de mobilisation des ressources, de communication ou pour les médias (Graphique 22). Egalement, plus de la moitié (56%) atteste que la perspective Genre est reflétée amplement dans les publications de l'organisation (bulletin, brochure, livres) (Graphique 23).

Graphique 22 : Intégration de la perspective genre dans les publications de l'organisation



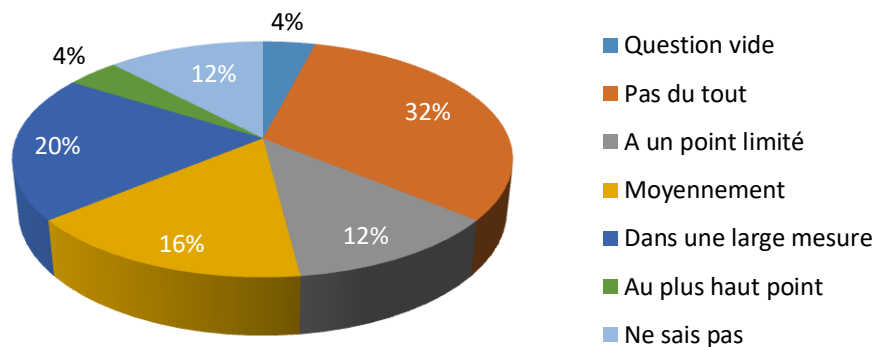
Graphique 23 : Intégration de la question genre dans les stratégies de mobilisation des ressources, de communication ou pour les médias



→ **Ressources financières:**

Concernant l'affectation des ressources financières suffisantes pour l'intégration du Genre, 40% des organisations de l'échantillon estiment qu'elles consacrent modestement un budget adéquat pour soutenir son travail en matière d'intégration Genre. En effet, 20% estiment qu'aucun budget n'est affecté à l'intégration du Genre, 16% considèrent que ce budget est moyennement consacré à cette dimension et 4% considère qu'il est déployé à un point limité à l'intégration du Genre. Aussi, 60% des répondant(e)s estiment que les ressources financières réservées pour l'opérationnalisation de la politique Genre à tous les niveaux sont faibles.

Graphique 24 : Affectation des ressources financières pour l'opérationnalisation de la politique Genre à tous les niveaux

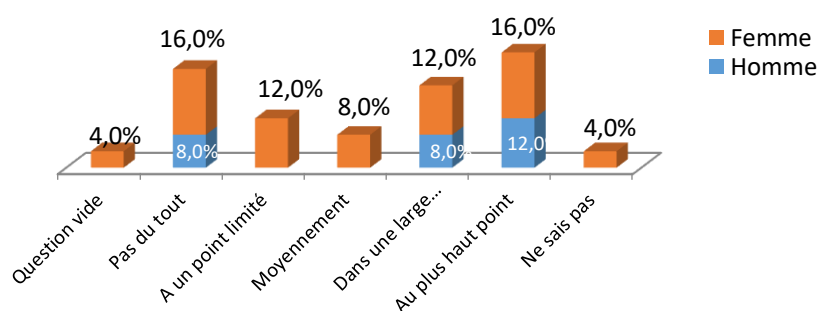


→ **Culture Organisationnelle :**

L'analyse de la culture organisationnelle en termes de l'EEG laisse entrevoir que plus de la moitié (56%) considère que leur organisation est très conforme avec un comportement sensible au Genre en termes de langage utilisé, blagues et commentaires. Seule 8% des femmes estiment le contraire.

En termes d'existence de procédures anti harcèlement sexuel, 48% déclarent que des mesures pour sa prévention ou son règlement mises au plus haut point (28%) et dans une large mesure (20%). Cependant, 28 % des femmes déclarent qu'aucune mesure de lutte contre le harcèlement n'est mise en place (16%) ou à un point limité (12%) (Graphique 25).

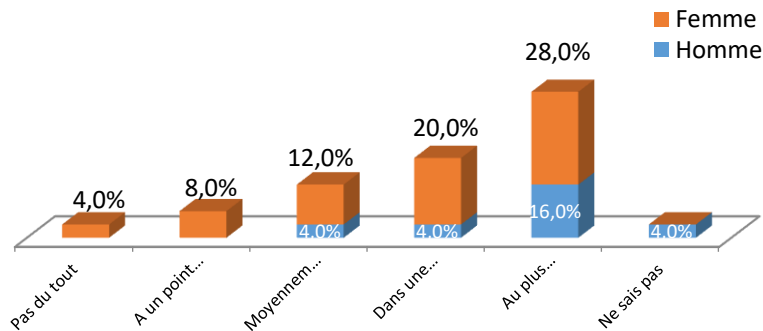
Graphique 25 : Procédures pour la prévention ou le règlement du harcèlement sexuel



L'étude de l'étendue de la culture organisationnelle en termes de l'EEG parmi le personnel des organisations montre que plus de la moitié (56%) estime que le staff/personnel est hautement (36%) et largement (20%) engagé dans l'exécution de la politique Genre. Également, plus des deux tiers (68%) sont du même avis pour ce qui est de la prise en compte (au plus haut point 44% ou largement 24%), des questions Genre et largement) et de la discussion libre et discutées librement par les femmes et les hommes de l'organisation. Seuls 12 % des femmes estiment que ces

questions ne sont pas prises en compte ou uniquement à un point limité (Graphique 26).

Graphique 26 : Prise en compte des questions Genre par les femmes et hommes de l'organisation

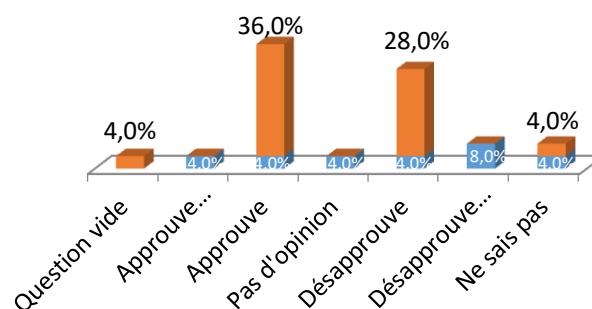


Dans la même lignée d'analyse, la majorité des répondant(e)s nie l'existence des stéréotypes de types « ces "machos", ces "féministes"... » Auxquels font face les membres du staff, hommes et femmes, au sein de l'organisation. Seul(e)s 8% déclarent le contraire.

Cependant, malgré les avis positifs concernant la culture organisationnelle, 44%, dont 36% sont des femmes, approuvent l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender/sentir les questions Genre.

Toutefois, une large part des répondant(e)s (68%) approuve que le staff soit enthousiaste concernant le travail qu'il est en train de se faire sur le Genre. De même, une large part, 72% dont 52% sont des femmes, consent que la question de l'Équité Genre convient à l'amélioration de l'image de l'organisation (Graphique 27) et (Graphique 28).

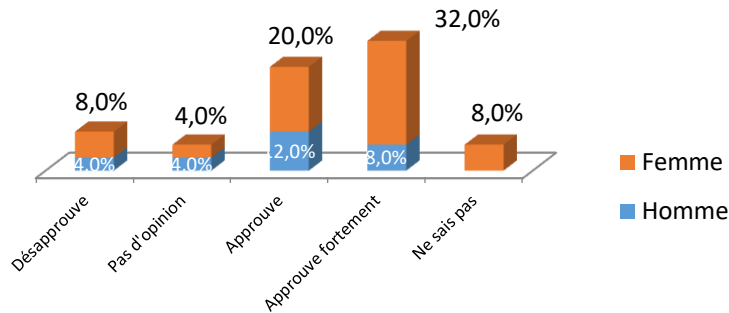
Graphique 27 : Enthousiasme du staff concernant le travail qu'il est en train de se faire sur le Genre



En ce qui concerne la position de l'organisation vis-à-vis de l'EEG (graphique 30), les femmes comme leurs confrères hommes approuvent amplement que leur organisation est amicale/compréhensive aux questions/problèmes qui les concernent.

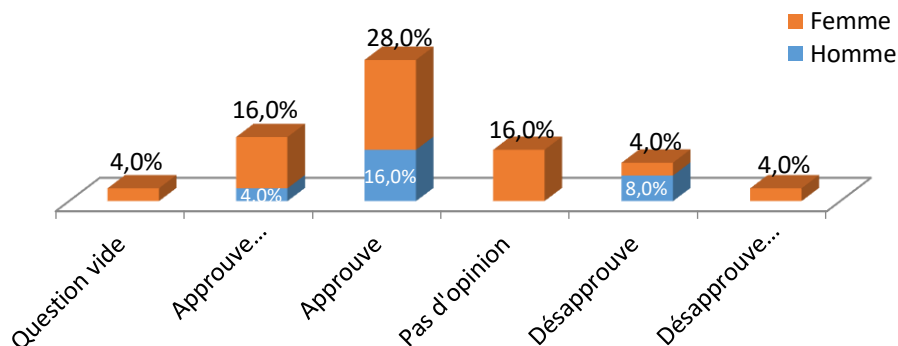
Cependant, 32% estime ne pas connaître si l'organisation a une réputation d'intégrité et de compétence dans le domaine Genre, auprès des leaders du domaine GED.

Graphique 28: la question de l'Equité Genre et amélioration de l'image de l'organisation



Dans ce sens, 64% des répondant(e)s approuvent que leur l'organisation peut faire beaucoup plus que ce qu'elle fait actuellement pour l'institutionnalisation de l'Equité Genre/IG dont 44% sont des femmes. Ces dernières reconnaissent que la culture organisationnelle valorise la façon dont les hommes travaillent et dévalorise/ignore le travail des femmes (Graphique 29).

Graphique 29: Efforts de l'organisation pour l'institutionnalisation de l'Equité Genre/IG

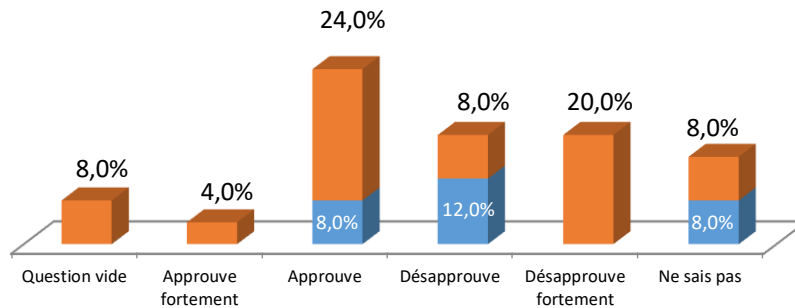


L'étude de l'environnement de travail, laisse entrevoir que plus de la moitié estime que les réunions de l'organisation ne sont pas dominées par les hommes et que l'environnement du travail dans l'organisation s'est amélioré pour les femmes au cours des deux dernières années. Cependant, il est à signaler que 16% des femmes désapprouve ce dernier constat.

Concernant la promotion des femmes et des hommes, il s'avère que 40% des répondant(e)s (dont 28% de femmes) approuve que les femmes soient promues plus que les hommes dans les programmes et les projets sur le terrain. En parallèle, 36% des répondant(e)s déclare que la femme doit être promue à niveau égal (ou au même titre) que l'homme.

Graphique 30: Promotion dans le travail

Promouvoir les femmes plus que les hommes ?



En somme, les conclusions de l'EAAG sur le plan organisationnel sont décliné par volet. En effet, concernat l'intégration du Genre dans la programmation il est à relever qu'au niveau :

1. *Elaboration, planification et exécution des programmes* : Les procédures et méthodes déployés intègrent largement les dimensions de l'EEG.
2. *Expertise technique* : la plus grande part des répondant(e)s déclare que leur organisation n'a aucune personne ou une division en charge des questions Genre soit au niveau central soit au niveau de ses départements. Les connaissances en termes de l'EEG sont acquises grâce à des formations.
3. *Suivi et Evaluation* : une modeste proportion d'organisations collecte les données et les informations réparties selon le sexe et analysées selon le Genre et déclinées par secteur d'activité.
4. *Organisations partenaires* : Au niveau des de la sélection des partenaires, l'engagement pour l'équité Genre semble être un critère important dans la stratégie de partenariat.

Il est à signaler que Les trois premiers obstacles rencontrés pour l'intégration de l'analyse Genre sont : (40%) Manque d'instruments d'analyse Genre (40%); (36%) Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre; (20%) Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l'unité.

Concernant l'intégration Genre dans l'organisation, il a été relevé les conclusions suivantes :

1. *Politique Genre* : la plus grande part des répondant(e)s (40%) ne dispose pas - ou un point limité - d'un document écrit qui affirme engagement des organisations pour l'équité Genre.
2. *Personnel* : Il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau uniquement au niveau central. bien que les stratégies proactives en matière de recrutement ou de promotion des femmes soient faiblement mises en place).

3. *Ressources humaines* : la politique en matière d'égalité dans les opportunités est largement mise en place. Toutefois, 20% des femmes, la considère limitée.
4. *Plaidoyer, Marketing et communication* : conçus et planifiés en tenant compte de la perspective Genre.
5. *Ressources financières* : une large part estime qu'un budget est faiblement affecté pour soutenir le travail en matière d'intégration Genre.
6. *Culture Organisationnelle* : plus de la moitié considère que leur organisation est très conforme avec un comportement sensible au Genre et que le personnel est largement engagé dans l'exécution de la politique Genre.

Toutefois, il est à signaler que malgré les avis positifs concernant la culture organisationnelle, une large part approuve l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender les questions Genre.

Ce constat confirme les conclusions obtenus lors des FGDs. En effet, ces derniers sont une méthodologie dite qualitative qui a pour but de boucler le processus de recherche et consolider les résultats obtenus à chacune de ses phases. Ils servent à approfondir le sujet étudié grâce à la discussion et non confirmer scientifiquement une donnée ou un fait.

II.2.2. Focus Groupes

Dans le cadre de cette étude, trois (03) focus groupes ont été tenus et ont mobilisé une population appartenant à différentes institutions. Le point de ressemblance entre les participants c'est qu'ils sont tous concernés par l'égalité genre/hommes-femmes en relation avec l'autonomisation économique, mais seront aussi différents puisqu'ils proviennent de différentes organisations et institutions.

Les axes traités durant les FGDs ont été organisés autour de quatre principaux axes, à savoir :

- Axe 1 : l'égalité hommes-femmes (connaissance et perception) ;
 - Axe 2 : l'accès aux ressources et leur contrôle ;
 - Axe 3 : le changement requis pour renforcer la place des femmes et leur accès au marché au niveau national, régional et international ;
 - Axe 4 : communication et plaidoyer.
- **L'égalité hommes-femmes (connaissance et perception)**

Les interviewés confirment que le Maroc a connu une avancée significative en matière d'égalité Genre et ce sur plusieurs plans : politique, économique, juridique ou social. Cependant, ils témoignent presque à l'unanimité, que les inégalités hommes/femmes au Maroc persistent toujours.

En effet, selon la représentante d'une ONG, l'instauration du Code de la Famille en 2004 (La Moudawwana) a permis aux femmes d'aspirer à de plus grandes libertés. La mise en place du Plan National de l'Intégration de la Femme dans le Développement, qui, suite à une prise de conscience de la nécessité d'élaborer une

approche qui permettrait d'atteindre une parité dans la citoyenneté, et d'atteindre une présence féminine plus élevée aux postes de décision, au parlement, aux postes de responsabilité, a également eu des retombées positives à cet égard.

Cependant, une étude réalisée par l'ONG en 2017, le bilan ternes sur la situation de la femme en matière de sécurité sociale (« la femme est toujours dépendante de son mari », « la plupart des emplois féminins se trouvent dans le secteur informel », « rapidité de licenciement de ces femmes », « faible nombre d'heures de travail proposés », énumère notre interlocutrice).

De même, selon la représentante d'une deuxième ONG, le rapport du conseil économique, social et environnemental du Maroc de 2017, considère que la situation de la femme n'a pas connu d'amélioration malgré toutes les stratégies mises en place, y compris le Plan Gouvernemental pour l'Égalité IKRAM, qui n'a pas réussi les objectifs escomptés, et ce malgré la dimension des moyens déployés. Sur 144 pays, le Maroc occupe la 137ème place mondiale dans l'égalité hommes-femmes.

Du côté gouvernemental, la représentante d'une institution publique, affirme l'importance accordée à l'instauration de l'égalité hommes-femmes au niveau de la fonction publique. Une stratégie portée sur le genre a été élaborée par le Ministère de la Fonction Publique, s'articule autour de 3 axes :

- Mettre en place les mécanismes et les structures pour accompagner ce chantier, où, dans premier lieu, la nécessité d'instaurer des points focaux genre dans tous les ministères ;
- Institutionnaliser l'approche genre, et revoir tous les textes juridiques et législatifs contenant des discriminations et les adapter en conséquence ;
- Lutter contre l'ancrage de l'inégalité dans la culture de l'administration. (A cet effet, a été lancé un questionnaire sur la perception des fonctionnaires de l'inégalité dans la fonction publique.).

▪ **Accès aux ressources et leur contrôle**

Les discussions ont mis en exergue la faible présence de la femme au niveau des instances de décision, en particulier dans les structures étatiques, et au niveau des instances des élues. Cette faible présence des femmes devient encore plus accrue dans le milieu rural.

Dans ce registre, la représentante d'une institution publique affirme que le taux de féminisation au sein des ministères avoisine les 35%, dont 22,5% pour les postes de responsabilité. Elle précise qu'en 2012, le Ministère de la Fonction Publique a réalisé une étude permettant d'identifier les obstacles rencontrés par les femmes fonctionnaires pour accéder aux postes de responsabilité. Les résultats de l'étude laisse entrevoir des facteurs liés à la charge familiale, à la culture et à l'autocensure.

Concernant les médias, selon la représentante d'une station radio, même si le ratio hommes-femmes est presque égal, les femmes ne sont pas porteuses d'une certaine parole intellectuelle (exemple de l'émission de débat à forte audience, où le tour de

la table est dominé par les hommes – une seule présence féminine, celle d'une journaliste française et non marocaine). C'est dommage selon la journaliste, qui déplore cette absence. « Manque d'opportunités ? Existence d'une timidité médiatique en face de la caméra ou du microphone ? Manque de courage ? Est-ce que la cause est que les médias au Maroc sont faits par et pour les hommes ? », ce sont toutes des questions que se pose notre interviewée.

Du côté de la CGEM, on affirme que la Confédération a su capitaliser sur la symbolique de son ancienne présidente (élue durant deux mandats: 2012-2015 et 2015-2018) en renforçant la place de la femme au sein de la CGEM. Ainsi, a été développé un collectif appelé « les femmes décideuses », qui a effectué des plaidoyers pour défendre les intérêts des femmes au sein de l'organisation. Aussi, la représentante de la Confédération met le point sur un accord tacite entre la CGEM et l'AFEM, afin que ce soit cette dernière la représentante de la femme au sein de la Confédération.

Il est à préciser que selon les participants affirment que la répartition des ressources entre les hommes et les femmes reste largement inégale. La représentante de la CGEM, considère que : « Les femmes travaillent essentiellement pour aider leurs familles et à subvenir aux besoins de leurs proches, elles sont plus altruistes, contrairement aux hommes qui ont une approche plus individualiste ». Du côté de l'AMDH, on affirme que dans le rural, les $\frac{3}{4}$ des femmes ont un statut d'aide familial, et ne sont donc guère rémunérées de leur travail. Enfin, la représentante de l'ADFM a déclaré que son institution est actuellement entrain de préparer un plaidoyer remettant en question la répartition de l'héritage entre les hommes et les femmes..

- **Le changement requis pour renforcer la place des femmes et leur accès au marché au niveau national, régional et international**

L'amélioration des conditions de la femme et la réduction des inégalités passe nécessairement par une plus forte présence féminine dans les grandes instances, dans les politiques et les postes décisionnels, explique une journaliste ayant pris part au focus groupe, qui cite l'Espagne en Exemple : « Le nouveau gouvernement est à majorité féminine, des ministères de grande importance sont chapeautés par des femmes (Ministère de la Défense, Ministère de l'Economie, etc.). Ceci est un message symbolique très fort pour les femmes qui vivent dans la difficulté : Elles peuvent également réussir ».

Le responsable de l'Association Marocaine d'Appui à la Promotion de la Petite Entreprise (AMAPPE) considère que l'appui de l'entourage masculin, et en particulier celui des conjoints, reste un facteur extrêmement important dans la réussite de la femme dans le monde professionnel. Dans le cas de projets visant l'habilitation de la femme, l'adhésion de toute la famille demeure importante pour sa réussite. Il devient donc nécessaire de réaliser des séances de sensibilisation de ces hommes, l'argument principal étant que la réussite de ces femmes leur serait bénéfique, dans un sens économique, ajoute-t-il.

Du côté de l'AMDH, on assure que pour avancer dans ce long chemin vers l'égalité entre les sexes, il faudrait tout d'abord ouvrir pour l'ancrage de la culture Genre dans la société.

Pour sa part, la responsable de l'AFEM incite les femmes travaillant au sein de coopératives à créer leurs propres entreprises, et ce dans le but de répondre aux besoins du pays en matière de création d'entreprises/emplois. La transition vers l'entreprise leur bénéficiera des droits et avantages liés à la création d'entreprises que n'offre pas les coopératives (statut juridique, accès au financement bancaire, sécurité sociale, retraite, etc.). Elle propose, par ailleurs, de créer une loi imposant aux entreprises une parité hommes-femmes sur l'effectif des employés, à l'instar de la loi qui vient d'être promulguée dans ce sens à l'Emirat de Dubaï.

Enfin, la représentante de l'administration, annonce qu'un plaidoyer de l'égalité dans la fonction publique a été lancé, et que, actuellement a été amorcée une réflexion au sein dudit ministère pour mettre en place une crèche dans chaque département de l'administration publique.

▪ **Communication et plaidoyer**

Les principaux messages, recommandations et attentes émis par nos interviewés se présentent comme suit :

- Intégrer l'approche genre dans l'éducation
- Réaliser des actions sur le terrain, rencontrer des gens et travailler avec les communautés
- Faire de l'approche genre une des priorités politiques (des politiques publiques plus volontaristes considérant l'approche genre parmi les priorités)
- Changer les lois, les adapter et veiller à ce qu'elles soient appliquées
- Fixer un quota de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises
- Sensibiliser les hommes quant à la capacité de la femme à remplir des rôles similaires et la soutenir
- Se pencher sur les écarts salariaux entre les hommes et les femmes (Cet écart engendre un coût économique au pays)
- Ouvrir le débat sur la répartition de l'héritage entre les hommes et les femmes pour avoir une répartition équitable
- Trouver des solutions efficaces pour fournir le transport scolaire aux jeunes rurales afin d'éviter leur décrochage scolaire qui a un impact sur l'habilitation économique des femmes.
- Elaborer une loi très rigoureuse contre la violence à l'égard des femmes
- Revoir les articles 18 et 20 du code de la famille

- | |
|--|
| - Révision les textes de lois qui contiennent toutes formes de discrimination |
| - Œuvrer pour augmenter significativement la représentativité des femmes au sein du pouvoir décisionnel |
| - Se concentrer sur la formation, pour permettre aux femmes de gagner en savoir-faire mais surtout en confiance |
| - Renforcer le rôle des médias beaucoup plus |
| - Impliquer la société civile dans les prises de décisions |
| - Pour permettre à la femme de s'émanciper, il est nécessaire de travailler sur l'enseignement afin de donner conscience aux femmes de leurs droits et du rôle important qu'elles peuvent jouer dans la société. |
| - Une volonté politique allant dans le sens de permettre aux femmes d'occuper les postes de décision est plus que nécessaire. |

II.3. EAAG sur le plan programmatique

Après l'analyse de situation (Partie I ; 1, 2 et 3) et l'ERP (Partie II.2), l'exercice va consister dans cette section à conduire une Évaluation, un Audit et une Analyse Genre/EAAG sur le plan programmatique va tendre à vérifier, compter et analyser si le langage utilisé, la vision et la méthode utilisée ou le processus dans les négociations ou la planification tiennent compte de la construction genre et des principes de droits humains dont celui de l'Égalité Genre:

Ainsi, l'EAAG sur le plan programmatique, qui a pour objectif l'analyse du contenu en termes de Genre et Droits Humains, repose sur deux types d'analyse: l'analyse quantitative et l'analyse qualitative et sur quatre outils.

- L'analyse quantitative de contenu (**Outil 1**) avec objectif l'estimation de la récurrence des mots clés relatifs au Genre et Droits Humains/GDHC et « *d'identifier les propriétés de l'information textuelle concernant l'égalité genre et les droits humains* ». Les 17 mots clés retenus pour cette analyse sont les suivants :

Non-discrimination ; Discrimination liée au Genre/contre les femmes ; Hommes et Femmes ; Femmes ; Hommes ; Genre ; Égalité ; Équité ; Autonomisation ; Parité ; Inégalité ; Écarts/disparités ; Droits Humains ; Droit au Travail ; Abus ; Violence fondée sur le Genre/Violence contre les femmes ; Harcèlement sexuel.

- L'analyse qualitative du contenu (**Outil 2**), par le biais de la check list ou liste de vérification GDHC : elle projette de revoir et d'analyser les mots-clés recensés et d'apprécier dans le contexte si le langage utilisé est sensible au Genre et droits humains et si l'intégration Genre est présente dans le processus de planification et d'élaboration des politiques et/ou de programmation
- Le Continuum Genre (**Outil 3**), Droits Humains & Commerce (GDHC) évalue l'approche au niveau analytique et programmatique soit de l'analyse e situation/contexte jusqu'à la mise en place du système de suivi et d'évaluation en vue d'évaluer le niveau d'intégration genre de genre aveugle à une vision transformatrice allant vers l'Égalité Genre et Droits humains.
- La plateforme des 10 principes du commerce équitable (**Outil 4**), vérifie si ces derniers sont appliqués ou non.

Le corpus sur lequel va être soumis à l'EAAG sur le plan programmatique est constitué de deux types de documents ou contenu. D'une part, il vise à analyser les accords de Commerce conclus par le Maroc et ayant un lien avec l'accès au marché, selon un perspective genre et d'étudier, d'autre part, les plans, politiques, stratégies et programmes, en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes aux marchés sur le plan national, régional ou international.

II.3.1 Accords bilatéraux, régionaux et internationaux en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès au marché sur le plan national, régional ou international

En ce qui concerne les conventions de commerce, le corpus analysé est formé du texte de six conventions/accords bilatéraux et multilatéraux de commerce et qui sont comme suit :

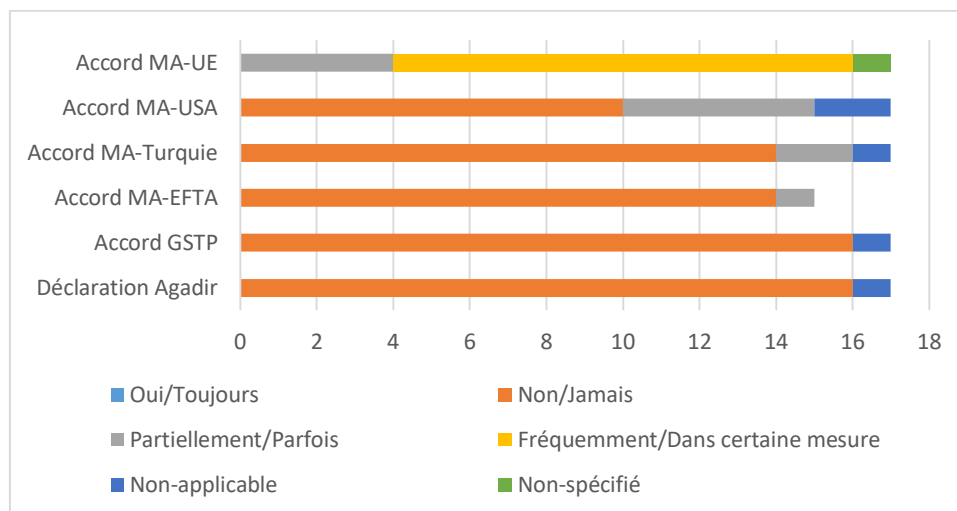
1. Accord euro-méditerranéen entre les communautés européennes et le Maroc ;
2. Accord de libre-échange entre les États-Unis et le Maroc ;
3. Accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc ;
4. Accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc ;
5. Accord de libre-échange entre les pays arabes méditerranéens (déclaration d'Agadir) ;
6. Système global de préférences commerciales entre pays en développement.

II.3.1.1 Analyse quantitative du contenu des accords de commerce

→ L'analyse quantitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce

L'analyse quantitative au niveau des conventions de commerce montre qu'en général il y a une absence de la prise en considération d'une dimension associant aussi bien le genre que le commerce (Graphique 31).

Graphique 31 : Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans les accords de commerce



Parmi les objectifs de l'accord d'Agadir figure l'amélioration des conditions de vie dans les pays membres mais cet objectif n'est pas détaillé pour référence aux principes de genre et des droits de l'Homme.

En effet, dans le texte de l'accord de libre-échange entre les pays arabes méditerranéens connu sous le nom de la *déclaration d'Agadir*, aucune référence

n'est faite aux termes relatifs à la GDHC, bien qu'un plan de travail sur le genre ait été élaboré (Sida, 2017).

Il est à signaler que l'Unité Technique de l'Accord d'Agadir (ATU) a créé une cellule genre (Gender Unit), et a mis en place une politique de genre « *Policy Statement on Mainstreaming Gender in the Agadir Agreement* » et un plan d'action sur 3 ans.

L'ATU a également mis en place, avec l'assistance d'une experte genre de la région MENA, un « *Gender and Trade Manual for the Agadir Trade Agreement between Egypt, Jordan, Morocco, Tunisia* ». Le staff de l'ATU a dans le même cadre bénéficié d'un séminaire de 4 jours sur le « Gender and Trade workshop Agadir Trade Agreement » du 15 au 18 Janvier 2018.

La non prise en considération de la dimension genre, des droits humains et du commerce dans la convention de libre échange, caractérise également *le système global de préférences commerciales entre pays en développement* dont fait partie le Maroc. Les principes relatifs aux droits humains, notamment le droit au travail y sont énoncés de façon implicite « *promotion de l'emploi* » à travers les objectifs généraux des accords.

Ceci est également le cas de *l'accord de libre-échange entre les états de l'AELE et le royaume du Maroc*, qui fait référence d'une façon générale aux droits humains et d'une façon particulière notamment au droit à l'emploi, à travers le deuxième alinéa de son article premier « *...l'amélioration des conditions de vie et d'emploi* ». Le mot « discrimination » y est cité mais sans pour autant qu'il soit lié au genre.

Au niveau de *l'accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc*, les mots « non-discrimination » et « genre » sont cités deux fois, suivi du mot « égalité » mais sans qu'ils soient lié au genre ou aux droits humains

En effet, ces accords demeurent techniques et visent principalement le développement économique des pays membres.

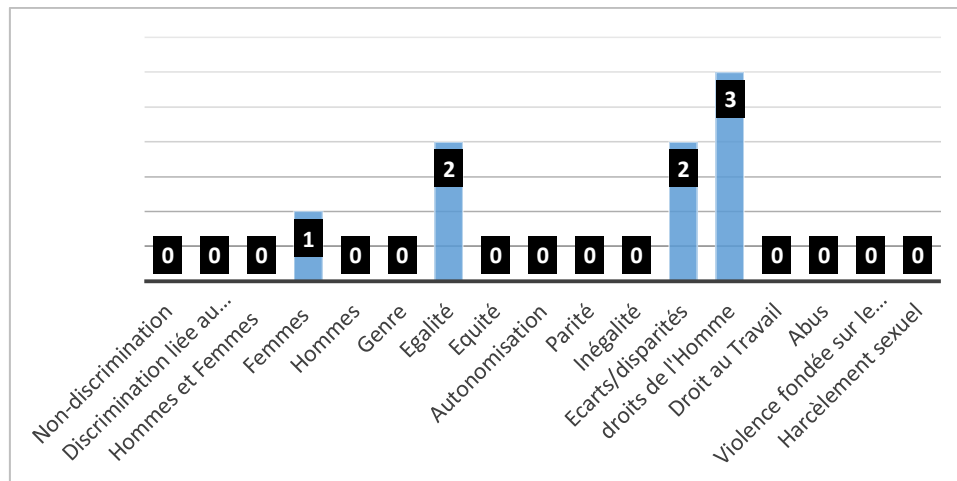
Par ailleurs, c'est au niveau de *l'accord de libre-échange Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc* et au niveau de *l'accord de Libre Echange bilatéral entre le Maroc et les Etats Unies* que les termes relatifs aux GDHC sont les plus au moins cités.

En effet, au niveau de *l'accord bilatéral entre le Maroc et les USA*, le mot discrimination est cité une fois pour faire référence à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Egalement, une distinction du genre homme/femme est effectuée « *Chacune des parties accordera l'admission temporaire en franchise ...du commerce ou de la profession d'un homme ou d'une femme d'affaires* » (art 2.5).

Pour les mots « discrimination », « abus » et « parité », leur citation demeure technique et renvoie aux termes de commerce.

Concernant l'accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc, celui-ci spécifie dans le préambule qu'il est basé sur le respect des « droits humains » qui est cité à trois reprises (Graphique 32).

Graphique 32 : Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans l'accord de Libre Echange entre le Maroc et l'UE



Contrairement aux d autres accords, celui-ci présente la spécificité de consacrer tout un chapitre aux actions de coopération en matière sociale. Bien que le mot « femme » n'y soit cité une seule fois, la promotion de son rôle dans le processus de développement économique et social y figure comme une action à caractère prioritaire. Par ailleurs, le mot égalité est cité deux fois mais renvoie uniquement à l'égalité de traitement des ressortissants.

II.3.1.2 Analyse qualitative du contenu des accords de commerce : la liste de vérification GDHC

La liste de vérification GDHC dans sa révision projetée de revoir, de compter, et d'analyser si le langage utilisé est sensible au Genre et droits humains et si l'intégration est présente dans les processus d'élaboration des politiques et/ou de programmation : allant de l'analyse, l'évaluation de la situation, le diagnostic relatifs au Genre, la sélection des priorités concernant les objectifs énoncés, les actions prévues et mises en œuvre aux résultats escomptés ; aux indicateurs et mécanismes de suivi et d'évaluation S&E. L'analyse qualitative s'est basée sur l'étude d'un corpus constitué d'un échantillon plus réduit à savoir trois accords de libre-échange conclus par le Maroc, à savoir :

1. Accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc ;
2. Accord de libre-échange entre les Etats Unies et le Maroc ;
3. Accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc.

Etant donné son caractère majoritairement commercial, l'accord de libre-échange entre la Turquie et le Maroc cible essentiellement en termes de planification et

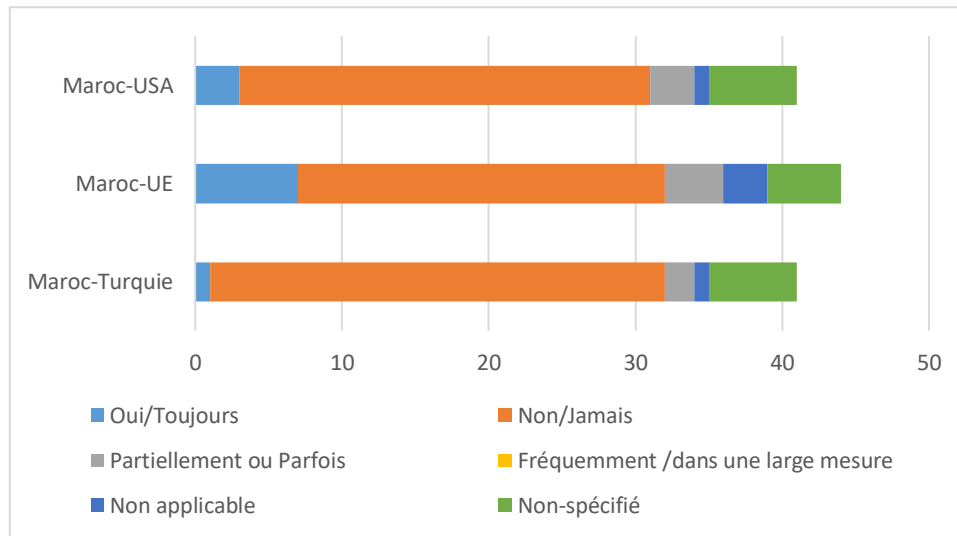
programmation les importateurs/exportateurs sans aucune distinction basée sur le genre. Au niveau de l'approche de Programmation fondée sur les droits humains/HRBAP, l'accord utilise dans le langage des droits humains tels que précisé dans son préambule : « *créant ainsi un cadre et un milieu stimulant fondés sur l'égalité de traitement, la non-discrimination et l'équilibre des droits et des obligations* ».

Concernant, *l'accord de libre-échange entre le Maroc et les Etats Unies* utilise un langage ventilé par sexe comme désigné dans son article 2.5 « *Chacune des parties accordera l'admission temporaire en franchise Nécessaires pour l'exercice du métier, du commerce ou de la profession d'un homme ou d'une femme d'affaires qui peut obtenir l'admission temporaire conformément au droit de la Partie importatrice* ».

En matière de programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, l'accord fait référence aux législations nationales et des traités ratifiés, notamment ceux liés aux aspects économiques et commerciaux (l'Accord de Marrakech). Egalement, il met l'accent sur les principes de droits humains comme stipulé dans le préambule « *Désirant renforcer le développement et l'application des lois et politiques du travail et environnementales, promouvoir les droits élémentaires des travailleurs et le développement durable* ».

Par ailleurs, *l'accord Euro-méditerranéen entre les Communautés Européennes et le Maroc* accorde une place prépondérante à la femme. En effet, la discrimination genre et les principes des droits humains sont indirectement identifiés et soulignés comme un problème dans la mesure où l'article 64 dédiée aux dispositions relatives aux travailleurs précise : *l'absence de toute discrimination fondée sur la nationalité par rapport à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les conditions de travail, de rémunération et de licenciement*. Egalement, l'attention accordée à la femme dépasse leurs rôles de mères comme stipulé dans l'article 71 qui identifie comme sujet ayant un caractère prioritaire: « *la promotion du rôle de la femme dans le processus de développement économique et social, notamment à travers l'éducation et les médias, et ce dans le cadre de la politique marocaine en la matière* ». En somme, au niveau des accords de commerce sélectionnés, la sensibilité au Genre et droits humains est représenté par le graphique ci-dessous.

Graphique 33 : Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les accords de commerce



II.3.1.3. Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC)

Tout comme l'Analyse Quantitative du Contenu (**Outil 1**) et l'Analyse Qualitative du Contenu/ liste de vérification (**Outil 2**), le Continuum Genre (**Outil 3**) peut être appliqué tel quel à tout document de programmation. Néanmoins, son utilisation – comme les deux autres- aura plus de sens s'il contribue à une analyse/évaluation étape par étape complète sur la base des résultats de l'analyse effectuée dans les étapes 1 et 2 pour une évaluation plus approfondie et affinée.

L'analyse du cadre analytique et programmatique des accords de commerce montre que sur les trois accords de commerce analysés, seul *l'accord Maroc – UE* est « genre sensible et «genre informé, réactif et transformatif». En effet, l'accord aborde d'une part, les normes, les rôles, et l'accès aux ressources comme nécessaire pour la réalisation des objectifs de la convention commerciale entre les deux pays. D'autre part, il vise à réduire les disparités fondées sur le genre et soutient l'autonomisation des femmes.

L'accord de commerce entre le Maroc et les Etats-Unis est « genre neutre » dans la mesure où Les normes, les rôles et les relations genre ne sont pas influencés. Par ailleurs, *l'accord entre le Maroc et la Turquie* est « genre aveugle » car il ne fait aucune distinction basée sur le sexe et il y a donc échec d'identifier ou reconnaître une différence liée au genre. Les résultats de l'outil 3 sont reportés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 5: Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) dans les accords de commerce

	Oui/Toujours	Partiellement/ Parfois	Non/Jamais
	Cadre analytique		
Genre aveugle	2	1	3
Genre négatif	0	0	3

Genre neutre	1	0	2
Genre sensible	1	0	2
	Cadre programmatique		
Genre informé	0	1	2
Genre réactif	0	1	2
Genre Transformatif	0	1	2

II.3.1.4. La vérification des 10 principes du commerce équitable :

L'outil 4 est spécialement conçu et dédié à cet exercice. Son but est d'évaluer le degré de « sensibilité au commerce équitable » du corpus, révisé et analysé à chaque étape et par chaque outil (1, 2 & 3), et de « compléter le décor » même si la documentation étudiée et évaluée n'est pas celle d'une Organisation du commerce équitable.

L'Organisation Mondiale du Commerce Equitable (OMCE) préconise 10 principes que les Organisations du Commerce équitable doivent observer dans leur travail quotidien. Pour garantir leur mise en œuvre, un contrôle/suivi est nécessaire.

P1 : Création d'opportunités...

P2 : Transparence et responsabilité

P3 : Pratiques commerce équitable

P4 : Paiement d'un prix juste

P5 : Absence de travail des enfants et travail forcé

P6 : Engagement à la non-discrimination, à l'égalité des genres, à l'autonomisation économique de la femme et à la liberté d'association

P7 : Bonnes conditions de travail

P8 : Développement des compétences

P9 : Promotion du commerce équitable

P10 : Respect de l'environnement

La vérification du degré de sensibilité des accords de commerce quant aux principes du commerce équitable laisse entrevoir que l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la « création d'opportunité pour producteurs économiquement désavantagés » et du principe 9 relatif « à la promotion du commerce équitable ».

Par ailleurs, seul *l'accord entre le Maroc et l'UE* fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet « autonomisation des femmes ».

Aussi, seul *l'accord entre le Maroc et la Turquie* ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

II.3.2 Plans, politiques, stratégies et programmes en relation directe ou indirecte avec le Commerce et l'accès égal des femmes au marché sur le plan national, régional ou international

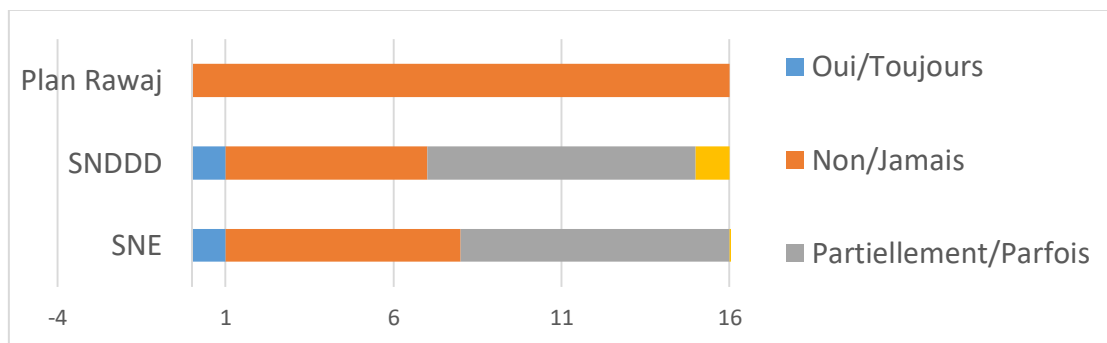
En ce qui concerne les plans, politiques, stratégies et programmes, le corpus analysé s'est basé sur trois références, à savoir :

- Plan de développement du secteur commercial Rawaj vision 2020 ;
- Stratégie Nationale de Développement Durable (SNDD) 2030 ;
- La Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE).

II.3.2.1 Analyse quantitative du contenu des programmes et stratégies

L'analyse quantitative au niveau des programmes et stratégies montre qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et/ou indirectement prise en considération par deux stratégies et nullement pris en compte par un plan de développement commercial (Graphique 34).

Graphique 34: Fréquence de l'utilisation des termes relatifs au GDHC dans les programmes/stratégies



En effet, le plan de développement commercial « RAWAJ » ne fait aucune référence à une planification selon le genre ou à celle fondée sur les Droits humains. Par ailleurs, pour la SNDD, l'autonomisation des femmes est une des composante de la stratégie et y figure dans l'axe stratégique 3, enjeux 2 : « Promouvoir le développement humain et réduire les inégalités sociales et territoriales ».

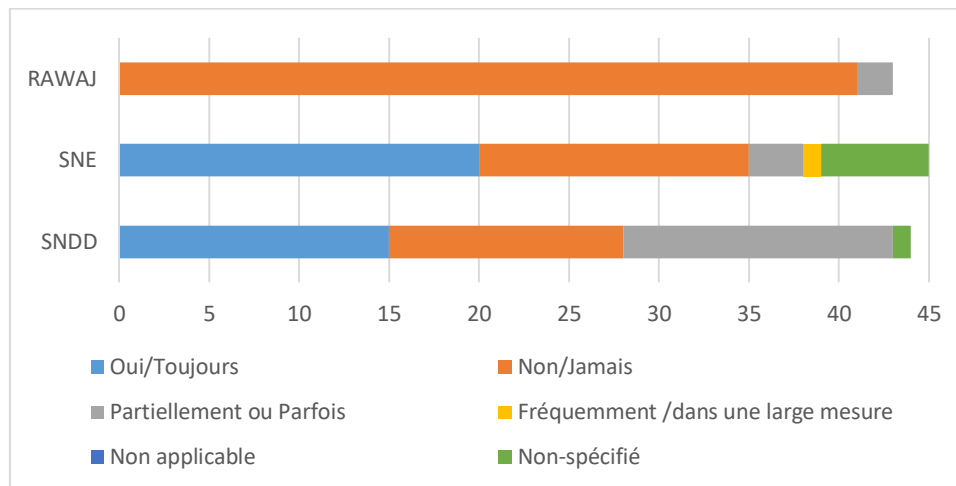
Toutefois, la promotion du droit au travail, au profit de la femme, qui est un des principes des droits humains est un des piliers de la stratégie nationale de l'emploi (SNE). En effet, celle-ci accorde une grande importance à l'égalité des chances femmes/hommes et à l'insertion de la femme marocaine dans la vie active.

II.3.2.2. Analyse qualitative du contenu des accords de commerce : la liste de vérification GDHC

L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes et stratégies, montre que sur les trois références documentaires le plan du développement du commerce n'associe pas les dimensions genre et commerce, alors que deux stratégies considèrent le genre comme une de leur composante.

Les résultats de l'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes/stratégies sont représentés par le graphique ci-dessous (Graphique 35).

Graphique 35 : Analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans les programmes/stratégies



L'analyse qualitative du contenu relatif à GDHC dans le *plan* « *Rawaj* » montre que la discrimination genre et les principes des droits humains ne sont pas mobilisés.

Par ailleurs, la *SNDD* utilise un langage ventilé par sexe et fournit des informations de base sur les droits des filles et des femmes et sur l'égalité genre. Elle identifie également des écarts Hommes/Femmes « *des inégalités importantes subsistent entre zones rurales et urbaines, entre les hommes et les femmes* » (P.42)

En effet, la *SNDD* identifie et souligne la discrimination genre comme un problème et la réduction des disparités genre y figure comme une des préoccupations majeures de la stratégie. Concernant, la programmation fondée sur l'intégration genre et les Droits Humains/HRBAP, la *SNDD* considère l'intégration genre comme une composante de la stratégie et renvoie à deux de ses principes à savoir « *équité* » et « *autonomisation* ».

Pour ce qui est des droits humains, la stratégie fait référence d'une part, à la constitution « *...qui consacre le développement durable comme un droit de chaque citoyen* » P.20 et elle se réfère d'autre part, aux normes et principes des Droits humains notamment ceux de l'égalité, la participation et l'inclusion. En termes de planification, programmation et budgétisation, la *SNDD* se base et renforce les engagements du royaume (notamment pour l'alphabétisation, l'égalité, l'insertion et la réalisation des objectifs du développement durable) pour établir l'égalité genre et les droits humains des femmes. Dans ce sens, des outils de suivi sont mis en œuvre (137 indicateurs relatifs à 137 objectifs) pour évaluer l'impact différentiel du développement durable sur les femmes et les hommes.

La *SNE* se fixe comme valeurs l'égalité et la parité entre les sexes. Elle vise donc à corriger des inégalités homme/femme en améliorant le potentiel compétitif et

industriel, facteur d'inclusion dans l'emploi des femmes en inactivité et l'employabilité des femmes. Elle se propose de faciliter la recherche d'emploi des femmes en inactivité et de développer la lutte contre la discrimination homme/femme dans le cadre de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).

À cet effet, pour permettre la collecte de données nécessaires pour l'intégration genre et des approches basées sur les droits humains, la SNE initie l'instauration de l'observatoire du marché de travail qui aura pour mission le suivi de la dynamiques du marché de l'emploi et l'évaluation de l'intégration genre dans les politiques de l'emploi.

Concernant l'Approche de Programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, la SNE fait référence à la constitution comme législation nationale qui garantit le droit à l'emploi. Elle se réfère à cet égard aux normes et principes des Droits humains à savoir : égalité, non-discrimination, participation et inclusion.

Elle renforce de ce fait les engagements du royaume, notamment celles prévus par la constitution, pour faire avancer l'égalité genre, les droits humains des femmes et leur autonomisation à travers l'emploi.

II.3.2.3. *Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC)*

L'analyse du cadre analytique et programmatique des programmes et stratégies montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est « genre neutre » et « genre aveugle ». En effet, le mot commerçant est utilisé dans le programme sans faire une référence aux différences liées au genre. Ainsi, à titre d'exemple le plan se propose « *d'inciter les commerçants à adhérer à ce plan de modernisation...d'améliorer le niveau de vie des commerçants et d'œuvrer à l'adoption de régimes formels d'imposition aux petits commerçants...* »

La SNDD, est « genre sensible » dans la mesure où son axe stratégique 3 a pour objectif « *l'élimination de la pauvreté, la réalisation de l'égalité des sexes, de l'autonomisation des femmes et du développement humain* ».

Par ailleurs, la SNE est évaluée « genre sensible et réactif » dans la mesure où elle considère que l'implication de la femme dans la vie active ainsi que son autonomisation est nécessaire pour la réalisation de ses objectifs.

Les résultats de l'audit genre sont reportés dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6: Le continuum genre, droits humains & commerce (GDHC) dans les programmes et stratégies

Stratégies	Oui/Toujours	Partiellement/ Parfois	Non/Jamais
	Cadre analytique		
Genre aveugle	1	0	2
Genre négatif	0	0	3
Genre neutre	1	0	2

Genre sensible	2	0	1
	Cadre programmatique		
Genre informé	2	0	1
Genre réactif	1	1	1
Genre Transformatif	1	1	1

II.3.2.4. La vérification des 10 principes du commerce équitable :

En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

II.4. Conclusions sur le plan organisationnel et programmatique

La revue documentaire a permis de recenser les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial et de montrer la faible participation des femmes à la vie active qui est également renforcée par un faible accès aux ressources financières.

Cette situation est reflétée également par la faible proportion des Très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dirigées par les femmes qui varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent. Egalement, malgré la mise en place du nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e), la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneur(e)s reste faible (36%). Au niveau de la participation à la prise de décision, la part des femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%.

Compte tenu de cette situation, un grand nombre d'institutions plaident pour la promotion de l'habilitation de la femme marocaine. Ces institutions –partie prenantes– sont essentiellement les différents départements ministériels, la confédération Générale des Entreprises du Maroc, les ONGs, les coopératives et les entreprises relevant du secteur privé.

L'opérateur fédérateur des différentes initiatives des départements gouvernementaux en matière de promotion des droits des femmes et des jeunes est le MFSEDS. Ce dernier a pour mission de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques.

Les autres opérateurs sectoriels dont l'implication de la femme dans la vie économique est au cœur de leurs stratégies sont essentiellement l'ensemble des ministères, administrations publiques.

Au niveau du secteur privé, notamment les organisations professionnelles, la CGEM œuvre pour l'intégration de la dimension genre dans les entreprises marocaines et ce, à travers la commission RSE & Labels.

Egalement, le Maroc abrite une structure très dynamique des Organisations Non Gouvernementales qui œuvrent pour la promotion du genre et des droits humains.

Au niveau du secteur financier, une offre de financement pour la création d'entreprises dédiée spécialement aux femmes a été mise en place. Egalement, les opérateurs de microcrédits jouent un rôle important dans l'autonomisation des femmes et sont regroupés dans la FNAM.

L'ERP -partie intégrante de l'EAAG- réalisé auprès de 25 acteurs a permis tester la méthodologie adoptée et de relever les conclusions sur le plan organisationnel déclinées, ci-après, par volet :

- *Elaboration, planification et exécution des programmes* : à ce niveau les procédures et méthodes déployés intègrent largement les dimensions de l'EEG.
- *Expertise technique* : la plus grande part des répondant(e)s déclare que leur organisation n'a aucune personne ou une division en charge des questions Genre soit au niveau central soit au niveau de ses départements. Les connaissances en termes de l'EEG sont acquises grâce à des formations.
- *Suivi et Evaluation* : une modeste proportion d'organisations collecte les données et les informations réparties selon le sexe et analysées selon le Genre et déclinées par secteur d'activité.
- *Organisations partenaires* : Au niveau des de la sélection des partenaires, l'engagement pour l'équité Genre semble être un critère important dans la stratégie de partenariat.

Les trois premiers obstacles rencontrés en matière d'intégration de l'analyse Genre dans la planification, l'exécution et l'évaluation des programmes et des projets sont essentiellement : 1) Manque d'instruments d'analyse Genre (40%), 2) Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre (36%), et 3) Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l'unité (20%), La culture (le type de culture) (16%),.

Il est à noter que les obstacles les plus cités par les femmes sont : Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre à raison de 28% suivi du Manque d'instruments d'analyse Genre (24%) et de la culture (16%).

- *Politique Genre* : la plus grande part des répondant(e)s (40%) ne dispose pas - ou un point limité - d'un document écrit qui affirme l'engagement des organisations pour l'équité Genre.
- *Personnel* : Il y a eu une augmentation du nombre de femmes dans les postes de décision ou de gestion de haut niveau uniquement au niveau central. L'accès aux postes de décision a été amélioré, bien que les stratégies proactives en matière de recrutement ou de promotion des femmes soient faiblement mises en place.
- *Ressources humaines*: la politique en matière d'égalité dans les opportunités est largement mise en place. Toutefois, 20% des femmes, la considère

limitée. En ce qui concerne la politique de recrutement, une grande partie des répondant(e)s considère que la prise de conscience Genre est modestement prise en compte dans le profil/description des postes.

- *Plaidoyer, Marketing et communication* : les initiatives, les campagnes de plaidoyer, les stratégies de mobilisation des ressources, de communication ou pour les médias sont conçus et planifiés en tenant compte de la perspective Genre. elles sont largement influencées ou conseillées par les organisations féminines, les réseaux ou les experts Genre.
- *Ressources financières* : une large part estime qu'un budget est faiblement affecté pour soutenir le travail en matière d'intégration Genre.
- *Culture Organisationnelle* : plus de la moitié considère que leur organisation est très conforme avec un comportement sensible au Genre et que le personnel est largement engagé dans l'exécution de la politique Genre.

Cependant, malgré les avis positifs concernant la culture organisationnelle, une large part approuve l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender les questions Genre.

Toutefois, une large part des répondant(e)s reconnaît l'existence un écart entre les hommes et les femmes dans la façon d'appréhender les questions Genre. Par ailleurs, la majorité considère que son organisation est en mesure de faire beaucoup plus que ce qu'elle fait actuellement pour l'institutionnalisation de l'Équité/Égalité Genre/IEEG.

Ce constat confirme les conclusions obtenus lors des FGDs. En effet, concernant la connaissance et la perception de l'égalité hommes-femmes reconnaissent que les avancées significatives en matière d'égalité Genre et ce sur plusieurs plans : politique, économique, juridique ou social. Cependant, ils témoignent presque à l'unanimité, que les inégalités hommes/femmes persistent toujours.

Concernant l'accès des femmes aux ressources et leur contrôle, les discussions ont mis en exergue la faible présence de la femme au niveau des instances de décision, en particulier dans les structures étatiques, et au niveau des instances des élues. À cet égard, la CGEM a développé un collectif appelé « les femmes décideurs », qui a posé des plaidoyers pour défendre les intérêts des femmes au sein de la CGEM.

À cet effet, certains facteurs ont été identifiés comme source de changement pour renforcer la place des femmes et leur accès au marché au niveau national, régional et international parmi lesquels :

- i) plaider pour une plus forte présence féminine dans les grandes instances, dans les politiques et les postes décisionnels
- ii) l'appui de l'entourage masculin, et en particulier celui des conjoints et,
- iii) encourager la transition des simples activités génératrices de revenus vers l'entrepreneuriat féminin.

Ainsi, parmi les principaux messages, recommandations et attentes des participants quant à l'égalité Genre : renforcer le rôle des médias ; révision de certains textes de lois ; sensibiliser l'entourage masculin ; iii) l'éducation et la formation ; iv) Impliquer la société civile dans les prises de décisions etc.

L'EAAG sur le plan programmatique montre qu'au niveau des accords de commerce, à l'exception de l'accord conclu entre le Maroc et l'UE, il y a une absence de la prise en considération d'une dimension associant aussi bien le genre que le commerce.

En matière de programmation fondée sur les Droits humains/HRBAP, les accords font tous référence aux législations nationales et aux traités internationaux ratifiés dans ce sens.

L'accord Maroc –UE est « genre sensible et « genre informé, réactif et transformatif » alors que l'accord de commerce entre le Maroc et les Etats-Unis est « genre neutre » et l'accord entre le Maroc et la Turquie est « genre aveugle.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création opportunité pour producteurs économiquement désavantagés et au principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable.

Par ailleurs, seul l'accord entre le Maroc et l'UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet autonomisation des femmes.

Aussi, seul l'accord entre le Maroc et la Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

Au niveau des programmes et stratégies, l'EAAG met en évidence qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et indirectement prise en considération par la SNDD et la SNE stratégies et nullement pris en compte par un plan de développement commercial « Rawaj ».

L'analyse du cadre analytique et programmatique montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est dans son analyse soit «genre aveugle» soit « genre neutre ». La SNDD, est « genre sensible » alors que la SNE est considéré comme « genre sensible et réactif» dans la mesure où elle considère que l'implication de la femme dans la vie active ainsi que son autonomisation est nécessaire pour la réalisation de ses objectifs mais n'est pas transformative parce qu'elle ne se propose pas d'influencer le changement dans la dynamique des rôles et des relations hommes-femmes, qui veut dire aussi redistribution des ressources dont le pouvoir de prise de décision dans la vie privée comme dans la vie publique.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

II.5. Recommandations spécifiques

Malgré la multitude des intervenants institutionnels et des ONGs en faveur de l'EEG, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active et leur bénéfice des richesses. Cette

situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

Certaines recommandations viennent renforcer celles déjà proposées de la partie I

- *Initiation à l'entrepreneuriat* : les programmes qui visent l'intégration des femmes dans le commerce, précédemment lancés, sont dans une logique de soutien post-crédation et visent de ce fait, les femmes déjà cheffes d'entreprises. Cependant il serait recommandé d'initier des programmes pré-crédation afin d'encourager les femmes porteuses d'idées entrepreneuriales à passer au statut professionnel.
- Encourager une représentativité des femmes dans les syndicats, conseils d'administrations et organisations patronales: les femmes déléguées des salariés élues en 2015 représentent 20,61% contre 79,39% d'hommes délégués élus au titre de la même année. En effet, le code du travail ne prévoit pas l'élection d'une déléguée des femmes salariées et qui pourrait représenter ses collègues femmes. ;
- *Développement d'une offre de financement dédiée aux femmes* : à ce jour la seule offre de financement qui vise à encourager l'entrepreneuriat au féminin est celle mise en place par la CCG. Les banques commerciales devraient à l'instar de la CCG mettre en place un mécanisme de financement pour les femmes entrepreneures.
- Implication des femmes économistes et les femmes entrepreneurs dans les négociations des accords commerciaux et l'élaboration des politiques économiques et commerciales
- Promouvoir l'institutionnalisation du Genre qui sous-tend :
 1. Instituer la production et la collecte de données sectorielles en tenant compte de la dimension Genre : Cette mesure permettra la constitution de bases de données qui permettront une analyse de situation pointue et la mise en place de systèmes de suivi et l'évaluation avec des indicateurs Genre SMART pour mesurer l'impact des politiques et des programmes sur les femmes et les hommes et plus particulièrement dans le domaine économique et commercial;
 2. Intégration transversale de l'approche Genre dans les conventions de commerce, textes législatifs ; politiques, stratégies et programmes
 3. Designner une personne ou une division en charge des questions Genre.
 4. Elaborer une politique Genre formalisée.
 5. Mettre à disposition les ressources financières pour élargir la marge de manœuvre et leur attribuera la force de proposition pour la prise en compte continue de cette dimension ;

6. Renforcer les capacités techniques et institutionnelles en analyse et intégration Genre ;
- Ancrer la culture du Genre, en allouant les ressources nécessaires, au sein de la société notamment à travers l'éducation, la formation et la sensibilisation d'un public plus large ; ce qui permettra la vulgarisation de l'EEG;
 - Impliquer les organisations de la société civile, féminines et professionnelles dans l'élaboration des politiques publiques économiques et commerciales.



PARTIE III : ETAT DES LIEUX GENRE ET COMMERCE

Cette partie « Analyse et diagnostic genre et commerce » va consister à faire des corrélations entre la partie 1 et 2 et leurs sous-parties à travers une lecture et une analyse transversale en mettant en exergue

III.1. Les réalisations :

Conscient du rôle de la femme marocaine dans la dynamique économique, sociale et politique du pays, le Maroc est parmi les pays ayant instauré un arsenal juridique permettant son autonomisation et ayant adhéré aux conventions internationale qui lui garantissent les droits au même titre que son confère homme.

En effet, **au niveau de l'arsenal juridique**, plusieurs textes ont permis de mettre la femme au même pied d'égalité que l'homme. Ces textes sont essentiellement : la constitution de 2011, le code de la famille de 2004, le code du travail, loi 103-13 de lutte contre les violences faites aux femmes, loi sur le travail domestique, loi contre le harcèlement, les amendements du code pénal (la protection des filles mineures victimes de viol, les femmes victimes de violences etc.

En ce qui concerne l'implication de la femme dans la vie politique, le Maroc a prôné en 2002 le système du quota de candidates dans les partis politiques et ce à travers une loi promulguée par le Conseil des ministres le 9 septembre 2011.

Au niveau institutionnel, le Maroc a mis en place plusieurs institutions qui œuvrent pour la promotion du Genre et des droits humains à l'instar du :

Ministère de la Famille de la Solidarité de l'Egalité et du Développement Social, l'observatoire national du développement humain, le Conseil national des droits humains, observatoire genre de la fonction publique, l'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination ; observatoire national de l'image de la femme dans les médias etc.

Au niveau international, le Maroc adhère aux conventions internationales relatives aux droits humains, notamment la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), et les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) relatives à l'égalité des chances, de traitement et de rémunération.

Egalement, le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits humains. Cette adhésion est renforcée par :

- L'approbation en 2015, du Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'égard des femmes (CEDAW) à laquelle le royaume a adhéré en juin 1993.
- L'adoption du Protocole additionnel à la convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes en particulier des femmes et des enfants.

Au niveau des **finances publiques**, le Maroc a intégré la Budgétisation Sensible au Genre (BSG) dans la programmation budgétaire des différents départements ministériels. Il a créé de ce fait, le Centre d'Excellence de la Budgétisation Sensible au Genre (CE-BSG) au Ministère de l'Economie et des Finances.

La participation économique et l'autonomisation de la femme marocaine est promue à l'aide des programmes qui lui sont dédiés parmi lesquels : « *Entre Elles* » (*Fima Baynahûn*) et « Infitâh Laha » (Ouverture Pour ELLE).

Au niveau de l'économie sociale et solidaire, l'autonomisation des femmes est renforcée à l'aide de la création de coopératives féminines et grâce à la mise en place de Dar Sanâa (maison de l'artisane) dans les différentes régions du royaume.

L'autonomisation des femmes est soutenue grâce à un financement qui lui est dédié notamment le produit « Ilayki » qui est une garantie préférentielle dédiée à la création d'entreprises par les femmes.

L'ensemble de ces mesures/institutions avec le renfort de la société civile, qui présente l'avantage de travailler en proximité avec les femmes, œuvrent directement et indirectement pour la promotion de la participation économique de la femme marocaine.

III.2. Les écarts qui se maintiennent malgré les réalisations :

Malgré la multitude des textes législatifs, des intervenants institutionnels et des ONGs qui œuvrent en faveur de l'EEG, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active. Cette situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

En effet, le taux d'activité des femmes marocaines (23,6%) demeure relativement faible par rapport à celui des hommes, et il est également parmi les taux les plus faibles dans la région MENA. Ajouté à ceci, l'existence des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire mais aussi dans le revenu gagné par les hommes et les femmes.

Egalement, la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneurs reste faible (36%) et la proportion des Très petites, Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dirigées par les femmes varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent.

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part les femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. (Organisation Internationale du Travail (OIT), 2018). Cet écart est visible pareillement au niveau de la représentativité syndicale dans la mesure où les femmes déléguées des salariés élues en 2015 représentent 20,61% contre 79,39% d'hommes délégués élus au titre de la même année.

L'analyse menée dans le cadre de ce rapport a permis de relever certains facteurs qui ont contribué et contribuent directement et indirectement à renforcer les écarts hommes femmes et les discriminations.

Au niveau des textes législatifs, certains textes contiennent toujours des stipulations qui limitent l'autonomisation des femmes. À titre d'exemple, l'article 20 du code de la famille (2004), autorise le mariage de filles mineures suite à une autorisation du juge.

La loi 103-13 contre la violence à l'égard des femmes ne prend pas en compte le principe de «diligence voulue», recommandée par les Nations unies.

Au niveau du code général des impôts, selon l'article 74, la femme contribuable bénéficie des réductions pour charge de famille au titre de son époux et de ses enfants lorsqu'ils sont légalement à sa charge alors que l'article 51 stipule que la responsabilité de la charge familiale est partagée entre les conjoints.

Au niveau institutionnel, l'intégration du genre dans l'organigramme des institutions (entreprises et départements ministériels) est encore embryonnaire et se limite actuellement à la création de points focaux genre dont le pouvoir de décision est limité. Cette situation est conjuguée avec le manque d'expertise en outils d'analyse genre.

Egalement, malgré l'approbation par la Chambre des représentants du projet de loi n°79-14 portant sur l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes formes de Discrimination (APALD), l'institution dont la création est prévue par la constitution de 2011 n'est pas encore opérationnelle.

Les ONGs qui œuvrent pour la cause féminine sont faiblement impliqués dans la conception des stratégies et programmes dédiés aux femmes.

Les programmes dédiés à l'autonomisation des femmes demeurent ponctuels car ils sont généralement réalisés dans le cadre de la coopération internationale.

Les produits financiers dédiés à la promotion des initiatives entrepreneuriales féminines demeurent peu développés par les banques commerciales. A l'heure actuelle une seule offre de crédits dédiée à la femme est disponible.

Culture et l'autocensure : selon l'enquête « budget temps » menée en 2014 par le Haut-Commissariat au Plan, la société marocaine reproduit le schéma classique d'une société de « l'homme gagne-pain et la femme au foyer ». En effet, l'analyse des rapports de travail hommes/femmes pour les enfants laisse entrevoir que les filles réservent 3,4 fois plus du temps au travail domestique que les garçons. Ces derniers réservent quant à eux 1,5 fois plus du temps au travail professionnel que les filles.

Cette situation favorise l'ancrage de la culture d'une société où l'homme détient le pouvoir de décision et où la femme devrait être dévouée à sa famille qui est censé être sa principale vocation.

Egalement, les différents focus groupes ont révélés que l'autocensure et la timidité sont parmi les facteurs qui découragent les femmes à s'insérer dans la vie économique et à accéder aux postes de décisions.

III.3. Conclusions générales :

L'analyse de la situation dans le secteur économique et commercial selon un perspectif genre montre la persistance d'obstacles qui ralentissent, directement et indirectement, la réduction les écarts hommes- femmes et d'éliminer les discriminations contre les femmes.

Ces obstacles peuvent être résumés comme suit :

- **Obstacles institutionnels** : l'intégration du Genre dans les organisations est encore à son stade embryonnaire et se limite à la création de points focaux. Egalement, le renforcement de l'ancrage de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination relève de l'APALD créée en vertu de l'article 19 de Constitution de 2011 et qui a pour mission de veiller au respect des droits et libertés. Cependant, cette institution n'est pas encore opérationnelle.
- **Obstacles législatifs** : malgré leurs amendements, certains textes législatifs contiennent toujours des stipulations qui renforcent la discrimination Genre.
- **Obstacle organisationnels et programmatiques** : l'enquête auprès un échantillon d'organisations révèle que la plus grande part d'entre elles ne dispose pas - ou un point limité - d'un document écrit qui affirme engagement des organisations pour l'équité. Aussi, une modeste proportion d'organisations collecte les données et les informations reparties selon le sexe et analysées selon le Genre et déclinées par secteur d'activité. Ajouté à ceci, le manque d'expertise technique en matière de l'EEG. Egalement, les conventions de commerce, programmes et stratégie intègrent à un point limité la dimension Genre.
- **Obstacles culturels** : la reproduction intergénérationnelle du schéma sociétale classique de « l'homme gagne-pain et la femme à la maison » ralentie la réduction les écarts hommes- femmes.

III.4. Recommandations générales :

Toutefois, plusieurs avancées ont été réalisées par le Maroc et représentent des opportunités pertinentes ayant permis les réalisations recensées dans le cadre de ce rapport. Ces opportunités pourraient être mieux utilisées pour renforcer les résultats en faveur de l'égalité des sexes, y compris dans l'économie et le commerce:

L'intégration transversale du Genre dans les conventions de commerce et dans les programmes et stratégies ;

Offre de financement dédiée au femmes entrepreneures: actuellement, l'offre de financement dédiée au femmes entrepreneures le développement du fond de garantie « Ilayki » par la CCG est une garantie préférentielle dédiée à la création d'entreprises par les femmes. Ce mécanisme devrait être vulgarisé auprès des

femmes et des offres similaires devraient être développées auprès des banques commerciales.

Programmes en faveur des femmes : les programmes ayant pour objectif le développement de l'esprit entrepreneurial chez les femmes devraient être pérennes et généralisés sur l'ensemble du territoire marocain.

Refonte continue des textes : Conscient de l'adaptabilité des textes juridiques avec leur contexte socio-économique, le Maroc n'épargne pas d'efforts pour réformer les textes qui en témoignent les différentes réformes législatives.

Implication de la société civile : le contexte marocain est caractérisé par un tissu d'ONGs dynamique et caractérisé par ses actions de proximité et de veille stratégique. De ce fait la capitalisation et l'implication de leur expérience devrait être une partie intégrante du processus de planification institutionnel.



CONCLUSION

Dans la mesure où la Construction Genre influence à la fois les causes et les conséquences de la pauvreté la communauté internationale a reconnu que l'Egalité Genre est essentielle pour une croissance économique durable et pour un développement social soutenu (Banque Mondiale (2012), OCDE (2015).

Cependant, bien que l'Egalité Genre soit un droit humain universel, les retombées du développement et l'accès aux opportunités ainsi qu'au pouvoir de décision semblent être plus en faveur des hommes qu'aux femmes.

Au Maroc, malgré la multitude des textes législatifs, des intervenants institutionnels et des ONGs qui œuvrent en faveur de l'EEG, les indicateurs genre dans les secteurs économique et commercial montrent la faible participation des femmes à la vie active. Cette situation est également accompagnée par leur faible accès aux ressources financières.

En effet, le taux d'activité des femmes marocaines (23,6%) demeure relativement faible par rapport à celui des hommes, et il est également parmi les taux les plus faibles dans la région MENA. Ajouté à ceci, l'existence des écarts dans la rémunération entre femmes et hommes et ce pour un travail similaire. Selon le World Economic Forum (2016), au Maroc pour chaque dollar gagné par une femme, un homme gagne 3,85 \$

Egalement, la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneurs reste faible (36%) et la proportion des Très petites, Petites et Moyennes Entreprises (TPME) dirigées par les femmes varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent.

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part les femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%. (Organisation Internationale du Travail (OIT), 2018). Cet écart est visible pareillement au niveau de la représentativité syndicale dans la mesure où les femmes déléguées des salariés élues en 2015 représentent 20,61% contre 79,39% d'hommes délégués élus au titre de la même année.

Le présent rapport a donc pour but d'analyser la situation dans le secteur économique et commercial selon un perspectif genre et de droits humains. Il se positionne donc dans une optique qui a pour objectif de permettre une meilleure visibilité du lien entre le Genre et Commerce et qui pourrait être utilisée pour le plaidoyer, le dialogue politique et la planification en vue du changement vers l'égalité Genre.

Pour ce faire, la méthodologie adoptée est articulé d'une part, autour d'une révision documentaire de la législation nationale, la collecte de données relatifs au genre, au droit, au développement et aux secteurs économique et commercial, ventilée par sexe. D'autre part, l'analyse a mobilisé la méthode de l'Evaluation, l'Audit et

l'Analyse Genre (EAAG). Celle-ci présente l'avantage de déployer plusieurs outils d'analyse quantitative qualitative, lesquels bien que différents, présentent la caractéristique d'être complémentaires.

Afin de leur acquiescer un caractère pragmatique, ces outils ont été conjugués avec des enquêtes de terrains, des focus groupes et des entretiens directifs. Ceux-ci ont permis de recenser l'avis de plusieurs acteurs ayant une relation avec les dimensions : genre, droits humains et commerce.

Les principales conclusions de cette étude sont comme suit :

1. Le respect des droits humains et l'intégration de la question genre dans les politiques économiques et sociales s'inscrivent dans le centre des préoccupations du Maroc. Ceci est perceptible sur les deux échelons : national et international.

Au niveau national, le texte fondamental du royaume qui est la constitution de 2011 la législation en vigueur (code de la famille, code du travail, code électoral, code pénal etc.) œuvre en faveur des femmes en leur garantissant le respect de leurs droits légaux et droits humains. Au niveau international le Maroc est parmi les pays qui adhèrent au système onusien des droits humains et ratifie les traités concernant l'égalité et la lutte contre la discrimination.

Toutefois, certains textes de loi nécessitent une révision, en l'occurrence le code pénal, le code de procédures pénales et le code de famille. Egalement, d'autres lois nécessitent une harmonisation avec les engagements nationaux et internationaux du Maroc, notamment la loi n° 103.13 sur la violence à l'égard des femmes.

Egalement, malgré l'immensité des programmes et stratégies visant l'autonomisation des femmes, le taux d'activité des femmes marocaines demeure très faible comparé à d'autres pays à niveau de développement semblable.

Cette situation pourrait être remédiée grâce à certaines mesures amélioratives, notamment : i) La vulgarisation des programmes dédiés à la femme sur les médias de masse ; ii) initiation des femmes à l'entrepreneuriat ; iii) la pérennisation des programmes qui visent l'autonomisation des femmes ; iv) le développement d'une offre de financement dédiée spécialement aux femmes porteuses de projets.

2. L'EAAG genre et commerce a permis de recenser les indicateurs genre, même insuffisants, dans les secteurs économique et commercial et de montrer la faible participation des femmes à la vie active qui est également renforcée par un faible accès aux ressources financières.

Cette situation est reflétée également par la faible proportion des Très petites, petites et moyennes entreprises (TPME) dirigées par les femmes qui varie depuis cette dernière décennie entre 10 à 12 pour cent. Egalement, malgré la mise en place du nouveau statut de l'auto-entrepreneur(e), la part des femmes exerçant à titre indépendant sur le registre des auto-entrepreneur(e)s reste faible (36%).

Au niveau de la participation à la prise de décision, la part des femmes cheffes d'entreprises reste également faible par rapport à celle des hommes dans la mesure où elle est estimée à 22,6%.

Compte tenu de cette situation, un grand nombre d'institutions plaident pour la promotion de l'habilitation de la femme marocaine. Ces institutions –partie prenantes- sont essentiellement les différents départements ministériels, la confédération Générale des Entreprises du Maroc, les ONGs, les coopératives et les entreprises relevant du secteur privé.

L'opérateur fédérateur des différentes initiatives en matière de promotion des droits des femmes et des jeunes est le MFSEDS. Ce dernier a pour mission de croiser les actions et les pratiques de tous les opérateurs sectoriels et de brasser toutes les catégories socio-économiques.

3. Les résultats de de l'EPR malgré leurs limites ont permis de confirmer à travers les réponses des 25 acteurs ceux de l'analyse de situation mais aussi ceux acquis grâce à l'utilisation des autres outils de l'EAAG.

C'est ainsi que sur le plan organisationnel, les acteurs sont conscients de l'importance d'intégrer la dimension genre, or l'institutionnalisation du genre est embryonnaire et ce est dû à quatre causes: i) Manque d'instruments d'analyse Genre; ii) Manque de ressources financières pour la planification/programmation Genre; iii) Manque de formation Genre pour le personnel et la taille de l'unité; iv) la culture.

4. L'EAAG sur le plan programmatique confirme les hypothèses de l'étude à savoir la non prise en considération d'une dimension Genre et Droits dans les accords de commerce.

A l'exception de l'accord conclu entre le Maroc et l'UE, les deux autres sont « genre aveugle » pour l'accord Maroc-Turquie et « genre neutre » l'accord Maroc-Etats-Unies.

En matière de commerce équitable, l'ensemble des accords ne font pas référence au principe 1 relatif à la création d'opportunités pour les producteurs économiquement désavantagés et au principe 9 relatif à la promotion du commerce équitable. Par ailleurs, seul l'accord Maroc-UE fait implicitement référence au principe 6 concernant le volet d'autonomisation des femmes. Aussi, seul l'accord entre le Maroc-Turquie ne fait pas référence au principe 10 relatif au respect de l'environnement.

Au niveau des programmes et stratégies, l'EAAG laisse qu'en général, la dimension associant aussi bien le genre que le commerce est directement et indirectement prise en considération par la SNDD et la SNE stratégies et nullement prise en compte par un plan de développement commercial « Rawaj ».

L'analyse du cadre analytique et programmatique montre que le plan de développement commercial « Rawaj » est « genre neutre » et genre « genre

aveugle ». La SNDD, est « genre sensible » alors que la SNE est considéré comme « genre sensible ; transformatif et réactif ». En matière de commerce équitable, l'ensemble des stratégies analysées impliquent directement ou indirectement les 10 principes du commerce équitable.

Toutefois, comme toute étude sur terrain, l'analyse menée dans le cadre de cet exercice n'a pas été épargnées des difficultés. Ces dernières sont au nombre de quatre :

1. Indisponibilité et/ou difficulté d'accès aux différentes données sexo-spécifiques (par exemple au niveau du registre de commerce).
2. Difficulté de s'imprégner de l'exercice EAAG ;
3. Convaincre les acteurs de participer à l'exercice qu'il se soit agi de répondre au questionnaire ou de participer aux Discussions de Focus Groupes : que les causes soient liées à la consécration de temps, la nécessité des fois l'aval de la hiérarchie ou la disponibilité/volonté des acteurs

En effet, la méthodologie mobilisée dans cette étude pourrait être améliorée grâce à l'implication d'un plus grand nombre d'acteurs/ parties prenantes pour recenser un plus grand nombre de réponses et donc garantir une représentativité de la population. Egalement, l'élargissement de l'échantillon permettra de recueillir les avis et propositions pour mieux mener l'EAAG.

L'étude menée dans le cadre de ce rapport a pu démontrer que l'autonomisation de la femme marocaine à travers le commerce pourrait être soutenue grâce aux recommandations proposées à chaque étape ou niveau de l'analyse et qui sont sélectionnées dans une échelle de priorités organisées à court, moyen et long terme.



[Texte]

PLATEFORME DES RECOMMANDATIONS PRIORITAIRES

EGALITE GENRE, DROITS HUMAINS & DEVELOPPEMENT

Recommandations	Termes	Acteurs/Institutions impliqués
1. Révision de certains textes de lois notamment : <ul style="list-style-type: none">- Le code pénal, le code de procédures pénales et le code de famille en ce qui concerne notamment : le mariage des mineures, la discrimination en termes de tutelle légale vis-à-vis des enfants etc.- Harmonisation de la loi n° 103.13 sur la violence à l'égard des femmes avec les engagements nationaux et internationaux du Maroc (la loi ne prend pas en considération le principe de diligence voulue).	A COURT TERME	Ministère justice Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social
2. Encourager la collecte de données sectorielles en tenant compte de la dimension Genre		Haut-commissariat au Plan, Entreprises, Confédération Générale des Entreprises Marocaines Ministères
3. Dispenser des formations en instruments d'analyse Genre	A MOYEN TERME	Secteur public / privé
4. Encourager une représentativité des femmes dans les syndicats et conseils d'administrations Impliquer la société civile dans l'élaboration des politiques publiques		confédération Générale des Entreprises Marocaines Syndicats ONGs
5. Renforcer le rôle des médias dans la sensibilisation à la question Genre	A LONG TERME	Médias arabophone et Francophones et Tamazight.

6. Ancrage de la culture du Genre notamment à travers l'éducation et la formation		Le ministère de l'Education Nationale, de la Formation Professionnelle, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
GENRE ET COMMERCE		
1. La vulgarisation des programmes dédiés à l'autonomisation des femmes sur les médias de masse	A COURT TERME	Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social Tous les départements ministériels ONGS qui défendent la cause féminine
2. Initiation à l'entrepreneuriat à l'aide de programmes pré-crédation afin d'encourager les femmes porteuses d'idées entrepreneuriales à passer au statut professionnel.		Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social Tous les départements ministériels ONGS qui défendent la cause féminine
3. La pérennisation des programmes qui visent l'autonomisation des femmes	A MOYEN TERME	Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social Tous les départements ministériels ONGS qui défendent la cause

4. Développement d'une offre de financement dédiée aux femmes		féminine Ministère des Finances Bank Al Maghrib Banques commerciales
5. Intégration transversale de l'approche Genre dans les conventions de commerce, textes législatifs et stratégies ayant trait direct ou indirect avec l'autonomisation des femmes ;	A LONG TERME	Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social Ministère de la justice
6. Promouvoir l'institutionnalisation du Genre dans les institutions publiques et dans les entreprises.		Ministère de la solidarité de la femme de la famille et du développement social ; confédération Générale des Entreprises Marocaines ; Syndicats ; Observatoire du Genre de la fonction Publique



Annexe 1

Bibliographie

Al Amana Microfinance. (2016). Rapport d'activité.

Attouch, H., & Nia, H. (2014). Entrepreneuriat coopératif et inclusion socioéconomique des populations défavorisées au Maroc. L'entrepreneuriat social, acteur du fonctionnement du marché et promoteur d'un développement soutenable. XXXèmes Journées du développement ATM Colloque « Ethique, entrepreneuriat et développement » UNIVERSITE Cadi Ayyad, le 29, 30 et 31 mai 2014. Marrakech.

Banque africaine de développement. (2015). Where are the women: Inclusive Boardrooms in Africa's top listed companies?

Banque Africaine de Développement. (2017). Document de stratégie pays 2017-2021 Royaume du Maroc.

Banque Mondiale. (2012). Rapport sur le développement dans le monde: Egalité des genres et développement. Washington DC.

Banque Mondiale. (2018). Unrealized Potential : The High Cost of Gender Inequality in Earnings. The Cost of Gender Inequality. World Bank, Washington, DC. Récupéré sur <http://hdl.handle.net/10986/29865>

Centre Mohammed VI de Soutien à la Microfinance Solidaire. (2012). Livre Blanc du Micro-crédit.

Departement of Labor . (2016). Évaluation intermédiaire indépendante: Projet Wad3éyati : Agir pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans le milieu professionnel au Royaume du Maroc.

El boubekri , M. (2006). L'expert-comptable et les contrôles spécifiques dans les coopératives agricoles dérogeant à la règle de l'exclusivisme. Mémoire du diplôme national d'expert-comptable sous la direction de M. Bouzekri Bakhtari, Casablanca, Institut Supérieur de Commerce et d'Administration des Entreprises.

European Bank for Reconstruction and Development, European Investment Bank, and The World Bank. (2016). What's Holding Back the Private Sector in MENA? Lessons from the Enterprise Survey. Washington, DC: The World Bank.

Gagliardi, S. (2017). Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress. The Journal of North African Studies. doi:10.1080/13629387.2017.1363649

Haut Commissariat au Plan. (2011). Enquête Nationale sur la Prévalence de la Violence à l'Égard des Femmes .

Haut-Commissariat au Plan . (2016). Femmes et Hommes en Chiffres.

Haut-Commissariat au Plan et la Banque mondiale. (2017). Le marché du travail au Maroc: Défis et opportunités.

Haut-commissariat au Plan. (2014). Activité, emploi et chômage 2013.

Haut-Commissariat au Plan. (2014). Le Budget-Temps ou l'Enquête Nationale sur l'Emploi du Temps au Maroc 2011/2012: Principaux résultats.

Haut-commissariat au plan. (2016). Note d'information du haut-commissariat au plan au sujet des principaux enseignements sur la qualité de l'emploi en 2016.

Liouaeddine , M. (2016). Une approche micro-économétrique pour l'évaluation des inégalités et de la qualité du système éducatif marocain.

MFSEDS. (Mars 2007). Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en plein évolution. 61ème session de la commission sur la condition de la femme. New York.

Ministère de la Jeunesse et Sports. (s.d.). Réseau des Foyers Féminins année 2015-2016.

Ministère de la santé. (2016). Santé en chiffres 2015.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2016). Rapport sur les Services de l'Etat Gérés de Manière Autonome.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2017). Rapport sur les ressources humaines .

Ministère de l'Economie et des Finances. (2018). Projet de loi de finances pour l'année budgétaire 2018: Le budget axé sur les résultats tenant compte de l'aspect genre.

Ministère de l'Economie et des Finances. (2018). Synthèse du Rapport Economique et Financier.

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. (2015). Bilan social 2015.

Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. (2016). Bilan social 2015.

OCDE. (2015). Investing in gender equality to achieve sustainable development. the Third International Conference on Financing for Development. Addis Ababa.

OCDE. (2017). Examen multidimensionnel du Maroc – Volume 1.

OCP Policy Center et la Direction des Etudes et des Prévisions Financières. (2017). Égalité de genre, politiques publiques et croissance économique au Maroc.

Office du Développement de la Coopération. (2010). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2011). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2015). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Office du Développement de la Coopération. (2016). Revue Marocaine des Coopératives. Rabat: El Maarif Al jadida.

Organisation Internationale du Travail (OIT). (2018). Evaluation du développement de l'entrepreneuriat féminin au Maroc.

Secrétariat d'Etat chargé de l'Artisanat et de l'Economie Sociale et Solidaire. (2015). journée internationale de la femme.

Sida. (2017). Mid Term Review of the Agadir Technical Unit and the Swedish International Development Agency, Sida funded project "Support Quality Infrastructure in Agadir Countries".

Système des Nations Unies. (2014). Fiche de présentation " Projet jeunes au travail".

UNICEF. (2018). Percentage of women aged 20 to 24 years who were first married or in union before ages 15 and 18. Database.

Union Européenne. (2009). Rapport sur le contexte socio-économique du Maroc.

Union Interparlementaire. (2011). Les femmes en parlement en 2011.

Union Interparlementaire. (2017). Femmes au parlement en 2017.

The Global Gender Gap Report, World Economic Forum. (2018).



Annexe 2

Documents revus et analysés

Législation

1. Constitution du 1er juillet 2011. Royaume du Maroc. (s.d.).
 2. Code du travail (version consolidée en date du 26 octobre 2011)
 3. Code pénal (version consolidée de 2018) ;
 4. Dahir n° 1-04-22 du 12 hija 1424 (3 février 2004) portant promulgation de la loi n° 70-03 portant Code de la Famille. (s.d.).
 5. Dahir n° 1-06-18 du 15 moharrem 1427 portant promulgation de la loi n° 36-04 relative aux partis politiques (b.o. N° 5400 du 2 mars 2006) ;
-
1. Loi n° 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes
 2. Loi n° 9-97 formant code électoral ;
 3. Loi organique n° 27-11 relative à la Chambre des représentants ;
 4. Loi n° 15-95 formant code de commerce. (s.d.).
 5. Code Général des Impôts. (s.d.). *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.*

Accords commerciaux

1. Accord De Libre-Echange Entre La Turquie Et Le Maroc
2. Accord De Libre-Echange Entre Les Etats De L'AELE Et Le Royaume Du Maroc
3. Accord De Libre-Echange Entre Les Etats-Unis Et Le Maroc
4. Accord Euro-Méditerranéen Entre Les Communautés Européennes Et Le Maroc
5. Agreement on the Global System Of Trade Preferences Among Developing Countries

Politiques/plans/strategies

1. Ministère de l'Industrie, de l'Investissement, du Commerce et de l'Economie Numérique, Plan de développement du secteur commercial Rawaj vision 2020.
2. Secrétariat d'Etat auprès du Ministre de l'énergie, des mines et du développement durable, chargée du développement durable. (s.d.). *Stratégie Nationale du Développement Durable (SNDD) 2030.*
3. Ministère de l'Emploi et de l'Insertion Professionnelle. (2015). La stratégie nationale pour l'emploi du Royaume du Maroc.

