

**ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE D'AUTONOMISATION
SOCIO-ECONOMIQUE DES FEMMES AU MAROC**

Nadia Benabdeljlil

Rapport pour Quartiers Du Monde

Novembre 2020

SOMMAIRE

Introduction	4
But de la présente étude et plan du rapport	4
Partie I. Cadre global de l'étude	5
I.1. La recherche action participative (R.A.P.) menée par QDM et LDDF INJAD	5
I.2. Le cadre global des politiques publiques en matière d'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.....	6
a. L'adhésion du Maroc aux principes d'égalité entre hommes et femmes.....	6
b. L'engagement de réformes législatives	7
c. Des politiques publiques transversales	8
Partie II. Analyse des politiques publiques et du cadre législatif relatifs au travail des femmes au Maroc	10
II.1. Situation globale de l'accès des femmes au marché du travail	10
a. Des écarts structurels en matière d'accès à l'emploi.....	10
b. Un faible accès à l'entrepreneuriat.....	11
c. Une forte incidence de l'emploi vulnérable	12
d. Des discriminations salariales	12
e. Les opportunités de mobilités.....	12
f. Des inégalités de genre en termes d'éducation et de formation	12
g. Des raisons socio culturelles à la faible participation des femmes dans la vie économique.....	13
h. La violence à l'égard des femmes au sein du travail.....	14
Conclusion sur la situation globale de l'accès des femmes au marché du travail.....	15
II.2. L'étude de cas de la recherche QDM – LDDF INJAD sur les travailleuses agricoles dans les fraises à Larache	15
Conclusion du cas étudié à Larache	16
II.3. Le cadre juridique relatif au travail des femmes au Maroc : le Code du travail	16
Conclusion sur le Code du travail au Maroc.....	17
II.4. Les politiques publiques visant à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi.....	17
a. Des programmes pour l'emploi.....	18
Conclusion sur les programmes pour l'emploi	18
b. La stratégie nationale pour l'emploi (SNE) 2015-2025	19
c. Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE I) 2012-2016 et l'emploi des femmes... ..	19
d. Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE II) 2017-2021 et l'emploi des femmes .	20
Conclusion sur les politiques publiques concernant l'emploi des femmes au Maroc.....	21
Recommandations émises par les représentants de la société civile au sujet du travail des femmes au Maroc	23

Partie III. Analyse des politiques publiques en matière d'Economie Sociale et Solidaire24

III.1. L'étude de cas de l'étude de QDM et LDDF INJAD sur les initiatives entrepreneuriales en l'économie solidaire à Ouarzazate 24
 Conclusions sur l'étude à Ouarzazate 25

III.2. L'Initiative Nationale pour le Développement Humain 25
 Conclusion sur l'INDH..... 26

III.3. La Stratégie nationale 2010 - 2020 pour le développement de l'économie sociale et solidaire (ESS) 27

III.4. Des programmes de soutien aux coopératives..... 28

III.5. Le secteur de la micro finance..... 29
 Résultats sur l'utilisation des microcrédits 30
 Des instruments de financement pour l'entreprenariat féminin 30

Remarques émises par les représentants de la société civile sur l'ESS et l'insertion économique des femmes 31

Conclusion sur les politiques publiques en matière d'ESS..... 33

Partie IV. Analyse des politiques publiques et du cadre législatif relatifs aux centres d'hébergement des femmes victimes de violence.....34

IV.1. Données générales sur les violences à l'égard des femmes au Maroc 34

IV.2. L'étude de cas au centre d'hébergement TILLILA de la LDDF INJAD à Mohammadia. 35
 Conclusion sur l'étude à Mohammadia 36

IV.3. Cadre relatif à l'hébergement et à la protection des femmes victimes de violences. 36
 a. Réalisations du plan Icram 1 (2012-2016)..... 37
 b. Mesures prises dans le plan Icram 2 (2017-2021)..... 38
 c. Le cadre juridique relatif à l'hébergement des femmes victimes de violences 39
 Conclusion sur le cadre relatif à l'hébergement des femmes victimes de violences 40

IV.4. Le cadre juridique sur les violences envers les femmes 40
 a. Le Code de la Famille (Moudouwana) de 2004..... 40
 b. Le code pénal 41
 c. La loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes 42
 d. Limites de la loi 103-13 43
 Conclusion sur le cadre juridique sur les violences envers les femmes 44

Remarques émises par les représentants de la société civile au sujet des centres d'hébergement..... 45

Conclusion générale.....46

Références.....48

INTRODUCTION

Cette étude traite des politiques publiques relatives aux trois thématiques concernées par la recherche action participative (RAP) menée par les associations Quartiers du Monde (QDM) et le réseau LDDF INJAD en 2018-19 et intitulée : « Renforcement des capacités des OSC locales pour un accompagnement global des femmes victimes de violence ».

Le but énoncé de la RAP est « d'améliorer les types d'accompagnement existants, vers des modèles d'accompagnement qui intègrent l'approche genre et qui s'adaptent à la diversité des situations que vivent les femmes dans les régions cibles, afin que les initiatives économiques des femmes soient des réels vecteurs d'autonomisation socio-économique pour elles » (QDM, LDDF INJAD, p.1).

Le constat global¹ dans lequel s'inscrit cette recherche est qu'aujourd'hui, les femmes représentent plus de 50% de la population, accomplissent 66% du travail mondial, mais ne perçoivent que 10% des revenus et détiennent 1% de la propriété.

Les trois sous-thématiques de la recherche menée sur le terrain par QDM et FLDL sont celles de :

- l'économie sociale et solidaire et les initiatives entrepreneuriales des femmes : cas de Quarzazate ;
- la précarité de l'emploi des femmes : le cas des travailleuses agricoles en fraises à Larache ;
- l'hébergement des femmes victimes de violences : le cas du centre d'hébergement Tillila de LDDF INJAD du réseau LDDF INJAD à Mohammadia.

But de la présente étude et plan du rapport

En relation avec cette recherche menée par QDM et FLDL, le but de la présente étude documentaire est d'apporter une base analytique concernant les apports des politiques publiques, ainsi que du cadre législatif, sur les trois thématiques citées ci-dessus.

Les apports seront analysés au regard des besoins du terrain en matière d'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc, tels que constatés en partie dans les trois cas étudiées par QDM et LDDF INJAD, mais aussi au regard d'autres rapports et statistiques dont les constats sont repris ici.

Le but est de faire ressortir aussi bien les avancées et acquis, que les écarts relativement aux besoins en matière d'autonomisation socio-économique des femmes.

Nous commencerons par rappeler dans une 1^{ère} partie, le cadre global de la recherche menée par QDM et LDDF INJAD, et celui des politiques publiques en matière d'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.

Chacune de ces politiques publiques sera reprise plus en détail, en relation avec chacun des trois axes traités dans cette étude, à savoir :

- Partie II : l'économie sociale et solidaire et les initiatives entrepreneuriales des femmes

¹ . Source citée par QDM et FLDF : Unicef, 2017.

- Partie III : la précarité des femmes dans l'emploi
- Partie IV : l'hébergement des femmes victimes de violences

Chaque partie présentera :

- les principales conclusions de la RAP sur le terrain concerné,
- les politiques publiques et le cadre législatif en relation avec la thématique
- les principales réalisations des programmes
- les lacunes qui peuvent être relevées au regard des besoins.

PARTIE I. CADRE GLOBAL DE L'ETUDE

Cette partie rappelle le cadre de la recherche effectuée par QDM et LDDF INJAD (I), puis le cadre global des politiques publiques en matière d'autonomisation socio- économique des femmes au Maroc (II).

I.1. La recherche action participative (R.A.P.) menée par QDM et LDDF INJAD

Le cadre théorique et conceptuel de la R.A.P. (QDM et LDDF INJAD, 2018-19) s'inscrit dans la perspective de genre définie par les conclusions concertées de 1997 de l'ECOSOC, qui concerne une autonomisation socio-économique prenant en considération un ensemble d'enjeux: la possibilité pour les femmes d'avoir accès aux moyens et ressources économiques (emploi, services et revenus) et de les gérer selon leurs souhaits ; leur appropriation pour répondre à leurs besoins ; mais aussi, le droit à la santé, à l'éducation, à un environnement sain et exempt de violence, à la citoyenneté, au travail et à l'accès aux ressources et à la propriété. Ces moyens et ressources doivent s'inscrire dans la dignité, la durabilité et la pérennité.

L'étude de QDM et LDDF INJAD rappelle que l'autonomisation socio-économique des femmes est une thématique multidimensionnelle, qui recouvre des aspects individuels, sociaux, économiques, institutionnels, législatifs et structurels. Cette étude montre que la question se situe à trois niveaux :

- **Au niveau de la macro-société**, interviennent des stéréotypes culturels concernant le genre et les rôles sociaux. Ainsi, une partie des inégalités économiques entre les femmes et les hommes prend racine dans le « hors travail »². Les femmes au Maroc passent en moyenne 5 heures par jour dans un travail invisible et non rémunéré : elles réalisent en général la totalité des travaux ménagers et de "la care economy" (activités de prise en charge familiales). Concilier vie professionnelle et vie familiale relève alors de la responsabilité de tout l'environnement (familial, professionnel et institutionnel) et pas seulement de la femme.
- **Au niveau économique** est constatée une double ségrégation au niveau de l'emploi des femmes; elle est horizontale (selon les types d'activités occupées respectivement par les femmes et par les hommes) ou verticale (selon la position hiérarchique des hommes et des femmes au sein de chaque activité, et notamment des notions qui lui sont associées telle

² .Expression utilisée par le rapport de QDM et FLDF.

que l'accès aux postes de décision). De plus, de nombreuses autres spécificités porteuses de précarité pénalisent les femmes : les inégalités de genre dans les salaires, les perspectives de carrière et les conditions de travail, surtout les femmes victimes de violences.

- Enfin l'étude de QDM et LDDF INJAD indique **qu'au plan national**, plusieurs lois amendées touchent, de manière directe pour certaines et indirecte pour d'autres, l'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc, comme : le code de la famille, le code pénal, le code du travail, le code de la nationalité, le code électoral et la charte communale. De nombreuses autres politiques publiques et textes de lois sont cités.

Or l'étude R.A.P. fait le constat d'une dichotomie entre la panoplie de textes et la réalité toujours discriminatoire envers les femmes ; ainsi que le constat, transversal aux trois terrains étudiés, d'un écart entre les stratégies nationales des institutions et la vision au niveau des directions régionales.

Nous rapportons dans ce qui suit de manière globale les différentes politiques publiques relatives à l'autonomisation socio-économique des femmes. Les apports de chacune seront repris en détail dans les trois parties qui suivent.

I.2. Le cadre global des politiques publiques en matière d'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc

Le Maroc a ratifié plusieurs conventions internationales (II.1), a engagé des réformes administratives (II.2), et des politiques publiques (II.3) visant l'autonomisation socio-économique des femmes et la protection des femmes victimes de violences.

a. L'adhésion du Maroc aux principes d'égalité entre hommes et femmes

Le Maroc a ratifié plusieurs conventions internationales dont certaines sont relatives, directement ou non, aux droits des femmes, comme par exemple :

- . la Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées,
- . le Pacte relatif aux droits civils et politiques ratifié en 1979,
- . le Pacte international relatif aux droits économiques et sociaux,
- . la Convention internationale sur les droits politiques des femmes ratifiée en 1977,
- . la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, ratifiée en 1993 avec des réserves, dont celle concernant l'article 16 qui pose le principe de l'égalité des droits et obligations entre époux.

En conformité avec ces conventions, la Constitution adoptée en 2011 a instauré le principe de l'égalité entre l'homme et la femme, et ce plus précisément dans l'article 19 qui énonce le fait que l'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental. La Constitution reconnaît également l'importance des droits des femmes comme enjeu essentiel du développement et veut lutter contre toutes les formes de discrimination. Dans son préambule, il est énoncé que : « *Le Royaume du Maroc s'engage à bannir et combattre toute discrimination à l'encontre de quiconque en raison du sexe (...)* ».

La Constitution de 2011 prône aussi la primauté des conventions internationales ratifiées par le Maroc et consacre 18 dispositions à l'égalité entre les femmes et les hommes, dont particulièrement :

- . l'article 154 qui promeut l'égalité d'accès des citoyens des deux sexes à la vie publique et aux prestations de service ;
- . les articles 32 et 169, qui prévoient la création d'un Conseil consultatif sur la famille et l'enfance ;
- . l'article 22 qui interdit toute atteinte à l'intégrité physique et morale et à la dignité, quelles que soient les circonstances ;
- . l'article 34, qui prévoit que l'État doit adopter et mettre en œuvre les politiques répondant aux besoins spécifiques des personnes ;
- . les articles 19 et 164, qui prévoient la création d'une Autorité de la Parité et de la Lutte toutes les formes de Discrimination (APALD).

L'Autorité pour la parité et la lutte contre toutes les formes de discrimination (APALD) doit veiller notamment au respect des droits et libertés prévus par l'article 19, assurer une fonction d'expertise et d'évaluation des politiques visant à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines politiques et socio-économiques.

Signalons toutefois que la loi 79-14 relative à la création de l'APALD n'a été promulguée que le 21 septembre 2017, trois ans après le dépôt du projet de loi et 6 ans après l'avènement de la Constitution, sans prise en considération des mouvements et revendications de la société civile spécialisée en la matière. L'APALD n'est à date d'aujourd'hui toujours pas mise en place et la lenteur du processus interpelle les ONG marocaines quant à « la volonté et l'engagement du gouvernement à promouvoir et protéger les droits des femmes et lutter contre les violences et les discriminations à leur égard » (ADFM, 2019).

L'APALD est également critiquée du fait qu'elle est définie « comme une institution qui se limite à présenter un avis, des propositions, des recommandations, organiser des formations, sensibiliser, élaborer des études » (ADFM, 2019). Dans son avis du 31 janvier 2016, le CESE recommande notamment d'attribuer à l'APALD la compétence de se saisir et d'être saisie ; de lui attribuer la personnalité juridique et le droit d'ester en justice contre les situations, les actes ou les auteurs de discrimination ; l'habiliter à constater les situations de discrimination...

b. L'engagement de réformes législatives

Différentes réformes qui visent à renforcer les droits des femmes ont été engagées par le Maroc sur le plan juridique.

En 2003, la révision du Code pénal a introduit des mesures pour protéger les femmes de la violence, en particulier conjugale.

La promulgation d'une réforme du Code du travail en 2003 également, consacre pour la première fois le principe de non-discrimination entre les hommes et les femmes en matière d'emplois et de salaires, et reconnaît comme délit le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Le code de la famille (Moudawana) adopté en 2004, repose sur le principe de l'égalité et de la responsabilité mutuelle des époux dans la gestion de la famille, alors que l'ancien Code du statut personnel consacrait la mise sous tutelle des femmes.

La réforme du Code de la nationalité adoptée par le parlement en 2007, permet aux femmes marocaines de transmettre leur nationalité à leurs enfants nés de père étranger.

Quant à la loi 103-13 adoptée en 2018 sur les violences faites aux femmes, elle élargit le champ des actes de qualifiés de violence et alourdit les peines encourues.

Ces textes et leurs implications seront revus plus en détail dans cette étude.

c. Des politiques publiques transversales

Plusieurs textes et politiques publiques adoptés par le Maroc sont relatifs à la question de l'autonomisation socio-économique des femmes et en font un objectif abordé de manière centrale ou indirecte. C'est le cas de la Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes (2006), du Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE de 2012-2016, reconduit pour 2017-2021), ou encore, dans une moindre mesure, de l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) mise en œuvre en 2015.

La Stratégie nationale pour l'équité et l'égalité entre les sexes (2006)

Le but principal de la stratégie est de réduire les disparités entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les droits fondamentaux, l'accès aux ressources et la participation à la sphère publique, notamment aux postes de haut niveau. Elle vise à rassembler diverses parties prenantes et à leur apporter un appui afin qu'elles prennent les mesures nécessaires pour établir l'égalité des sexes dans tous ces domaines.

La Stratégie nationale comporte deux objectifs stratégiques et cinq niveaux d'articulation : droits civiques ; représentation et participation à la prise de décisions ; droits économiques et sociaux ; comportements sociaux et individuels ; consolidation institutionnelle et politique (PNUD, 2012).

Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité 1 (PGE ou Iqram 1), 2012-2016

S'appuyant sur une approche transversale, le PGE1 définit un ensemble de mesures visant à favoriser l'autonomisation économique des femmes, leur représentativité et participation aux instances de prise de décision, la réalisation de leurs droits et la lutte contre les violences basées sur le genre, l'ancrage d'une culture de l'égalité des sexes. Le PGE vise la convergence des diverses initiatives existantes concernant la condition des femmes au Maroc.

Il a été adopté par le Conseil du gouvernement en 2011, pour la période 2012-2016. Il est suivi et coordonné par la Direction de la Femme au sein du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social³. Un bilan du PGE 1 a été fait par le Ministère (MSFFDS, 2016), détaillé dans les parties suivantes.

Les objectifs du Plan concernent huit domaines d'activité prioritaires, répartis en 24 objectifs et 156 mesures, et qui sont :

³. Devenu en 2018 Ministère de la Solidarité, de la famille, de la Femme et du Développement Social (MSFFDS).

- la consolidation des institutions chargées de promouvoir l'égalité des sexes,
- l'égalité d'accès des filles et des garçons à un système éducatif de qualité,
- le renforcement de l'accès égal et équitable aux services de santé,
- l'égalité d'accès aux infrastructures de base,
- l'équité et l'égalité d'accès des femmes et des hommes aux droits civiques, la lutte contre la discrimination et la violence à l'égard des femmes,
- l'accès égal et équitable aux postes de prise de décision aux niveaux administratif, politique et économique,
- la réalisation de l'égalité des chances entre les deux sexes sur le marché du travail,
- la lutte contre les stéréotypes sexistes dans l'éducation, la culture et les médias.

Le PGE 1 a été reconduit en PGE 2.

Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité 2 (PGE or Icram 2), 2017-2021

Le plan ICram 2 inclut sept axes (dont 4 thématiques et 3 transversaux), soutenus par un système de gouvernance, et annonce une série de 85 mesures qui s'alignent sur les stratégies existantes, notamment la Stratégie nationale pour l'emploi et la Stratégie de l'égalité des sexes au sein de la fonction publique. Les objectifs sont focalisés notamment sur :

- l'employabilité et le développement économique,
- la création d'un cadre propice à l'autonomisation des femmes,
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée,
- le développement d'un cadre de lutte contre les violences basées sur le genre.

L'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH)

L'INDH est un programme horizontal lancé en 2006, qui vise à lutter contre la pauvreté, la vulnérabilité et l'exclusion sociale. Il a pour objectif l'intégration des groupes marginalisés, et notamment les femmes rurales, à l'économie formelle. Un appui a été consacré à l'autonomisation des femmes dans des situations précaires, par le biais d'activités génératrices de revenus (AGR).

La 3ème phase de l'INDH (2019-2023) a quant à elle été lancée le 19 septembre 2018.

Malgré ces politiques publiques, le Maroc reste à la traîne en matière de résultats quant à la lutte contre les inégalités de genre :

Selon le Global Gender Gap Report (WEF, 2020), le Maroc est classé en 2020 143 sur 153 pays d'après l'indice des inégalités de genre (indice qui combine les quatre indicateurs suivants : participation et opportunité économique, santé, éducation, et responsabilisation). A titre de comparaison, la Tunisie occupe le rang 124, l'Algérie 132, et la Mauritanie 141.

En 2016, le Maroc était classé au 137^{ème} rang sur un total de 144 pays.

PARTIE II. ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DU CADRE LEGISLATIF RELATIFS AU TRAVAIL DES FEMMES AU MAROC

L'accès des femmes au marché de l'emploi au Maroc se caractérise par un faible taux (chiffres dans ce qui suit), qui baisse de manière tendancielle, et qui est dû à un ensemble de freins systémiques et culturels. Le gouvernement marocain a mis en place un ensemble de politiques publiques destinées à améliorer la situation, cependant leur portée est modeste et les effets limités.

Le contenu de cette partie est le suivant :

- Données sur la situation globale de l'accès des femmes au marché du travail (I.1)
- Description des principaux résultats de l'étude de cas de la recherche QDM – LDDF INJAD sur les travailleuses agricoles dans les fraises à Larache (I.2)
- Analyse du cadre juridique relatif au travail des femmes au Maroc : le Code du travail (I.3)
- Analyse des politiques publiques visant à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi (I.4),

Le but étant de faire ressortir les réalisations de ces politiques et leurs écarts par rapport aux besoins du terrain.

II.1. Situation globale de l'accès des femmes au marché du travail

a. Des écarts structurels en matière d'accès à l'emploi

En 2017, la participation des femmes au marché de l'emploi se situe à 23,2% au niveau national (71,6% pour les hommes), et ne dépasse pas 18,4% en milieu urbain (contre 67,6% pour les hommes) (HCP, 2018).

En 2014, ce taux était de 25,2% pour les femmes et de 72,4% pour les hommes. Les chiffres du chômage féminin ont également évolué négativement, de 27,8% en 2013 à 28,6% en 2014 (MSFFDS, 2016).

Ce taux de participation des femmes au marché de l'emploi a donc baissé, non seulement depuis 2014, mais sur ces 20 dernières années, de manière tendancielle ; il était par exemple de 30,4% en 1999 (HCP, 2018). Par ailleurs, il est l'un des plus faibles dans la région MENA.

Les femmes ont ainsi trois fois moins de chance que les hommes en matière d'accès à l'emploi (MSFFDS, 2016) et ce malgré la mise en œuvre de programmes de promotion de l'emploi.

Dans le secteur privé, le travail des femmes est concentré dans les secteurs à bas rendement, principalement les secteurs de l'agriculture (34,2% des effectifs, représentant 60% des femmes ayant un emploi), du textile et de l'habillement (46,9%), des services domestiques (38,3%) (HCP, 2018).

Dans le secteur agricole également, les femmes représentent 40% de la main d'œuvre du secteur agricole. Toutefois, elles ne dirigent que 5% des exploitations agricoles (MSFFDS 2019).

Dans les différentes administrations marocaines, le nombre de femmes occupant des « emplois supérieurs » (secrétaire général, directeur, directeur général) dans les différentes administrations marocaines dépasse à peine 16% en 2018 (en légère évolution par rapport à 2013 (MSFFDS 2016), celles occupant des « postes de responsabilité » (chef de division, chef de service) dépassant à peine 23% (MSFFDS 2019).

Par ailleurs, le Maroc est classé⁴ en 2019 au rang 98 sur 190 pays en matière de **pourcentage de femmes au parlement** : à l'issue des législatives de 2016, seulement 20,5% des députés sont des femmes, soit 81 sur 395 députés dans la Chambre des représentants. A la Chambre des Conseillers, les femmes ne représentent que le dixième de l'effectif, soit 14 femmes sur 120 conseillers. A titre de comparaison, la Tunisie se situe au rang 30, avec 35,9% des femmes dans le parlement suite aux dernières législatives de 2014.

b. Un faible accès à l'entrepreneuriat

Les femmes représentent seulement 12,3% des indépendants (HCP, 2018) ; elles détiennent ou dirigent entre 9 000 et 10 000 entreprises qui sont majoritairement de très petites entreprises (TPE) ou des petites et moyennes entreprises (PME) dont le chiffre d'affaire est généralement inférieur à 20 millions de dirhams (OCP Policy center, 2017), voire 5 millions pour la plupart d'entre elles (MSFFDS 2019).

Sur le total des entreprises au Maroc, seulement 10% sont la propriété de femmes (MSFDS 2019).

Ces femmes entrepreneures ne sont pas représentatives de la population puisqu'elles se caractérisent par un niveau d'éducation élevé, plus des deux tiers d'entre elles disposant d'une formation universitaire (Ministère de l'Économie et des Finances - OCP Policy Center, 2017).

Or, les entreprises appartenant à des femmes ou gérées par des femmes emploient plus de femmes : en moyenne près de 25% de la main-d'œuvre employée par ces entreprises comparativement à une part moyenne de 21% dans les entreprises appartenant à des hommes). De même, les entreprises appartenant à des femmes emploient une part plus importante de femmes cadres et responsables (Ministère de l'Économie et des Finances - OCP Policy Center, 2017).

La représentativité des femmes demeure également très faible dans les chambres commerciales, les associations et les fédérations professionnelles. Dans les chambres professionnelles, elle atteint seulement 5% (MSFDS 2019). Pour la première fois au Maroc, une femme a été élue à la tête de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc (CGEM), de 2012 à 2018. Même si certaines chambres dépendant de la CGEM ont mis en place des politiques au profit de l'égalité, l'évaluation quantitative et qualitative de leurs actions demeure difficile vu l'absence d'informations fiables et accessibles (MSFFDS 2019).

⁴ . <http://archive.ipu.org/wmn-f/classif.htm>

c. Une forte incidence de l'emploi vulnérable

Une forte proportion de l'emploi au Maroc peut être qualifiée de vulnérable : l'emploi non rémunéré, phénomène essentiellement rural, est très présent, même s'il affiche une baisse au cours des dernières années.

87,5 % des femmes qui travaillent dans les zones rurales, et 54,2 % de celles qui travaillent en zones urbaines, n'ont pas de contrat de travail. Au niveau national 39,3% des travailleuses ne perçoivent pas de rémunération en contrepartie de leur travail (HCP, 2018)

Egalement, 42% des femmes employées touchent moins que le salaire minimum légal en vigueur (HCP, auto saisine 2016). Dans les zones rurales, 73,7% des femmes en situation d'emploi ne sont pas rémunérées ; il s'agit essentiellement d'aides familiales (HCP, 2016).

d. Des discriminations salariales

Les femmes sont dans l'ensemble moins bien payées que les hommes. Dans son « diagnostic de l'état de l'égalité/équité dans le secteur de l'emploi, la formation professionnelle et la protection sociale » de 2010, le Ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle révélait un écart salarial moyen d'environ 40% au détriment des femmes, tout secteur confondu (à savoir formel public et privé, et informel).

Des statistiques datant de 2014 démontrent que, dans le secteur formel, le salaire moyen des femmes ne dépasse pas 85% de celui des hommes (CESE, 2016).

Le Conseil Économique Social et Environnemental alerte par ailleurs sur la persistance des discriminations à l'encontre des femmes au moment de l'embauche que ce soit par le biais de la formulation de l'offre d'emploi ou du processus de recrutement (CESE, 2016).

e. Les opportunités de mobilités

Pour les femmes rurales actives, les opportunités d'amélioration de leur situation sont quasi-inexistantes : les cas de changements s'effectuent de l'inactivité vers l'informel ou vers l'emploi non rémunéré, avec des flux limités vers de meilleurs statuts d'emploi, plus de la moitié de la mobilité des femmes se produisant entre l'inactivité et le travail non rémunéré.

Le secteur informel capte beaucoup plus que le secteur formel : aussi bien pour les hommes que pour les femmes, le secteur formel compte pour moins de 10% du total des transitions (HCP et Banque Mondiale, 2012).

f. Des inégalités de genre en termes d'éducation et de formation

Au niveau national, 37% des femmes sont analphabètes, contre 25% des hommes, avec un écart important dans les zones rurales où il est de 60,4% pour les femmes et de 35,2% pour les hommes (HCP, 2016).

Ce taux d'analphabétisme des femmes élevé et cet écart de genre persistant, représentent un obstacle majeur à l'insertion économique des femmes.

Le Maroc a adopté une nouvelle stratégie d'alphabétisation visant à réduire le taux global d'analphabétisme à 20% à l'horizon 2021. La priorité est donnée à l'alphabétisation des femmes et les jeunes, particulièrement dans le milieu rural. Au cours de l'année scolaire

2017-2018, environ 854 670 personnes ont bénéficié des différents programmes d'alphabétisation, les femmes représentant 90,8% de l'effectif (MSFFDS, 2019).

En matière de scolarisation, les chiffres (MSDSF 2019) montrent que le taux de scolarisation des filles a augmenté sur les cinq dernières années, mais **le taux de déperdition scolaire chez filles reste très élevé** dans les cycles secondaires préparatoire et qualifiant, surtout dans le milieu rural. Ainsi :

- le taux de scolarisation brut des filles au cycle primaire (catégorie d'âge 6-11 ans) est **101,7%** en 2018-2019 au niveau national, et 105,3% dans le milieu rural (augmentation de 11,1 points depuis 2014-2015) ;
- le taux de scolarisation des filles (catégorie d'âge 12-14 ans) est de **88,7%** en 2018-2019 (augmentation de 6,7 points au niveau national). Pour le milieu rural, il est de 75,1%, (augmentation de 9 points depuis 2014-2015) ;
- le pourcentage des lycéennes (15-17 ans) est de **64,1%** (augmentation de 2,3 points à l'échelle nationale), et de 35,4% en zones rurales (augmentation de 5,8 points depuis 2014-2015).

g. Des raisons socio culturelles à la faible participation des femmes dans la vie économique

La répartition traditionnelle des rôles qui continue à prévaloir dans les foyers au Maroc ne facilite pas l'accès des femmes au marché de l'emploi. L'enquête sur l'emploi-temps menée par le HCP en 2012 a en effet montré que le temps consacré au travail domestique et ménager reste très inégalement réparti entre les deux sexes.

Les femmes consacrent une part significative de leur temps au travail domestique et aux soins aux autres membres du foyer, activités invisibles et non rémunérées. Ainsi, en moyenne et toutes catégories confondues, les femmes consacrent 5 h par jour aux tâches domestiques, contre 43 mn pour les hommes.

Le fait que la femme ait un emploi ne change pas cet état de fait : si les femmes au foyer passent en moyenne 5 h 55 mn par jour dans des tâches ménagères, celles qui sont employées y consacrent encore 4 h 18 mn (HCP, 2012).

Les femmes rurales quant à elles consacrent une heure de plus par jour que leurs consœurs urbaines aux tâches domestiques, notamment pour chercher de l'eau et du bois.

Ces écarts liés au genre apparaissent dès le jeune âge, ce qui indique qu'il s'agit **d'un fait culturel** : entre 7 et 14 ans, les filles passent en moyenne 76 minutes par jour à des tâches domestiques, contre 22 minutes pour les garçons (HCP, 2012).

La contribution des hommes se limite principalement aux activités ménagères tournées vers l'extérieur du domicile (courses, règlement de facture et procédures administratives,...) tandis que les travaux domestiques à l'intérieur du domicile (cuisine, rangement...) reviennent à la femme.

Cette situation paraît être un **facteur discriminant en soi** : dans une enquête rapportée par Morikawa (2015), 30% des jeunes femmes urbaines expliquaient leur absence du marché du travail par le fait qu'elles étaient «occupées à la maison». De même selon (HCP, 2017), plus

de la moitié des femmes inactives (52,7%) invoque la nécessité de prendre soin des enfants ou du foyer comme principal obstacle à l'accès au marché du travail.

La situation matrimoniale de la femme est un autre facteur discriminant pour l'accès au marché de l'emploi : il est constaté que les femmes mariées travaillent moins que les femmes célibataires ou divorcées, notamment en ville. On peut aussi relever **un frein social** : dans une enquête rapportée par Morikawa (2015), 45% des jeunes filles urbaines ayant terminé leurs études ne s'attendent pas à travailler après les études, et invoquent comme raison l'opposition de la famille ou de leur mari.

En 2018, le taux d'emploi des femmes mariées au niveau national est de 19% (contre 79% pour les hommes). En milieu urbain, seules 10,3% des femmes mariées occupent un emploi, contre 18,9% des femmes célibataires, et 38,6% des femmes divorcées (HCP, 2018).

Par ailleurs, seulement un tiers des femmes marocaines décident elles-mêmes de la possibilité de travailler, les pères et les maris jouant un rôle important dans cette décision. Et seule la moitié des femmes rurales participe à la prise de décision concernant l'utilisation des bénéfices tirés des activités agricoles (World Bank, 2015).

L'image stéréotypée des femmes est également souligné par (ADFM, 2019), qui mentionne que les rares travaux ayant étudié les contenus des manuels scolaires s'accordent à dire que les femmes y sont cantonnées à des tâches traditionnelles (mère de famille qui exécute des tâches ménagère), et très peu au travail à l'extérieur.

De même, l'étude de (HACA, 2016) révèle l'image stéréotypée de la femme véhiculée par les médias. L'analyse de 138 spots publicitaires diffusés en 2014 sur les deux chaînes publiques nationales (Al Aoula et 2M) a montré que les femmes sont associées au secteur de l'alimentation, des équipements ménagers, et de l'hygiène/beauté tandis que les hommes le sont au domaine de l'immobilier, des télécom, des services financiers et des assurances ; et que la femme est souvent présentée comme dépendante, vulnérable et responsable de l'entretien ménager du foyer, tandis que l'homme est souvent présentée comme autonome, fort, et responsable de l'entretien matériel du foyer.

On peut aussi souligner que le faible taux de participation des femmes marocaines au marché du travail est grandement conditionné par **l'absence d'un nombre suffisant de services de garde d'enfants** ou de crèches à des prix abordables (CESE, 2016).

h. La violence à l'égard des femmes au sein du travail

L'enquête de prévalence de la violence effectuée par le Haut Commissariat au Plan (HCP) en 2009 révèle que 13,6% des femmes actives occupées ont subi du harcèlement sexuel sur leur lieu de travail.

Une étude conduite en 2009 auprès de femmes travaillant dans la récolte de fruits rouges dans le nord du Maroc a montré l'existence de violence verbale envers les femmes employées, de harcèlement sexuel, de difficultés importantes de transport, de mauvaises conditions sanitaires et de sécurité (Oxfam, 2014).

D'autres études sur les femmes employées dans le secteur agricole dans le Moyen Atlas et la région de l'Oriental font part de conclusions similaires : l'aspect saisonnier du travail et le fait

que les femmes doivent migrer temporairement d'une région à l'autre pour travailler, renforcent la vulnérabilité des situations (Aboukhsaiwan, 2014).

Cependant, malgré l'incrimination pénale du harcèlement sexuel, au travail notamment, les sanctions sont rares. Selon le CNDH (2016), participent à cet état de fait à la fois « la tolérance du harcèlement sexuel sur les lieux du travail et la peur des travailleuses d'en témoigner par crainte de licenciements/sanctions ou par crainte du mari et de la famille ».

Conclusion sur la situation globale de l'accès des femmes au marché du travail

Les statistiques sur les caractéristiques de l'emploi au Maroc montrent que :

- il subsiste des écarts structurels entre genres : les femmes ont trois fois moins de chances que les hommes en matière d'accès à l'emploi, et ce malgré la mise en œuvre de programmes de promotion de l'emploi ;
- l'incidence de l'emploi vulnérable reste très élevée, avec dans certains cas absence de contrat de travail, voire absence de rémunération ;
- il subsiste des discriminations salariales entre genres ;
- le taux d'analphabétisme reste plus élevé chez les femmes que chez les hommes ;
- de même que le taux de déperdition scolaire, élevé chez les filles ;
- l'accès à l'entrepreneuriat est très faible chez les femmes ;
- l'accès des femmes au marché de l'emploi n'est pas favorisé par la subsistance de stéréotypes culturels et par une répartition genrée des tâches à l'intérieur du foyer.

L'étude de cas sur les travailleuses agricoles dans le domaine des fraises qui a été faite par QDM et FLDF (QDM et LDDF INJAD, 2018-19) confirme un certain nombre de ces constats.

II.2. L'étude de cas de la recherche QDM – LDDF INJAD sur les travailleuses agricoles dans les fraises à Larache

7 femmes, âgées de 17 à 33 ans, ont été concernées par ce volet de l'étude menée par QDM et LDDF INJAD⁵. Elles travaillent dans le domaine de la cueillette de fraises dans les champs, et l'emballage pour export vers les usines, essentiellement pour subvenir aux besoins de leur famille. Leur rémunération journalière varie entre 40 dirhams pour les ouvrières non déclarées, 75 dirhams par jour pour celles qui le sont. Certaines ouvrières affirment que la rémunération est récupérée directement par leurs maris, pères ou frères.

Chaque femme de l'échantillon doit atteindre, en objectif journalier, 70 à 80 caisses de 10 Kg de fraises chacune. Si cet objectif n'est pas atteint, la rémunération est revue à la baisse et peut descendre à 35 dirhams la journée (ce qui équivaut à une demi-journée de travail), même après une journée entière de travail.

L'étude montre que les tâches agricoles effectuées par les femmes sont particulièrement pénibles et peuvent présenter des risques sanitaires. Elle révèle aussi un comportement

⁵ . La recherche RAP rappelle que dans la région de Larache, environ 20 000 femmes (voir <https://www.oxfam.org/en/node/5943>) travaillent dans le secteur des fruits rouges.

autoritaire, voire humiliant ou agressif avec présence de violence dans certains cas, de la part des «chefs ouvrières (les « *wakafa* ») et/ou des chauffeurs. L'étude évoque notamment le cas d'une *wakafa* qui l'est devenue après 14 ans de travail comme ouvrière. Victime elle-même de violence et de mépris lors de son travail d'ouvrière, elle considère ces comportements comme « normaux » (« *3adi* »).

Malgré cet état des lieux, l'étude montre l'absence de regroupement ou d'associations d'ouvrières agricoles, ou encore de syndicats dans le secteur des fruits rouges. Les droits et les conditions de travail décentes de ces ouvrières agricoles ne sont, souvent, pas respectés : absence de contrats de travail, non-respect du salaire minimum et du temps de travail, absence d'eau potable et de toilettes dans les exploitations, travail de mineures et protection sociale très faible... Cette réalité implique un processus de précarisation et de consolidation des discriminations de genre.

Conclusion du cas étudié à Larache

La recherche de QFM et LDDF INJAD révèle, dans ces cas de travailleuses agricoles dans les fraises dans la région de Larache :

- la précarité du travail de ces femmes ouvrières ;
- une pénibilité du travail, avec une incidence psychologique sur les femmes objet de l'étude de cas
- la présence de violence verbale, considérée comme « normale » par certains « chefs », et de harcèlement sexuel au travail
- un non-respect de la législation du travail par les employeurs, en matière de niveau de salaire, de temps de travail, de conditions d'hygiène et de sécurité...

Ce cas révèle des écarts entre la réalité du terrain et les textes législatifs en vigueur, qui sont passés en revue dans ce qui suit.

II.3. Le cadre juridique relatif au travail des femmes au Maroc : le Code du travail

La loi relative au Code du travail de 2003, entrée en vigueur le 8 mai 2004, comprend certaines mesures relatives aux femmes qui travaillent, telles que :

- prévenir la discrimination fondée sur le sexe au moment de l'embauche (article 9) (violation sanctionnée, en vertu de la disposition de l'article 12 du Code, d'une amende dont le montant varie de 15000 à 30000 dirhams ;
- garantir le droit pour les femmes d'adhérer à un syndicat et de participer à sa gestion (article 9), prévoyant une sanction pour violation de cette procédure (article 12)
- prévenir la discrimination salariale entre les sexes à travail égal (article 346)
- interdire le harcèlement sexuel (article 40)
- interdire l'emploi de femmes en travail forcé (article 152)
- garantir la protection des femmes pendant le travail de nuit (article 172)
- accorder le droit des femmes enceintes de mettre fin au contrat de travail et de prolonger le congé jusqu'à 22 semaines en cas de maladie due à la grossesse ou à l'accouchement (article 154)

- accorder la possibilité pour une femme enceinte de quitter son emploi sans préavis (article 58)
- garantir le droit d'une mère qui travaille à une pause rémunérée spéciale pendant une demi-heure le matin et une autre demi-heure dans l'après-midi pour allaiter son enfant (article 61).

On peut mentionner que le Code Pénal a également incriminé la discrimination fondée sur le sexe à la suite de la modification de l'article 1-431, et lui a consacré des peines dans les articles n° 2-431 à 5-431.

La loi 19-12 sur le travail domestique :

La loi n° 19.12 adoptée en 2016 fixe les conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques, ainsi que ses textes d'application. Cette loi vise notamment la transition des travailleuses domestiques du secteur informel au secteur formel, en rendant obligatoire la contractualisation, ouvrant ainsi droit à une indemnisation en cas de licenciement, à des congés payés, à des aménagements en cas de maternité et en principe à une couverture sociale (MSFFDS 2019).

Les travailleuses domestiques mineures, communément appelées les « petites bonnes », s'élèveraient en nombre à 60 000 à 80 000, très majoritairement issues du milieu rural (Comité de suivi du PGE, 2017).

La mise en œuvre de cette loi est toutefois problématique (ASF, 2019).

Conclusion sur le Code du travail au Maroc

Le Code du travail au Maroc, relativement développé, consacre un certain nombre d'articles à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et à leur protection.

Cependant, il n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation rigoureuse pour vérifier sa correcte application, et on relève un non-respect des dispositions du Code du travail de la part de nombreuses entreprises.

Par exemple, bien que le harcèlement sexuel y soit reconnu comme une infraction pénale et un crime grave (article 40), les autorités appliquent rarement cette disposition et un faible nombre de victimes poursuivent le harceleur en justice, du fait de la difficulté à prouver l'infraction et des répercussions redoutées du dépôt d'un procès.

II.4. Les politiques publiques visant à promouvoir l'accès des femmes à l'emploi

Plusieurs acteurs institutionnels œuvrent à la régulation du marché de l'emploi au Maroc. Le ministère de l'Emploi et des Affaires sociales et l'ANAPEC, principalement, jouent un rôle relativement important dans cette régulation. Par ailleurs des organismes publics comme l'Entraide nationale ou l'Agence de développement social (ADS) (qui dépendent du ministère du Développement social, de la Famille et de la Solidarité), promeuvent l'emploi dans le but de contribuer à réduire de la pauvreté. Plusieurs agences de développement régional œuvrent aussi dans le domaine.

Un certain nombre de programmes pour l'emploi ont été mis en œuvre au Maroc **(a)**.

Au regard des résultats mitigés de ces programmes, l'Etat a mis en œuvre des politiques publiques adoptant une approche globale :

- la stratégie Nationale pour l'Emploi (2015-2025) dont l'élaboration a été pilotée par le Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales **(b)** ;
- et le Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE) ou plan Iqram, piloté par le ministère du Développement social, de la Famille, de la Femme et de la Solidarité (MSFFDS), qui comprend une approche genre **(c)**.

a. Des programmes pour l'emploi

Différents programmes ont été mis en œuvre afin de promouvoir l'entrepreneuriat chez les femmes ou de leur faciliter l'accès à l'emploi. On peut citer parmi eux :

- Le programme Idmaj, mené par le Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, qui a pour objectifs de favoriser l'emploi des jeunes diplômés, et lancé en 2006, vise à accroître l'employabilité des jeunes diplômés par l'adoption de mesures d'encouragement aux entreprises organisant des stages de formation insertion professionnelle. Jusqu'en 2016, il a permis l'insertion de **75 613 personnes dont 48% de femmes** (ADFM, 2019 et MSFFDS, 2016 p.259).
- Le programme Taehil mené par le Ministère de l'Emploi et des Affaires sociales, vise à améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi par des formations. De 2007 à 2013, **105 442 demandeurs d'emploi** en ont bénéficié (soit une moyenne annuelle de 17 573 personnes), avec un taux de **60% de femmes bénéficiaires** (MSDFFS 2019, MSFFDS, 2016 p.259).
- Le Programme National d'Appui à la Création d'Entreprises « **Moukawalati** », qui a pour objectif d'appuyer les porteurs de projet de création d'entreprises, a bénéficié à **4 425 porteurs de projets en 2017 dont 27% étaient des femmes** (MSFFDS, 2016).
- Le programme **Tahfiz**, qui encourage l'emploi dans les entreprises, associations, et coopératives nouvellement créées par une exonération d'impôts, a bénéficié à **5 446 personnes dont 36% de femmes** (soit 1 960 femmes).
- Le **système de l'auto-entrepreneuriat** a connu depuis 2015 le lancement d'une opération d'inscription d'auto-entrepreneurs. A la fin avril 2019, 103 160 auto-entreprises ont été créées depuis le lancement de l'opération, dont **31% par des femmes** (MSFFDS 2019).

Conclusion sur les programmes pour l'emploi

On peut relever la multiplicité des programmes ciblant l'emploi, et le pourcentage relativement élevé de femmes bénéficiaires.

Toutefois, le nombre cumulé des femmes bénéficiaires reste faible au regard du nombre de femmes au chômage.

De manière globale, les chiffres rapportent des créations brutes d'emplois mais ne donnent pas les créations nettes, alors que les indicateurs au niveau national indiquant une courbe descendante de l'accès des femmes au marché de l'emploi, et une féminisation du taux de chômage sur les dernières années.

Au niveau institutionnel enfin, on peut aussi relever qu'une multitude d'acteurs intervient dans la promotion de l'emploi des femmes mais sans réelle coordination entre les différentes mesures et programmes.

Par ailleurs le MSFFDS, aussi bien dans son bilan de 2016 sur le PGE 1, que dans son rapport de 2019, ne donne pas d'informations qualitatives sur ces programmes, comme : les types d'emplois occupés, leur stabilité, les types de contrats de travail, les secteurs d'activité concernés.

Il n'y a pas non plus de données sur l'impact en termes de pérennité des emplois créés, de durée dans le poste occupé, de parcours des bénéficiaires de formation pour l'insertion, etc.

b. La stratégie nationale pour l'emploi (SNE) 2015-2025

Au terme d'un diagnostic de l'emploi réalisé en 2014, en partenariat avec le secteur privé et la société civile, le gouvernement a adopté une Stratégie Nationale pour l'Emploi (SNE) 2015-2025.

La SNE contient une approche genre et part notamment du constat que la situation de la femme sur le marché du travail est la conséquence de l'absence de prise en compte, par les politiques publiques, des contraintes spécifiques rencontrées par les femmes sur le marché du travail. Un ensemble de mesures ont été adoptées pour réduire les disparités d'accès à l'emploi, concernant cinq objectifs transversaux qui sont :

- le renforcement de la lutte contre la déscolarisation des filles,
- une intervention spécifique des services publics d'intermédiation pour favoriser l'entrée des femmes en activité,
- la promotion d'emplois de proximité et de services à forte intensité féminine,
- des actions d'appui à l'égalité de genre en milieu professionnel,
- des mesures visant à améliorer la conciliation entre travail et famille ainsi que la sécurité dans le travail.

Parmi les objectifs de la SNE 2015-2025 comportant une approche genre, on peut relever :

- La création **d'opportunités de formations** pour les femmes ayant perdu leur emploi ;
- La lutte contre les discriminations selon le genre, pour laquelle il s'agit spécifiquement de « *renforcer, féminiser et sensibiliser le corps de l'inspection du travail sur la détection des discriminations pour motif de sexe* » ;
- La mise en place « *d'audits sociaux au sein des entreprises visant à lutter contre les discriminations pour motif de sexe y compris les questions relatives à la sécurité dans le travail et dans ses environnements* ».

c. Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (PGE I) 2012-2016 et l'emploi des femmes

Une commission interministérielle sur l'égalité a été créée en 2014 pour suivre et mettre en œuvre le plan PGE I. En 2017, le Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité, et du développement social (MFSEDS) annonce un pourcentage global de réalisation des objectifs du plan Icram I de 75%, avec 117 mesures atteintes sur les 156 prévues.

Le PGE I a notamment apporté la création d'équipes, cellules ou services dédiés au genre dans différents ministères, a procédé à la **formation d'un certain nombre de cadres via des**

ateliers de formation à l'approche genre, veillé à la conception et l'implantation de systèmes d'information liés au genre dans certaines communes (MSFFDS, 2016).

Le rapport d'évaluation du PGE ICRAM 1 (MSFFDS, 2016), s'il énumère le nombre de formations et de bénéficiaires, ne précise pas cependant le contenu des formations et n'analyse pas leur impact.

En matière d'autonomisation socio-économique des femmes, certains résultats énoncés dans le bilan global 2012-2016 du PGE I se limitent toutefois à des chiffres sans évoquer les réalités qualitatives qui sont derrière.

Par exemple, la mesure 23. **Faciliter l'accès des femmes travailleuses aux activités professionnelles des structures de production** et de marketing, mesurée par le « taux de femmes présentes dans les structures de production... » indique, entre autres, deux réalisations :

- « *Accroissement du degré de participation des femmes dans les activités industrielles. Cette participation a atteint 68% dans le secteur du textile, 55% dans les centres d'appels, 53% dans les industries électroniques, 49% dans les industries agroalimentaires* ».

Or ce constat de participation des femmes ne précise pas de quels types de postes il s'agit : ouvrières, postes de décision ? Il ne précise pas non plus des éléments importants comme l'existence ou le type de contrat de travail, l'existence d'une couverture sociale,...

- « *Accentuation de l'accès des femmes à l'enseignement et la formation professionnelle et supérieur a permis à la femme d'accéder aux postes de responsabilité au niveau du secteur industriel et de s'engager dans le marché du travail* ».

De même, ce constat est tellement général qu'il ne peut que difficilement être vérifié.

d. Le Plan Gouvernemental pour l'Egalité (PGE II) 2017-2021 et l'emploi des femmes

Parmi les sept axes du plan Icram II (MSFFDS, 2017), trois sont directement relatifs à la question de l'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.

Le premier axe, partant du constat de l'écart entre les femmes et hommes dans le taux de participation au marché de l'emploi, vise essentiellement la promotion d'un accès égal des femmes à un travail décent et à des opportunités professionnelles, ainsi que leur autonomisation économique. Il y est énoncé que « *L'Etat marocain prendra les mesures nécessaires pour assurer le droit au travail des femmes* » (MSFFDS, 2017). Il établit des **objectifs cibles pour 2019**, à partir de la situation de 2017, parmi lesquels on peut citer :

- une augmentation de 3% du taux de participation des femmes au marché de l'emploi ;
- une évolution de 5 points du pourcentage des femmes rurales actives dans les secteurs de l'agriculture, forêts et pêche ayant une protection sociale ;
- un objectif de 20 000 femmes ayant réussi dans la transition d'un travail informel à un travail valorisant dans le secteur formel, notamment à travers le mécanisme d'auto-entrepreneuriat ;

- un nombre de 400 femmes entrepreneurs ou auto-entrepreneurs bénéficiant d'une participation à un ou plusieurs programmes ou réseaux d'appui à l'entrepreneuriat féminin.

Le **deuxième** axe du plan Icram II, relatif à la **promotion de la condition des femmes dans la famille**, contient des mesures destinées à faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie privée pour les femmes. Ainsi, l'objectif 2.2 est de « *promouvoir les conditions des familles pour l'instauration des principes de l'équité et de l'égalité* ».

En ce qui concerne les disparités dans l'emploi du temps femmes/hommes et filles/garçons en termes de **répartition des charges de travail domestique**, Icram II vise une réduction de 10% à fin 2019, comparée à l'enquête ligne de base de 2012.

Enfin, le cinquième axe vise la diffusion des **principes d'égalité et de lutte contre les discriminations et les stéréotypes basés sur le genre**. Est prévue à cet égard l'intégration des principes d'égalité entre hommes et femmes, des droits des filles et des femmes et du respect de leur intégrité physique et morale dans l'enseignement primaire et secondaire collégial, le secondaire qualifiant et l'enseignement supérieur).

On peut noter que **certains objectifs du PGE 2 restent uniquement quantitatifs** sans vraiment prendre en compte les contraintes relatives au contexte. Ainsi, un objectif comme « *le nombre de femmes entrepreneurs... bénéficiant de leur participation à un ou plusieurs programmes...* » n'évoque pas le contenu ou la qualité des programmes et, surtout, leur adaptation aux besoins des femmes concernées.

Ce sont surtout des **indicateurs d'activité** qui sont retenus, aux dépens de ceux relatifs aux résultats (ADFM, 2019).

Les droits des femmes y sont toujours **considérés comme indissociables du contexte familial** comme en témoigne la dénomination de l'axe 2 (« promotion de la condition des femmes dans la famille ») (ADFM, 2019).

Le PGE 2 se dit aligné sur les Objectifs Durables de Développement (ODD), mais ne se réfère pas à toutes les cibles de l'ODD 5, notamment, celles relatives à **l'accès égal aux ressources économiques**, aux services financiers, à l'héritage et aux ressources naturelles, ainsi qu'à l'adoption et au renforcement des politiques et des dispositions législatives applicables en faveur de l'égalité entre les sexes et de l'autonomisation des femmes (ADFM, 2019).

Enfin, en ce qui concerne la mise en œuvre du PGE 2, les responsabilités entre les différents départements ministériels ainsi que les affectations budgétaires ne sont pas définies (ADFM, 2019).

Conclusion sur les politiques publiques concernant l'emploi des femmes au Maroc

Les politiques publiques concernant l'emploi des femmes devraient s'inscrire davantage dans une perspective qui dépasse les objectifs chiffrés, pour prendre en compte les besoins spécifiques des femmes dont le taux d'activité non seulement demeure très faible au Maroc, mais s'inscrit depuis des années dans une tendance baissière.

Bien que l'effort consenti par les pouvoirs publics, avec ce que cela implique comme moyens financiers et ressources humaines mobilisés, soit à souligner, les mesures adoptées ne prennent pas

suffisamment en compte le contexte défavorable dans lequel évoluent les femmes en matière d'accès à l'emploi. Aussi bien l'étude de cas sur les femmes travaillant dans les fraises à Larache, que les données des études citées dans cette partie, indiquent le besoin d'adapter la mise en œuvre des politiques publiques aux contraintes que vivent les femmes.

Par exemple, les programmes de formation dédiés aux femmes dans le cadre de l'ESS doivent être réfléchis en termes d'adaptation du contenu des formations aux niveaux des bénéficiaires ; de langue de formation (par exemple choix entre amazigh, arabe dialectal) ; d'horaires des formations (adaptés aux contraintes des charges domestiques),...

Par ailleurs, l'intégration de la dimension genre dans les différents programmes existants est essentiellement basée sur une distinction entre les genres en termes de bilan quantitatif (accès à l'emploi, à l'éducation, salaires...). Il serait important de faire une analyse d'impact qualitatif de ces politiques publiques, sur les types d'emplois créés et leur pérennité, sur l'amélioration de l'indépendance socio-économique des femmes et leur bien-être.

Les politiques publiques ne rappellent pas toujours qu'une des dimensions sous-jacentes à la notion de genre est aussi la prise en considération des rôles des hommes et femmes dans la société, et pas uniquement une distinction d'ordre statistique entre les deux sexes.

Il serait utile par ailleurs d'étudier finement le poids des différents facteurs explicatifs de la stagnation du taux d'insertion des femmes dans le marché de l'emploi, qui vont de la discrimination à l'embauche au niveau des entreprises, aux pressions sociales et culturelles qui s'inscrivent en défaveur du travail des femmes.

En partie à cause de ces stéréotypes, le salaire des femmes est souvent perçu comme un simple complément au revenu familial et non comme un droit ; de ce fait, l'accès des femmes à l'emploi ne leur apporte pas forcément une autonomie financière.

Un levier d'action serait celui de la mise en place de politiques publiques visant à assurer une meilleure représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et de décision.

Un autre serait celui d'activités de formation visant à modifier l'image du rôle des femmes et des hommes dans la société marocaine. Les leviers en seraient, par exemple, la mise en place de programmes de sensibilisation sur l'impact des comportements discriminatoires sur l'égalité des chances entre les filles et les garçons ; la révision des manuels scolaires véhiculant des stéréotypes basés sur le genre ; l'encouragement des médias à renforcer leur engagement en faveur de l'égalité de genre.

Des mesures concrètes qui permettraient de mieux concilier vie privée et vie professionnelle, par exemple le développement d'une offre de services comme les crèches, les gardes de proximité pour enfants en bas âge, faciliteraient également l'accès des femmes à l'emploi.

Le Conseil économique, social et environnemental dans son rapport de 2018 (CESE, 2018) dégage cinq axes d'intervention prioritaires au sujet de l'action pour l'insertion des femmes sur le marché du travail. Il s'agit de :

- réduire les discriminations en termes de rémunération et de promotion de carrière ;
- adapter la réglementation des congés de maternité et de paternité pour une meilleure conciliation entre maternité et travail ;

- améliorer la qualité des transports publics et sécuriser le trajet des femmes vers leurs lieux de travail ;

- mettre en place des services de garde de qualité pour enfants en bas âge, à horaires flexibles et répartis sur tout le territoire ;

- faciliter l'accès à des « services de soin » en faveur des personnes en perte d'autonomie, pour soulager les femmes qui sont en général responsables de leur prise en charge au sein de la famille, ce qui rend leur accès au marché du travail encore plus contraignant ;

Parallèlement à ces cinq blocs de recommandations, le CESE (2018) recommande de « lutter résolument contre les freins culturels qui continuent d'entretenir les stéréotypes envers les femmes. Cela requiert d'agir à travers trois canaux incontournables : l'effectivité de la loi, l'éducation et la sensibilisation via les médias et la société civile ».

Recommandations émises par les représentants de la société civile au sujet du travail des femmes au Maroc

Les remarques et recommandations suivantes ont été émises par les représentants de la société civile lors de la table ronde organisée en octobre 2020 :

- Il existe un lien étroit entre le manque de signalement de la violence et du harcèlement auxquels les travailleuses agricoles sont confrontées au travail et leur situation de vulnérabilité et de dépendance vis-à-vis de ce travail, car la plupart des travailleuses sont un soutien financier pour de leur famille.

- La formation professionnelle organisée par l'Entraide nationale au profit des femmes dans les domaines d'activités traditionnelles dans la région de Larache se heurte à plusieurs difficultés, notamment le manque d'espaces de marketing social, de coopératives ou d'entreprises sociales dans la région, ce qui fait que les efforts entrepris par l'institution ne portent pas leurs fruits, notamment en milieu rural où les opportunités d'emploi sont absentes.

- Il convient ainsi d'intégrer une stratégie marketing dans les initiatives de formation des femmes et d'accompagnement des projets, et d'encourager la concertation entre les différentes parties prenantes.

- L'élaboration des politiques publiques doit impliquer les acteurs de la société civile, notamment pour veiller s'ils incluent bien une approche genre, pour participer à leur mise en œuvre et à leur évaluation.

PARTIE III. ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE D'ECONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

L'Economie Sociale et Solidaire (ESS) est soutenue au Maroc par deux politiques publiques : l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (INDH) et la Stratégie nationale 2010-2020 pour le développement de l'économie sociale et solidaire.

L'ESS est considérée comme un « *troisième pilier sur lequel repose une économie équilibrée et inclusive, aux côtés du secteur public et du secteur privé L'INDH* ». Elle peut être définie comme « *l'ensemble des activités économiques et sociales organisées sous forme de structures formelles ou de groupements de personnes physiques ou morales avec une finalité d'intérêt collectif et sociétal, indépendantes et jouissant d'une gestion autonome, démocratique et participative et où l'adhésion est libre* » (CESE, 2015).

Au niveau local, le tissu coopératif constitue la principale composante de l'ESS au Maroc, aussi bien par le nombre d'emplois créés que par sa participation à l'inclusion sociale et économique.

En 2014, 13 882 coopératives existaient au Maroc. 9 675 coopératives, soit près de 70 % du total, sont des coopératives agricoles de transformation d'argan ou de plantes médicinales. 2 021 coopératives sont féminines et rassemblent 34 877 adhérentes, ce qui représente 14,5 % du total (ODCO, 2015).

Le contenu de cette partie est le suivant :

- Description de l'étude de QDM et LDDF INJAD sur les initiatives entrepreneuriales en l'économie solidaire à Ouarzazate (II.1)
- Mise en parallèle des conclusions de cette étude avec les politiques publiques en matière d'ESS, à savoir :
 - . l'Initiative Nationale pour le Développement Humain (II.2),
 - . la Stratégie nationale 2010 - 2020 pour le développement de l'ESS (II.3),
 - . les programmes de soutien aux coopératives (II.4).
- Analyse des apports du secteur de la micro finance (II.5).

Le but étant de faire ressortir les réalisations de ces politiques et leurs écarts par rapport aux besoins du terrain.

III.1. L'étude de cas de l'étude de QDM et LDDF INJAD sur les initiatives entrepreneuriales en l'économie solidaire à Ouarzazate

Les femmes participantes à la R.A.P. effectuée par QDM et LDDF INJAD à Ouarzazate étaient toutes victimes de violences distinctes, ce qui était à la base de leur arrivée à la LDDF INJAD-INJAD. Elles souffraient d'un manque d'estime de soi exprimé à différentes occasions. Elles avaient déjà suivi un processus d'accompagnement socio-économique de la part de la LDDF INJAD et mené une expérience d'initiatives entrepreneuriales : activités dans la couture, la boulangerie, la coiffure, la location de quads, la confection de plats de couscous, l'éducation par les pairs après la non pérennité d'un projet initial commun dans la boulangerie.

Ces femmes étaient confrontées à la peur que toutes initiatives économiques de leur part ne soit qu'un nouvel échec. L'accompagnement pour la création, la gestion et l'évaluation des projets est ainsi l'un des besoins majeurs des femmes en matière d'initiatives entrepreneuriales sociales et solidaires. Les formations qui leur seraient données dans ce sens questionnent sur leur forme et contenu, le choix de leurs thématiques, de leurs programmations,... Parmi les problèmes cités par l'étude, on trouve le fait que certaines institutions sur Ouarzazate assurent des formations de 8h par jour, qui ne prennent pas en compte les contraintes d'emplois du temps des femmes.

Les femmes porteuses de projets en économie sociale et solidaire font également face à des difficultés d'accès aux marchés pour la commercialisation de leurs produits.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'offre des institutions de microcrédits et des subventions appuyées par l'état, les femmes sont souvent perdues devant des procédures compliquées et mal expliquées.

L'un des constats de la R.A.P est que les initiatives entrepreneuriales créées par les femmes suivies, n'ont pas abouti à une réelle sortie des situations de précarité et de vulnérabilité.

Conclusions sur l'étude à Ouarzazate

Cette étude de terrain révèle certaines des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes, notamment les femmes victimes de violences, pour mener des initiatives entrepreneuriales en économie solidaire :

- manque de confiance des femmes en elles
- expériences de travail dans des activités traditionnelles et proches du travail domestique
- difficultés d'accès aux marchés et d'élargissement de leur marché
- difficultés devant les procédures complexes d'accès au micro-crédit
- inadaptation des formations qui leur sont données dans le cadre des programmes dédiés,...

Ces constats illustrent l'apport de la politique des AGR voulue par l'INDH, mais aussi les limites inhérentes aux profils des femmes ciblées et aux moyens consacrés à la mise en œuvre des programmes.

Dans ce qui suit, nous verrons en quoi l'INDH ou la stratégie nationale pour l'ESS prennent en compte ces besoins.

III.2. L'Initiative Nationale pour le Développement Humain

L'Initiative Nationale de Développement Humain (INDH), lancée en 2005, est un programme social piloté par le Ministère de l'intérieur et l'Observatoire national du développement humain (ONDH). Basé sur un processus participatif ascendant, il est axé sur la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale et développe des programmes spécifiques comme le programme de lutte contre la pauvreté en milieu rural, le programme de lutte contre l'exclusion sociale en milieu urbain...

L'INDH cherche particulièrement à favoriser des programmes dédiés aux femmes dans le milieu rural. De nombreux acteurs interviennent dans la mise en œuvre de ces programmes,

parmi lesquels les associations et les coopératives occupent une place centrale, les financements des projets INDH passant par elles. La création de coopératives agricoles a en effet été une des solutions proposées pour tenter de résoudre la situation de vulnérabilité des femmes rurales.

Selon (MSFFDS 2019), l'INDH a enregistré, en cumulé entre 2005 et 2016, plus de 10,4 millions bénéficiaires, dont 4,2 millions de femmes.

Le bilan global de l'INDH selon (MSFFDS, 2016, p.236) enregistre une augmentation de la participation des femmes de 9% en 2006 à plus de 21% en 2014. Les chiffres avancés sont les suivants, en cumulé entre 2005 et 2014:

- Au niveau de l'enseignement : réalisation de 8 155 projets au profit de 498 000 filles et femmes
- Au niveau de la santé : réalisation de 3 058 projets et initiatives au profit de 319 000 femmes
- Au niveau des activités socioculturelles et sportives : réalisation de 5 232 projets et initiatives au profit d'environ 320 000 femmes
- Au niveau des centres d'accueil : le nombre de bénéficiaires des centres réalisés dans le cadre de l'INDH a atteint environ 1 000 000 de personnes dont 325 000 femmes
- Au niveau de la formation professionnelle: réalisation de 1 060 projets qui ont bénéficié à environ 69 000 filles et femmes
- Au niveau de la formation et du renforcement des capacités professionnelles : réalisation de 1162 projets qui ont bénéficié à environ 37 806 femmes
- Au niveau des projets relatifs aux activités génératrices de revenus (AGR) : réalisation de 7 432 projets qui ont bénéficié à 45 713 femmes.

Le bilan relève aussi une augmentation de la représentativité des femmes dans les projets d'artisanat programmés dans le cadre de l'INDH entre 2012 et 2014, de 40% à 72%.

Parmi les réalisations, on note aussi l'appui en 2014, par le Ministère de l'Urbanisme et de l'Aménagement du Territoire, de plus de 50 projets d'autonomisation économique des femmes oasiennes dans les domaines des plantes médicinales et aromatiques dans les oasis de Tafilalet, l'élevage de chèvres, la production de lait et de fromage, l'aviculture, la production de l'huile d'argan, l'apiculture et les produits de terroir tel que le couscous.

La 3ème phase de l'INDH (2019-2023), lancée le 19 septembre 2018, repose sur quatre programmes : réduction du déficit en termes d'infrastructures et de services de base dans les zones sous équipées ; accompagnement des personnes en situation de précarité ; amélioration du revenu et intégration économique des jeunes ; soutien du développement humain en faveur des générations montantes à travers l'investissement dans le capital humain.

Conclusion sur l'INDH

Malgré les données avancées en ce qui concerne le nombre de filles et de femmes bénéficiaires des programmes de l'INDH, il y a peu, voir pas, de données qualitatives sur leurs effets ou l'impact sur l'amélioration de la situation des femmes et sur leur suivi après avoir bénéficié du programme.

Par ailleurs, des failles dans le système de l'INDH sont pointées du doigt par les études.

Par exemple, en ce qui concerne les associations, leur position dans l'INDH, qui fait d'elles un concurrent potentiel des élus en matière d'influence sur les politiques locales, a conduit à la création de nombreuses associations souvent par opportunisme. Et la majeure partie d'entre elles ne dispose pas des capacités nécessaires à la gestion et la pérennisation des projets (CESE, 2013).

Parmi les autres limites relevées quant aux programmes d'accompagnement de l'INDH et aux AGR développées, on trouve le fait qu'ils restent en général liés à des activités féminines traditionnelles comme la couture, la cuisine ou la coiffure, et qu'ils contribuent donc à maintenir les stéréotypes basés sur le genre (Ministère de l'Économie et des Finances- OCP Policy Center, 2017).

III.3. La Stratégie nationale 2010 - 2020 pour le développement de l'économie sociale et solidaire (ESS)

Une stratégie nationale 2010-2020 pour le développement de projets générateurs de revenus en matière d'ESS a été lancée par le Ministère des Affaires Economiques et Générales.

Selon Ghosn (2013), « La Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020 avance que le tissu associatif marocain est animé par environ 50 000 associations.

La diversification du secteur est sa caractéristique principale, et ce d'autant plus qu'il faut souligner qu'une partie des activités seulement peut être comptabilisée comme appartenant à l'économie sociale et solidaire : les actions à caractère économique et social comme celles traitant de développement local (22 % des associations), d'actions sociales (21 %) ou culturelles (22 %).

Cependant aucune référence reconnue n'est aujourd'hui disponible pour rattacher la partie économie sociale et solidaire du tissu associatif à l'ESS à proprement parler ».

La stratégie se base sur les constats établis relativement :

- aux compétences des porteurs de projets (faible esprit entrepreneurial, absence de créativité, faibles compétences en matière de montage et de suivi des projets),
- aux initiatives de formation de compétences des acteurs du secteur, insuffisantes et disparates) ;
- au cadre juridique contraignant et inadéquat avec les réalités économiques et sociales actuelles, notamment pour le secteur coopératif ;
- aux défaillances constatées dans les mécanismes d'appui (peu de communication sur les démarches d'accès à l'appui, rôle des autorités et des instances locales jugé trop administratif,...).
- aux difficultés d'accès aux circuits de commercialisation,
- à l'inadaptation du système financier aux besoins et aux spécificités des coopératives (conditions d'accès au crédit, garanties,...).

La stratégie nationale 2010-2020 met alors l'accent sur des mesures d'accompagnement à l'amélioration du packaging des produits, la recherche de nouveaux créneaux à forte valeur ajoutée, la mise en place de labels produits, la promotion de boutiques de commerce solidaire, l'encouragement au réseautage des acteurs...

Le bilan du **PGE Icram 1 (2012-2016) énonce diverses réalisations en termes d'ESS, avec parmi les chiffres avancés et concernant les femmes** (MSFFDS, 2016 p.260):

- création de 67 maisons de l'artisanat définies comme des « espaces de proximité adaptés à la production, à la vente et à l'exposition des produits des artisanes rurales », accueillant 3 563 artisanes traditionnelles fin 2015
- 23 maisons de l'artisanat en cours de création (MSFFDS, 2016 p.260)
- 8 000 femmes ayant bénéficié d'activités d'accompagnement dans différents domaines concernant la gestion des AGR, sous l'égide du Ministère de l'Agriculture et de la pêche maritime.
- 30 jeunes filles accompagnées pour la création de leurs entreprises dans la région de Ouazazate, à travers une formation de 6 mois en couture et broderie
- un taux de 100% pour l'indicateur « nombre de foires intégrant le genre » (MSFFDS, 2016, p.54). Les chiffres avancent un certain nombre de foires, journées commerciales, etc. et présentent le taux de participation féminine.

Notons toutefois que les retombées de ces foires ne sont pas analysées en termes d'impact sur l'activité économique des femmes, ni sur le profil de ces dernières.

III.4. Des programmes de soutien aux coopératives

Suite à la mise en place de l'INDH en 200, il y a eu une importante progression du secteur des coopératives puisque le nombre des coopératives est passé de 4 827 en 2004 à 7 800 en 2010 (Ghosn, 2013).

Les coopératives existantes sont en majorité de petite taille (un peu plus de 80 % des coopératives ont moins de 50 adhérents), et sont prédominantes dans des activités à faible valeur ajoutée : agriculture (36,3 %), artisanat (36,1 %), transformation d'huile d'argan (18%) (Ministère de l'Économie et des Finances - OCP Policy Center, 2017).

Selon (MSFFDS, 2016) :

- . **14% du total des coopératives** sont des coopératives féminines.
- . Le nombre des coopératives artisanales est passé de 1 512 en 2012 à 2 280 en 2015 avec un total de 37 960 membres), dont **987 coopératives artisanales féminines, soit 43% du total.**

Sur le plan juridique, une loi n° 112.12 sur les coopératives a été publiée le 18 décembre 2014. Ses dispositions, qui ont abrogé la loi n° 24.8, fixent le statut général des coopératives et les missions de l'ODC. L'article 1^{er} de la loi n° 112.12 établit trois catégories de coopératives (une coopérative pouvant cumuler les trois) :

- celles auxquelles les membres fournissent des produits en vue de leur revente aux tiers après leur transformation ou des services en vue de les fournir à ces derniers,
- celles qui produisent des biens ou fournissent des services au profit des membres,
- celles qui offrent une activité salariée au profit de leurs membres.

La loi n° 112.12 a simplifié la procédure de constitution des coopératives et introduit des mesures visant le renforcement de leur gouvernance, notamment l'ouverture de leur capital aux personnes morales. Elle permet également aux coopératives de soumissionner aux marchés publics.

Des programmes de soutien à la création de petits projets générateurs de revenus et de coopératives, sont portés par l'ADS et l'Entraide Nationale, organismes placés sous l'égide du Ministère de la Famille, de la Solidarité, de l'Égalité et du Développement Social (MSFFDS).

L'Office du développement de la coopération (ODECO) a quant à lui lancé le programme *Mourafaqa* (2011-2018) qui visait à accompagner 2 000 nouvelles coopératives pour la période 2015-2018, en identifiant 500 nouvelles coopératives chaque année portant des projets « économiquement rentables » et « socialement responsables ». L'accompagnement se fait dans les domaines de la gestion, de l'assistance technique et de la commercialisation.

Par ailleurs, en matière de soutien à la distribution, l'Office de commercialisation et d'exportation (OCE) a créé en 2012 Maroc Taswiq, un réseau de magasins solidaires de produits régionaux marocains, notamment pour contrer les intermédiaires souvent informels. 500 coopératives y vendent leurs produits solidaires dans le cadre d'un partenariat. Le réseau travaille aussi en amont avec les coopératives (encadrement technique, contribution à la certification des productions selon les normes internationales, entrepôts frigorifiques, stations de stockage et de conditionnement...) ; et en aval, avec le secteur privé pour étendre les circuits formels de vente.

En ce qui concerne l'impact du PGE 1 sur les coopératives féminines, l'indicateur « Taux des artisanes traditionnelles groupées en coopératives artisanales » relatif à la mesure 124, indique :

- . L'organisation d'ateliers de formation dans le domaine de la législation des coopératives, la tenue des comptes, les techniques de commercialisation pour renforcer les capacités des coopératives et des associations,..., En juin 2015, le bilan indique une participation féminine de plus de 62% (2 170 bénéficiaires femmes).
- . L'organisation de 298 sessions de formation (4 661 bénéficiaires avec un pourcentage de participation féminine supérieur à 46%).

La mesure n°127- Encouragement de la création et l'accompagnement des coopératives, enregistre, dans le cadre du programme Mourafaka, l'accompagnement de 500 coopératives nouvellement constituées (sans préciser le taux de coopératives féminines).

Le bilan du MSFFDS (2016) énonce aussi que plus de 1 500 associations ont bénéficié de l'opération de sensibilisation pour encourager les coopératives à se constituer en réseau ; avec 60% de bénéficiaires qui sont des associations féminines, et la création de 4 réseaux régionaux de coopératives.

III.5. Le secteur de la micro finance

En plus des initiatives publiques de soutien à l'ESS, le Maroc connaît un accroissement des fondations, des banques et des formations universitaires destinées à rendre effectif le potentiel du secteur (Ghosn, 2013).

Le secteur de la micro finance a débuté au Maroc au milieu des années 1990 et a connu très vite un développement important. Les pouvoirs publics ont adopté en 1999, un cadre réglementaire (Loi n° 18-97 relative au microcrédit), et confié la supervision du secteur au Ministère des Finances à travers Bank Al Maghreb. Le secteur s'est ensuite progressivement consolidé avec des révisions successives.

En 2004, la loi n° 58-03 modifiant et complétant la loi n° 18-97, spécifie que « *est considéré comme microcrédit tout crédit dont l'objet est de permettre à des personnes économiquement faibles : de créer ou de développer leur propre activité de production ou de service en vue d'assurer leur insertion économique ; d'acquérir, de construire ou d'améliorer leur logement ; de se doter d'installations électriques ou d'assurer l'alimentation de leurs foyers en eau potable* ». Le montant maximum du microcrédit est de cinquante mille dirhams.

En 2015, une révision de la loi bancaire a conduit à considérer les associations de microcrédit comme des institutions financières de crédit sous tutelle de Bank Al Maghrib (Dahir du 24 décembre 2014 portant promulgation de loi n° 103-12 relative aux établissements de crédits et organismes assimilés).

Actuellement, 13 associations de micro crédit exercent au Maroc, représentées par une fédération nationale des associations de microcrédit (FNAM). Quatre se situent en tête en termes de nombre d'emprunteurs actifs et représentent plus de 85% de l'activité du secteur : Al Amana, Attawfiq (Fondation Banque Populaire), FONDEP (Fondation pour le Développement Local et le Partenariat) et Ardi. Le nombre total de clients actifs était de 797 700 en 2012, et d'environ 858 000 en 2014. Les femmes représentent environ la moitié des clients actifs (Centre Mohamed VI pour le soutien aux microcrédits, 2015).

Résultats sur l'utilisation des microcrédits

D'après une enquête réalisée en 2011 par le Centre Mohamed VI pour le soutien aux microcrédits auprès des bénéficiaires des associations locales de micro finance, 70% des bénéficiaires estiment que « les produits et services du microcrédit sont suffisants » mais 26% pensent qu'ils sont « insuffisants » et évoquent plusieurs raisons : la faiblesse des montants octroyés qui ne sont pas adaptés aux besoins des activités, des produits trop limités, un plafond du microcrédit inadéquat, la lenteur des débloquages des prêts, des taux d'intérêt élevés et en croissance, des procédures compliquées,...

L'enquête montre aussi que si 81,5 % des microcrédits ont été utilisés pour l'investissement dans des activités professionnelles (55 % dans le commerce, 21% dans les services et 6,5 % dans l'agriculture et l'élevage), 72 % de ces mêmes activités sont informelles.

Cet aspect est relayé par une étude critique réalisée par Attac Maroc (2017) sur la micro finance au Maroc, pour laquelle ces activités constituent « *dans la plupart des cas, un chômage déguisé qui ne crée pas de rupture avec la réalité* », au sens où elles ne garantissent pas un revenu suffisant aux personnes, ne fournissent pas de protection sociale,...

Des instruments de financement pour l'entrepreneuriat féminin

Dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat féminin, la Caisse Centrale de Garantie (CCG) a lancé, en 2013, l'instrument de garantie ***Ilayki*** destiné à encourager la création d'entreprises promues exclusivement par des femmes en accordant une garantie à hauteur de 80% du

crédit bancaire. Profitant initialement aux entreprises féminines (100%), en cours de création et ayant un projet d'investissement finançable par crédit bancaire ne dépassant pas 1 million de dirhams, le paramétrage du mécanisme a été revu en juin 2017 pour élargir son champ d'intervention aux entreprises détenues majoritairement par une ou plusieurs femmes (MSFDS 2019).

Depuis son lancement, en mars 2013 à septembre 2017, environ 480 dossiers *Ilayki* ont été agréés (MSFFDS 2019).

Le **projet Min Ajliki** quant à lui (deuxième phase 2017-2021), implémenté depuis 2013 par le Ministère de l'emploi et des affaires sociales en collaboration avec la coopération belge, l'ANAPEC, et les associations de micro finance, apporte des formations et un accompagnement aux femmes porteuses de projets.

Le programme avance le chiffre de 2 109 femmes accompagnées, de 230 entreprises créées, et de 429 emplois féminins générés.

Remarques émises par les représentants de la société civile sur l'ESS et l'insertion économique des femmes

Elles concernent :

- Des obstacles d'ordre culturel :

- . L'existence d'une société conservatrice à Ouarzazate, dans laquelle il est difficile d'encourager l'indépendance des femmes (en particulier l'indépendance financière, et la prise d'initiatives par les femmes.
- . Une culture sociétale qui perpétue la subordination d'une femme à son mari et rejette son indépendance financière.

La recommandation formulée est alors celle de la prise en compte de cette dimension culturelle dans l'élaboration des programmes.

- Un environnement peu propice au développement des AGR :

- . Le faible niveau de formation des femmes bénéficiaires des programmes de soutien.
- . L'analphabétisme limite les capacités entrepreneuriales des personnes porteuses de projets.

- Des aspects liés à la gestion des projets des AGR :

- . Une difficulté à suivre la situation financière des AGR en raison d'une « culture du secret » répandue dans la société.
- . Un manque de confiance entre le bénéficiaire et l'établissement de micro-crédit concerné.
- . De faibles rendements des projets du fait d'activités à faible valeur ajoutée comme la cuisine, les confiseries, le tricot, la couture,...

- Des défaillances dans la mise en œuvre des politiques publiques et dans leur gouvernance :

- Difficulté à évaluer la situation des AGR au niveau national et à établir des indicateurs de succès ou d'échec des initiatives.
- Manque de communication avec le ministère de tutelle du secteur de l'économie sociale et solidaire, une difficulté d'accès à l'information au sein des institutions (mécanismes de soutiens, formations existantes...).
- Absence d'une stratégie unifiée intégrant les différents acteurs et intervenants.
- Les politiques publiques ne prennent pas en compte la dimension sociale, humaine et culturelle.
- Des difficultés de commercialisation des produits des AGR par les femmes : la multiplicité des intermédiaires affaiblit la marge bénéficiaire des femmes porteuses de l'AGR.
- Au sujet de la participation par les associations aux foires et expositions, il a été relevé un manque de transparence concernant les critères de sélection des associations admises, ainsi que l'absence de partenariats entre les acteurs locaux et les institutions organisatrices des expositions aux niveaux national et international.

Les participants ont émis des recommandations, comme :

- Veiller à une meilleure convergence des politiques publiques et mettre en place une concertation entre les différents acteurs et parties prenantes.
- Impliquer les femmes dans l'élaboration des politiques publiques et prendre en compte leur rôle au sein de la famille.
- Mettre en place des institutions locales qui parrainent des initiatives et des associations, forment un lien entre les différents acteurs et tuteurs, et supervisent la communication entre les parties prenantes.

- Des défaillances concernant les formations octroyées aux femmes :

- La direction régionale de l'industrie traditionnelle entreprend des formations, mais elle exige que les bénéficiaires soient munis d'une carte de fabricant et d'un niveau d'éducation spécifique (au moins sixième du cycle primaire), ce qui constitue un obstacle pour les femmes qui ne remplissent pas ces conditions.

Les participants ont émis des recommandations, comme :

- Au sujet de la planification des formations : adopter un calendrier approprié aux contraintes familiales des femmes bénéficiaires.
- Attribuer un espace pour les enfants qui accompagnent leurs mères à l'intérieur des centres de formation.
- Informer plus largement sur les formations existantes, afin d'atteindre un plus grand nombre de bénéficiaires.
- Restreindre les conditions imposées pour être bénéficiaires d'une formation, afin qu'un plus grand nombre de femmes puissent en bénéficier.

Conclusion sur les politiques publiques en matière d'ESS

Notons que le bilan des retombées socio-économiques en matière d'AGR est difficile vu le nombre élevé d'intervenants (Ministères : de l'intérieur ; de l'agriculture et de la pêche maritime ; de l'artisanat et de l'économie sociale et solidaire ; de la jeunesse et du sports ; de solidarité, de la famille, de la femme et du développement social...), avec une faiblesse de coordination entre ces départements.

Le Ministère de l'artisanat reconnaît par exemple que les résultats de la stratégie 2010-2020 restent en deçà des objectifs visés, surtout en matière de création d'emplois et de contribution à l'économie nationale, et se déclare « *contraint de revoir sa stratégie nationale de l'ESS 2010-2020 et de lancer une étude pour l'élaboration d'une nouvelle stratégie et d'un plan d'action de l'ESS à l'horizon des dix ans à venir* »⁶.

Des constats peuvent être cités ici concernant les limites de l'ESS au Maroc :

- En 2017, le secteur de l'économie sociale et solidaire n'a contribué qu'à hauteur de 2% au PIB (loin de l'objectif de 3,9% prévu pour 2020), et n'emploie que 5,5% de la population active (au lieu des 7,5% prévus) (CESE, 2017).
- L'impact sur l'inclusion des diplômés et des femmes reste faible : les AGR n'emploient que 2% des diplômés, tandis que seulement 14,5% (soit un peu moins de 900) du total des coopératives sont féminines (CESE, 2017).
- Une étude (IEVP, 2011) relevait également en 2011 des déficits quant à l'administration des AGR, dont :
 - une formation des bénéficiaires souvent insuffisante (Ce constat est à mettre en relation avec la recherche de QDM et LDDF INJAD sur le cas de Ouarzazate où il y a été relevé une inadéquation du contenu : forme des formations avec les besoins des femmes concernées)
 - une commercialisation mal maîtrisée ;
 - une viabilité économique souvent faible ;
 - l'exclusion des plus pauvres de par la participation financière obligatoire pour l'adhésion à une coopérative et dans le financement de l'AGR (10 à 30 % du montant total) ;
 - un microcrédit non envisageable pour la majeure partie des personnes rencontrées en raison du taux d'intérêt jugé excessif (+/- 19%)...

Pour gagner en efficacité en matière d'inclusion économique des femmes au Maroc, les politiques publiques devraient aussi inclure dans leur approche, au-delà d'objectifs quantitatifs, une prise en compte des aspects culturels et sociaux liés à la thématique de l'autonomisation socio-économique des femmes.

En matière d'AGR par exemple, il conviendrait de focaliser les efforts non seulement sur les femmes, mais aussi sur la répartition des tâches domestiques au sein du foyer, en s'assurant que ces activités économiques n'exercent pas une pression supplémentaire sur les emplois du temps chargés des femmes.

⁶ . <https://www.artisanat.gov.ma/fr/economie-sociale/strategie-de-leconomie-sociale/>

PARTIE IV. ANALYSE DES POLITIQUES PUBLIQUES ET DU CADRE LEGISLATIF RELATIFS AUX CENTRES D'HEBERGEMENT DES FEMMES VICTIMES DE VIOLENCE

Le contenu de cette partie est le suivant :

- Données générales sur les violences à l'égard des femmes au Maroc (III.1)
- Résultats de la recherche effectuée par QDM et LDDF INJAD sur le centre d'hébergement des femmes victimes de violences à Mohammadia (III.2).
- Le cadre global relatif aux cas spécifiques de l'hébergement et à la protection des femmes victimes de violences (III.3), dans lequel nous verrons les apports du PGE 1, du PGE 2 et du cadre législatif ;
- Le cadre juridique sur la violence envers les femmes, dans lequel nous verrons les apports du Code de la famille, du Code pénal, et de la loi 103-13 sur les violences envers les femmes (III.4).

Le but étant de faire ressortir les réalisations et écarts en matière de politiques publiques et de cadre législatif par rapport aux besoins du terrain.

IV.1. Données générales sur les violences à l'égard des femmes au Maroc

Selon l'enquête nationale de prévalence des violences à l'égard des femmes menée par le HCP en 2009, 62,8% des femmes âgées de 18 à 64 ans ont été victimes de violence, plus de la moitié de ces actes ayant été commis par l'époux de la victime (les résultats de l'ENPVEF font état de 55% d'actes de violence perpétrés par l'époux de la victime).

Selon les formes de violence, près de 3,4 millions de femmes ont subi, à un moment ou à un autre de leur vie, un acte de violence physique (soit un taux de prévalence de 35,3 %) ; 2,1 millions de femmes ont subi un acte de violence sexuelle (22,6 %) ; près de 2,9 millions de femmes ont subi des atteintes à leur liberté individuelle (31,3%), et enfin 4,6 millions de femmes ont subi des violences psychologiques (48,4%).

Le Ministère de la Solidarité, de la Famille, de la femme et du Développement Social a quant à lui lancé en 2017 la deuxième enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'encontre des femmes, et annoncé les premiers résultats de cette enquête nationale le 14 mai 2019 (MSFFDS 2019). Ils montrent que le taux de violence contre les femmes durant les 12 mois précédents la date de l'enquête a atteint 54,4%.

Selon le MSFFDS (2019) cette baisse de la prévalence de la violence envers les femmes, de 62,8% en 2009 à 54,4% en 2018, « reflète le commencement d'une courbe descendante du phénomène grâce aux mesures prises, à la tête desquelles se trouve la consolidation de la dimension répressive à travers la loi de lutte contre la violence faite aux femmes ainsi que les autres initiatives institutionnelles et celles de la société civile ».

L'enquête du MSFFDS montre que les femmes dans le milieu urbain sont les plus exposées à la violence avec un taux de 55,8% contre 51,6% au sein des femmes du milieu rural.

Comme dans le cas de l'enquête précédente, les résultats montrent que **la violence psychologique** est la plus répandue : 49,1% des femmes ont déclaré être victimes de ce type de violence (suivie de la violence économique avec un taux de 16,7% et de la violence physique avec un taux de 14,3%). En ce qui concerne les nouvelles formes de violence, les résultats ont démontré que les jeunes femmes (18-24 ans) sont les plus exposées à la cyber violence à hauteur de 30,1%, et que la cyber violence régresse proportionnellement à l'avancement dans l'âge des femmes (MSFFDS 2019).

Les violences psychologiques sont ainsi les formes plus répandues. Or, la loi 103.13, ne prévoit aucune disposition spécifique les incriminant.

Des analyses (ADFM 2019) indiquent que cette forte prévalence de la violence à l'égard des femmes est étroitement liée à son acceptation sociale et à l'impunité dont bénéficient les agresseurs. Le cadre juridique, malgré plusieurs adaptations et modifications, est également pointé du doigt.

Ainsi, une enquête du Ministère de la santé de 2018 montre que la moitié des victimes ont gardé le silence. 26,7% des victimes ont eu recours à un proche, 12,6 % à la police et seulement 0,8% à l'hôpital, et ce malgré la mise en place d'unités intégrées de prise en charge des femmes et enfants victimes de violence au niveau des structures hospitalières (ADFM 2019).

Par ailleurs, ADFM (2019) rapporte que l'enquête IMAGES (International Men and Gender Equality Survey) sur les hommes et l'égalité des sexes dans la région de Rabat-Salé-Kénitra indique que 38% des hommes interrogés (contre 20% des femmes) pensent que les femmes méritent parfois d'être battues.

Par ailleurs 62% des hommes et 46% des femmes interrogés, sont d'accord ou tout à fait d'accord avec la déclaration selon laquelle « une femme devrait tolérer la violence pour maintenir sa famille unie ».

IV.2. L'étude de cas au centre d'hébergement TILLILA de la LDDF INJAD à Mohammadia

La R.A.P à Mohammadia a porté sur 9 femmes hébergées au centre Tillila. L'étude montre qu'une préoccupation importante de ces femmes est de trouver un lieu où se réfugier. Cette préoccupation ne laisse pas place à des possibilités de créations entrepreneuriales.

L'hébergement au centre Tillila ne dure, faute de moyens dans le centre, que 2 mois maximum pour une capacité de 10 femmes avec leurs enfants ; alors qu'il pouvait atteindre dans le passé les 6 mois pour une capacité de 20 femmes avec leurs enfants. Pour les femmes, il faut trouver où loger après l'expiration de la durée d'hébergement.

Il faut également résoudre les procès engagés pour certaines au niveau des tribunaux ; ou encore faire face à la problématique du retour à la maison familiale ou chez le mari.

L'étude révèle que ces femmes victimes de violences souffrent toutes d'un manque d'estime de soi, de sentiments d'oppression et d'injustice.

L'hébergement est donc une nécessité pour ces femmes qui doivent quitter leur foyer. Or la R.A.P. montre que :

- la création et la gestion des centres d'hébergement pour femmes victimes de violence demandent des ressources matérielles, humaines et techniques importantes, qui dépassent les capacités de la société civile ;
- l'offre de services d'hébergement n'est pas soumise à une réglementation spécifique, ce qui fait que la marge d'action des intervenants associatifs sont limitées ;
- l'absence de mécanismes institutionnels de coordination entre les acteurs, spécifique à l'hébergement des femmes victimes de violences ;
- le référentiel de Violence Fondé sur le Genre ne fait pas consensus entre les associations et les institutions ; de ce fait, la mission et le public cible des centres d'hébergement sont soumis à des définitions multiples.

Conclusion sur l'étude à Mohammadia

La R.A.P. menée par QDM et LDDF INJAD montre plusieurs problèmes :

- l'impact psychologique de la situation sur les femmes
- la très petite capacité d'accueil du centre concerné et la durée limitée de l'accueil par rapport aux besoins
- la faiblesse des moyens octroyés aux centres d'hébergement et les difficultés de la société civile à les gérer
- la difficulté pour ces femmes à gérer les procès engagés devant les tribunaux
- la question de la réglementation des services d'hébergement.

Dans ce qui suit, nous mettrons ces constats en parallèle avec :

- dans le point III.3 : le cadre global relatif aux cas spécifiques de l'hébergement et à la protection des femmes victimes de violences (III.3), dans lequel nous verrons les apports du PGE 1, du PGE 2 et du cadre législatif ;
- dans le point III.4 : le cadre juridique sur la violence envers les femmes, dans lequel nous verrons les apports du Code de la famille, du Code pénal, et de la loi 103-13 sur les violences envers les femmes.

IV.3. Cadre relatif à l'hébergement et à la protection des femmes victimes de violences

Le gouvernement a mis en œuvre plusieurs politiques pour tenter de réduire le phénomène de la violence à l'égard des femmes.

En 2002, il a adopté une stratégie nationale de lutte contre la violence à l'égard des femmes, avec une approche consultative nationale. Un plan opérationnel de mise en œuvre est adopté en 2004, qui a débouché sur la création de centres d'assistance psychologique et juridique, d'une ligne téléphonique d'urgence (non encore opérationnelle) pour les victimes et d'un centre de coordination pour l'égalité des sexes.

La protection des femmes victimes de violence est un axe du plan gouvernemental pour l'Égalité (PGE). Nous passerons dans ce qui suit en revue les réalisations du PGE 1 (2012-2016) et du PGE 2 (2017-2021), puis les apports de la législation.

a. Réalisations du plan Iqram 1 (2012-2016)

Concernant le bilan du PGE Iqram 1 (MSFFDS, 2016 p.146) sur l'axe 2 intitulé « **Lutte contre toutes les formes de discrimination et de violence à l'encontre des femmes** », on peut relever :

- la création de **deux observatoires nationaux** sur la violence à l'égard des femmes et sur l'image des femmes dans les médias
- la mise en place en octobre 2014 un **Système d'Information Intégré sur la Violence à l'égard des femmes**, à travers la signature d'un protocole d'échange des données informatisées entre le MSFFDS et ses partenaires (Ministère de la Justice et des Libertés, Ministère de la Santé, Direction Générale de la Sûreté Nationale, Gendarmerie Royale).

Ce système a été mis en place pour unifier la méthode de collecte des données et de statistiques de violence à l'égard des femmes au niveau des cellules d'accueil institutionnel situées dans les tribunaux, les hôpitaux et la sûreté nationale et de la gendarmerie royale, au niveau régional et national.

- dans le cadre de la mesure 70 (« *Renforcement des capacités des fonctionnaires...* »), l'organisation de **4 campagnes de sensibilisation** sur la violence contre les femmes depuis 2012, menées par le MSFFDS.
- l'organisation de différentes **journées d'étude et de formation** de profit de juges, assistantes sociales, sur divers domaines (« prise en charge juridiques des femmes et enfants victimes de violences », « les modèles des imprimés et registres relatifs aux affaires de la femme et de l'enfant », etc.)
- dans le cadre de la mesure 74, l'appui de 39 centres d'écoute et d'orientation et d'assistance juridique et psychique des femmes victimes de violence avec un montant de 11 millions de dirhams en 2014 (MSFFDS, 2016 p.153)
- la création de 7 centres de femmes en situation difficile dans le cadre de l'INDH, de 2012 à 2016
- la création et gestion de 40 espaces multifonctionnels des femmes (EMF) au niveau local, « qui sont des centres communautaires polyvalents visant à offrir aux femmes fuyant la violence, un hébergement, des services d'accompagnement et de formation ».

Ces EMF, répartis sur l'ensemble du territoire national, ont fait l'objet d'une convention de partenariat entre le MSFFDS et l'Entraide Nationale. L'objectif étant de « développer le dispositif d'accueil et d'assistance sociale dédié aux femmes et le professionnaliser »⁷. L'Entraide Nationale a pour mission de mettre à disposition les locaux et de les équiper.

⁷ <http://www.social.gov.ma/fr/content/la-convention-de-partenariat-entre-le-minist%C3%A8re-de-la-solidarit%C3%A9-de-la-femme-de-la-famille-0>

b. Mesures prises dans le plan Iqram 2 (2017-2021)

Le plan Iqram II (MSFFDS, 2017) s'intéresse également à la question de la protection des femmes notamment **dans son axe 4** qui vise une réalisation effective des **améliorations du cadre juridique de lutte contre les violences basées sur le genre**.

L'objectif intitulé « Assurer une application effective des lois et règlements afférents pour la jouissance par les femmes et les filles de leurs droits », vise à atteindre un « degré d'opérationnalisation des mécanismes institutionnels de prise en charge prévus au niveau de la loi 103.13 » de 50% à fin 2019.

De même, le « pourcentage de traitement des plaintes⁸ de femmes relatives à des actes et pratiques discriminatoires » est fixé à 80% pour fin 2019.

L'objectif « Assurer la protection et la prise en charge appropriées des victimes de violences basées sur le genre » vise à fin 2019 un taux de 25% de « femmes bénéficiaires de la chaîne de prise en charge des femmes victimes de violences se considérant bien informées et satisfaites du service »

L'axe 4 du PGE II vise également la création de 10 « havres actifs luttant contre les violences à l'égard des femmes et filles », et d'atteindre 500 « personnes impliquées (en tant que moteur / supporteur / bénéficiaire) dans le fonctionnement des havres ».

Est attendue également l'« Amélioration des Services d'accueil, d'écoute, d'hébergement et d'accompagnement des femmes victimes de violence ».

L'année 2017 a vu la mise en place de **l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes, l'activation du système d'information institutionnel dédié**, et la publication d'un guide des cellules institutionnelles d'accueil des femmes victimes de violence destiné aux tribunaux, aux hôpitaux, aux commissariats de police.

D'autres initiatives ont été mises en œuvre par le gouvernement :

- Entre 2012 et 2017 et en partenariat avec la société civile et des associations, **223 centres d'écoute et d'orientation juridique** destinés à venir en aide aux femmes victimes de violences ont bénéficié d'un soutien financier global de 72 millions de dirhams (MSFFDS 2019).

Ces centres offrent en général des services d'écoute, d'orientation juridique, d'accompagnement auprès des institutions publiques, et dans certains cas de l'assistance judiciaire organisée avec l'aide d'avocats bénévoles ou indemnisés. En parallèle, ces associations travaillent sur l'autonomisation des femmes en offrant des cours

⁸ . Les chiffres relatifs aux arrestations et aux poursuites montrent en effet la lenteur du système. Suite aux plaintes introduites en 2009, 15% étaient en cours de traitement, 1,3% des auteurs avaient été arrêtés et 1,8% seulement inculpés (HCP, 2009).

Selon ASF (2019), « l'Observatoire national de la violence à l'égard des femmes n'offre pas encore de lecture intéressante de la situation actuelle à cet égard. Les chiffres ne sont pas consolidés et il n'y a pas de données différenciées permettant des analyses comparatives par exemple entre le nombre de plaintes, de poursuites, et de condamnations ».

d'alphabétisation ou des formations professionnelles, de renforcement des capacités, ainsi que de l'éducation et de la sensibilisation au droit (ASF, 2019).

- La poursuite de la généralisation de centres de prise en charge des femmes et des enfants victimes de violence dans l'ensemble des hôpitaux, qui ont atteint 99 unités (MSFFDS 2019).

Les PGE 1 et 2 ont amené beaucoup de mesures pour l'assistance, l'orientation et l'hébergement des femmes victimes de violences (FVV).

Cependant, les indicateurs avancés par le PGE 1 restent essentiellement des indicateurs d'activités (nombre de formations, de personnes formées, de centres créés,...) davantage que des indicateurs d'impact sur le phénomène de la violence envers les femmes.

Il y a par ailleurs un manque d'informations précises sur les moyens humains, matériels et financiers dédiés aux centres d'écoute et d'orientation ou aux espaces multifonctionnels des femmes, sur la durée prévue pour l'hébergement, ...

Le PGE 2 annonce des mesures qui répondent à certains besoins, comme celui d'une efficacité dans le traitement des plaintes⁹ déposées par les FVV. Cependant, un indicateur comme « traitement des plaintes » n'inclue pas celui du suivi donné aux plaintes en termes de conséquences et de taux de sanction.

Egalement, le chiffre de « 500 personnes impliquées en tant que moteur / supporteur / bénéficiant dans le fonctionnement des havres » peut être difficile à évaluer : ne sont définis ni les organigrammes de ces structures, ni le profil que de ces personnes.

c. Le cadre juridique relatif à l'hébergement des femmes victimes de violences

En août 2013 ont été abrogés les articles 494, 495 et 496 du Code pénal qui criminalisaient le fait de cacher, d'héberger ou de kidnapper une femme mariée et rendaient illégaux, dans les faits, les refuges pour les femmes fuyant des situations de violence.

Malgré cela il y a toujours **absence d'un cadre juridique spécifique concernant les refuges pour femmes victimes de violence**. C'est alors la loi 65-15 relative aux établissements de protection sociale (promulguée par le dahir n° 1-18-25 du 12 avril 2018 et qui est venue abroger la loi n° 14-05 du 22 novembre 2006), qui est considérée comme la loi applicable, bien qu'elle ne soit pas adaptée au cas particulier de l'accueil et de l'hébergement des femmes victimes de violence.

La loi 65-15 contient des dispositions relatives à la création et au contrôle des établissements de protection sociale, définit les missions des établissements de protection sociale, les modalités de la prise en charge d'autrui (accueil, hébergement, alimentation, assistance sociale, soutien et accompagnement psychologique,...)

⁹ . Le rapport d'Avocats sans frontières (ASF, 2019 p.31), souligne les difficultés auxquelles sont **confrontées les femmes** lors du dépôt de plainte : « Le certificat médical à obtenir devrait en principe être délivré gratuitement, mais ce n'est pas toujours le cas. Si d'autres examens sont nécessaires (radios, ophtalmologie, ...) ceux-ci ne sont pas couverts. Si la femme n'a pas les moyens, il lui sera donc plus difficile de prouver les violences dont elle a fait l'objet. Si elle n'a pas la possibilité d'aller à l'hôpital immédiatement, les coups ou blessures deviendront moins apparents, ce qui aura également un impact sur son dossier ».

Les établissements de protection sociale prévus à l'article premier de cette loi comprennent notamment les établissements multifonctionnels dédiés aux femmes.

Différentes difficultés, d'ordre juridique, existent relativement à ces espaces d'accueil des femmes :

- En l'absence de texte de loi spécifique sur les EMF, les centres d'hébergement étant considérés comme de simples « programmes » ou projets d'ONG locales. Certaines ONG continuent de signaler des cas où elles ont eu besoin de disposer de l'autorisation du procureur pour éviter d'être poursuivies pour « enlèvement » de femmes mineures par leurs maris ou leurs tuteurs légaux (AHR, 2016).
- Un autre problème qui se pose est que le Code Pénal condamne l'abandon de famille, et notamment le fait de quitter le domicile conjugal. L'époux peut donc demander la réintégration de la femme au domicile conjugal. La loi n'exige pas formellement qu'elle dépose une plainte, donc le juge n'est pas impliqué (ASF, 2019).

Conclusion sur le cadre relatif à l'hébergement des femmes victimes de violences

On peut relever un décalage entre les objectifs des deux PGE et le cadre juridique actuellement en vigueur en matière d'hébergement des femmes victimes de violence, qui devrait être adapté aux besoins du terrain en matière de protection des femmes demandant l'asile, mais aussi des ONG les prenant en charge.

Dans ce qui suit nous compléterons l'analyse du cadre juridique relatif à la violence envers les femmes.

IV.4. Le cadre juridique sur les violences envers les femmes

a. Le Code de la Famille (Moudouwana) de 2004

Le Code de la famille est la seule loi en vigueur au Maroc qui est basée sur des préceptes religieux.

Bien que les réformes de 2004 du Code de la famille aient supprimé les dispositions qui désignaient l'homme comme chef du ménage et établissaient un devoir d'obéissance de la femme à son mari, ce Code maintient toujours des inégalités entre les sexes. Ainsi, l'âge légal du mariage est de 18 ans pour les hommes et les femmes, mais la Moudouwana autorise le mariage des mineur(e)s s'il est considéré comme justifié après contrôle du juge des affaires familiales.

Les juges disposent d'un pouvoir et d'une discrétion importants, basés sur l'interprétation des textes religieux. Ainsi le taux d'approbation des demandes de mariage avec une mineure reste élevé, autour de 90 % (CESE, 2016).

En 2014, les statistiques indiquent que le nombre de cas de mariage de mineures a presque doublé au cours des 10 années précédentes, se situant à 10,72 % de l'ensemble des mariages (Ministère de la justice, 2014). Or diverses études montrent que le mariage précoce affecte la capacité des jeunes filles à poursuivre des études et a des implications sur la prise de décision et l'exercice du pouvoir au sein de la famille.

Les dispositions du Code de la famille de 2004 définissent le mari comme seul responsable financièrement de sa femme et de ses enfants (articles 194, 198). Or les femmes qui travaillent rapportent que leur salaire est souvent la seule source de revenu dans leur foyer, ou qu'elles contribuent aux dépenses de manière égale au mari (CESE, 2016).

Le Code de la famille maintient également des inégalités au sein du couple quant à la garde des enfants en cas de divorce, les hommes restant les tuteurs légaux des enfants. Les mères qui ont la garde physique de leurs enfants après un divorce rencontrent des difficultés pour se remarier (risque de perte de la garde des enfants), pour voyager en dehors du pays avec leurs enfants (nécessité de l'autorisation du père)...

Par ailleurs, la législation successorale reste discriminatoire : les héritiers masculins ont droit à une part complète de l'héritage alors que les héritières descendantes directes n'ont droit qu'à la moitié.

Selon (ADFM, 2019), « la philosophie (du Code de la famille) se fonde sur des concepts moralisateurs et obsolètes comme les bonnes mœurs et l'ordre des familles, et non sur les principes et valeurs de la loi fondamentale basés sur les droits humains et les libertés individuelles ».

b. Le code pénal

Depuis 1962, date de son adoption, le code pénal marocain n'a connu que des amendements successifs qui ont partiellement renforcé la protection des femmes contre les violences (ADFM, 2019) :

- Depuis la modification de 2002, le harcèlement sexuel est entré dans le code pénal (article 503-1).
- L'abrogation en 2014 du paragraphe 2 de l'article 475, a mis un terme à l'impunité dont bénéficiait le violeur qui épousait sa victime mineure afin d'échapper aux poursuites judiciaires.

Cependant, la criminalisation des relations sexuelles hors mariage entre adultes consentants (articles 490 et 491), de l'adultère et de l'interruption volontaire de grossesse sont toujours en vigueur dans le code pénal.

La situation des mères célibataires est donc **une forme de violence créée par le droit**.

Selon le rapport de Avocats sans Frontières (ASF, 2019 p.24), « les mères célibataires sont hors la loi et n'ont pas de statut officiellement reconnu. Elles font donc face à une série de complications légales et administratives, notamment pour l'obtention du Livret de Famille, document indispensable pour l'accès à d'autres documents (carte d'identité, passeport, permis de conduire, ...) et à certains services publics.

Les autres problèmes rencontrés concernent notamment l'enregistrement des enfants à l'état civil, les tentatives d'établir la filiation avec le père naturel (en général connu) et d'obtenir la contribution de ce dernier aux frais d'éducation de l'enfant, la reconnaissance de mariages coutumiers, le soutien pour l'accès aux soins et aux services sociaux, pour inscrire les enfants à l'école.

Dans ces démarches, les mères célibataires font souvent face - en raison de leur statut précaire, et « hors la loi » - à une administration indifférente, intimidante, voire hostile. La

plupart du temps, il leur sera très difficile voire impossible de résoudre certains problèmes sans l'accompagnement des associations qui peuvent les protéger des abus et humiliations et plaider en leur faveur ».

Ces difficultés, ajoutées à la stigmatisation sociale¹⁰, conduisent certaines femmes célibataires à avorter ou à abandonner leur enfant (ASF, 2019).

c. La loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes

La loi 103-13 relative à la lutte contre les violences faites aux femmes, restée longtemps bloquée depuis sa soumission au Conseil du gouvernement en novembre 2013, est entrée en vigueur le 13 septembre 2018. Son contenu de 18 pages vient modifier et compléter celui de textes déjà existants, à savoir le code pénal et le code de procédure pénal. Elle définit les violences faites aux femmes comme « *tout acte basé sur la discrimination fondée sur le genre, qui soit de nature à causer un dommage physique, psychologique, sexuel ou économique à une femme* ».

La loi prévoit l'alourdissement des peines encourues pour certaines formes de violences quand elles sont commises au sein de la famille et reconnaît comme crimes certains actes dont :

- le mariage forcé (le recours à la « violence ou à des menaces » constituant les éléments matériels de cette infraction) ;
- l'expulsion et le bannissement d'une épouse du domicile conjugal ;
- la dilapidation d'argent ou d'avoirs dans le but d'échapper au paiement de pensions alimentaires ou autres sommes dues en conséquence d'un divorce ;
- le harcèlement sexuel.

Concernant le harcèlement sexuel, le nouveau dispositif alourdit la sanction (la peine maximale devient de 3 ans d'emprisonnement au lieu de 2), et élargit également le champ des agissements incriminés. Est ainsi incriminé quiconque « *persiste à harceler* » dans les espaces publics ou autres, par des agissements, des paroles, des gestes à caractère sexuel ou à des fins sexuelles ; et également si l'infraction est effectuée au moyen de messages écrits, téléphoniques ou électroniques, d'enregistrements ou d'images.

Les peines pour harcèlement sexuel peuvent également être aggravées en fonction de la qualité de l'auteur. Par exemple, la sanction est portée au double s'il s'agit d'un collègue de travail, et atteint cinq ans d'emprisonnement si le harceleur est un ascendant, un proche ayant avec la victime un empêchement à mariage, un tuteur,...

La loi 103-13 a par ailleurs abrogé certaines dispositions du Code pénal de 1969, contenues dans les articles 494, 495 et 496 et considérées comme contraires à la dignité des femmes, qui interdisaient « *l'enlèvement, le détournement et le déplacement d'une femme mariée* ». Cette abrogation a mis fin au risque de poursuite judiciaire des femmes réfugiées pour cause de violence familiale.

¹⁰ . Signalons que les mentalités ont peu évolué : selon l'enquête de ONU Femmes (2018) sur « les hommes et l'égalité des sexes », « 60% des hommes et 48% des femmes interrogés continuent de soutenir l'idée qu'une femme violée devrait se marier avec son agresseur ».

La loi 103-13 apporte la possibilité de contraindre, par voie judiciaire, le mari auteur de violences à quitter le domicile conjugal. Cependant, cela n'est possible qu'à partir du moment où des poursuites pénales sont engagées. Les difficultés liées au dépôt de la plainte, et notamment la charge de la preuve, subsistent (ASF, 2019).

La loi 103-13 prévoit également **la création de cellules de prise en charge des femmes victimes de violence** au sein des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, des agences gouvernementales, et des forces de sécurité ; ainsi que la création de comités locaux, régionaux et nationaux chargés des questions concernant les femmes et les enfants. Elle détermine aussi la composition du Comité national chargé des femmes victimes de violence.

Selon (ASF, 2019), « Les cellules de prise en charge des violences ont grandement facilité l'introduction de la plainte pénale. (...) Elles semblent être devenues la porte d'entrée principale pour la mise en œuvre d'une éventuelle procédure pénale pour les violences faites aux femmes, en tout cas dès lors qu'il s'agit de violences physiques. Les centres d'écoute des associations orientent presque systématiquement vers les cellules les femmes qui souhaitent porter plainte, après les avoir informées et éventuellement soutenues dans la préparation de la plainte et l'obtention d'un certificat auprès de la cellule située au niveau de l'hôpital.

Mais un certain nombre de difficultés persistent dans la pratique.

Tout d'abord, le fait qu'un certificat médical faisant état d'un minimum de 21 jours d'incapacité continue d'être exigé pour l'enregistrement de la plainte. (...) Les cas de violences psychologiques ne peuvent pas être pris en considération. Par ailleurs, la femme doit également pouvoir démontrer que les coups sont le fait de son époux, ce qui n'est pas toujours possible. (...). La possibilité pour les assistantes sociales des cellules de violence de réaliser une enquête de terrain existe, mais en pratique elles n'ont pas le temps.

(...) Cela étant dit, certains acteurs soulignent que les cellules ne fonctionnent pas bien partout, et que celles de Rabat et de Casablanca seraient des cas « exemplaires ». De nombreux efforts supplémentaires sont en principe prévus en termes d'aménagement des espaces, d'allocation des ressources et de formation du personnel » (ASF, 2019).

Il est également relevé que les cellules de la violence contre les femmes restent inefficaces et non fonctionnelles, limitées à un rôle purement bureaucratique administratif, celui de remplir des documents plutôt que de fournir des informations, des services ou une protection aux femmes victimes de violence (AHR, 2016).

d. Limites de la loi 103-13

La loi 103-13 se limite à des réformes mineures du code pénal et du code de procédure pénale et ne représente pas une loi spécifique comportant à la fois des dispositions pénales et civiles. Elle comporte par ailleurs plusieurs lacunes.

- Les victimes de viol restent dans l'obligation de prouver un préjudice physique pour attester de leur non consentement, risquant toujours, à défaut, des poursuites pour relations sexuelles hors mariage, incriminées pénalement. D'autre part, la plainte pénale n'est pas recevable sans certificat médical attestant que les blessures subies ont conduit à plus de 20 jours d'invalidité (ADFM 2019).

- La loi, bien qu'elle considère comme crimes certaines formes de violence familiale, ne définit pas la violence conjugale ; par exemple, le viol d'une femme par son mari n'est pas considéré explicitement comme un crime.
- Bien que la loi prévoit l'émission d'injonctions restrictives interdisant à une personne accusée de violence d'approcher ou de communiquer avec sa victime, ces injonctions ne peuvent être émises que dans le cadre de poursuites pénales ou après une condamnation pénale. La loi oblige donc les femmes victimes de violences à engager des poursuites pénales pour obtenir une protection, ce que peu d'entre elles sont en mesure de faire.
- La loi exige que la victime souffre de blessures entraînant plus de 20 jours d'incapacité pour pouvoir porter plainte pour agression criminelle ; la victime doit aussi apporter la preuve du résultat de l'acte de violence, à savoir une blessure physique.
- Par ailleurs les injonctions restrictives peuvent être levées si les époux se réconcilient, ce qui risque d'exercer des pressions sur les femmes pour qu'elles renoncent aux poursuites (HCP, 2009).
- Or l'enquête du HCP de 2009 sur la prévalence de la violence envers les femmes indique que seulement 3% des femmes ayant subi des violences conjugales en avaient informé les autorités. De nombreuses femmes avouent qu'elles préfèrent plutôt demander l'aide d'ONG locales ; la plupart abandonnent les rares poursuites pénales qui sont engagées, en raison des pressions subies de leur famille ou de leur conjoint agresseur, ou à cause de leur dépendance financière à ce dernier.
- La loi ne prévoit pas de protection civile pour les femmes, d'ordonnance d'interdiction temporaire pour l'agresseur ou d'autres mesures coercitives civiles. Elle ne prévoit pas de financement pour les refuges où sont accueillies les femmes victimes de violences, ni pour les victimes elles-mêmes.
- Une autre limite est que la loi 103-13 n'assigne pas de responsabilités concrètes à la police, aux procureurs et aux autres agents ou magistrats chargés de l'application des lois, en ce qui concerne les affaires de violences conjugales.

Conclusion sur le cadre juridique sur les violences envers les femmes

Le cadre juridique crée des pratiques discriminatoires à l'égard des femmes, qui peuvent aboutir à des exclusions sociales. Il conviendrait alors de renforcer :

- le droit à un héritage égal et équilibré ;
- la protection des mères célibataires et la reconnaissance des droits de leurs enfants et d'elles-mêmes à la dignité ;
- la protection des femmes dans les cas de violence conjugale (mises sous surveillance judiciaire des agresseurs, pénalisation du viol conjugal, simplification des procédures liées aux dépôts de plaintes...);
- la législation sur l'hébergement des femmes victimes de violences (création d'une législation spécifique pour les centres d'hébergement dédiés, dotation en moyens humains, matériels et financiers suffisants et adaptés).

Autant de réformes qui sont nécessaires et pourraient contribuer à faciliter l'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.

Remarques émises par les représentants de la société civile au sujet des centres d'hébergement

Les remarques recueillies lors d'une réunion organisée en octobre 2020 avec des représentants de la société civile au sujet des centres d'hébergement pour les femmes victimes de violences s'organisent autour des axes suivants :

. Remarques concernant les ressources humaines :

- Il y a une pénurie importante de ressources humaines et de moyens de financement pour l'exploitation des centres d'hébergement.
- Une faible efficacité des opérateurs actifs travaillant dans ces espaces.

. Remarques concernant les moyens financiers :

- Les moyens financiers dédiés à l'exploitation des centres d'hébergement sont trop faibles.

. Inadéquation du cadre institutionnel à la réalité du terrain :

- Les participants relèvent un manque d'informations sur les activités dans les centres d'hébergement.
- L'existence d'un écart entre les politiques publiques et la réalité des pensions des centres d'hébergement.
- L'arsenal juridique ne prend pas en compte les spécificités du fonctionnement de ces centres, qui ne bénéficient pas de couverture juridique suffisante pour les protéger.
- Le cahier de charges type, qui est le même pour tous les centres d'hébergement (la maison des étudiants, le rôle des infirmes, le rôle de refuge pour les femmes concernées...), est un obstacle aux associations qui s'occupent des centres d'hébergement pour les femmes : il ne prend pas en compte les différents besoins, les activités et les caractéristiques des centres d'hébergement.
- Le non-respect des conditions d'ouverture du bâtiment institutionnel prévues par la loi 1510 : dimensions des pièces, systèmes de ventilation, isolation de l'espace de logement des femmes dans le bâtiment...

CONCLUSION GENERALE

Cette étude documentaire a concerné trois volets relatifs à l'autonomisation socio-économique des femmes et des femmes victimes de violences au Maroc :

- le travail des femmes au Maroc (1)
- les initiatives entrepreneuriales des femmes dans l'économie solidaire (2)
- l'hébergement des femmes victimes de violences (3).

Les associations QDM et FLFF ont mené une recherche action participative sur trois terrains : le cas des ouvrières agricoles dans la culture des fraises à Larache (relativement au volet 1) ; les AGR de femmes à Ourzazate (volet 2) ; le centre d'hébergement pour les femmes victimes de violence Tilila de Mohammadia (volet 3).

Le but de la présente étude documentaire était d'analyser les politiques publiques et le cadre législatif concernant chacun de ces trois volets, en termes de réalisations et d'apports d'un côté, et de lacunes ou d'écarts avec les besoins de ces terrains de l'autre.

Concernant le volet (1) :

La recherche de QFM et LDDF INJAD à Larache a montré :

- la précarité du travail des femmes ouvrières objet de l'étude ;
- une pénibilité du travail, avec une incidence psychologique sur ces femmes ;
- la présence de violence verbale dans le travail, considérée comme « normale » par certains « chefs », et de harcèlement sexuel au travail
- un non-respect de la législation du travail par les employeurs, en matière de niveau de salaire, de temps de travail, de conditions d'hygiène et de sécurité...

Ces constats sont à mettre en relation avec le cadre plus global des caractéristiques de l'emploi au Maroc qui montrent que :

- l'incidence de l'emploi vulnérable reste très élevée, notamment chez les femmes ;
- il subsiste des discriminations salariales entre genres ;
- le taux d'analphabétisme reste plus élevé chez les femmes que chez les hommes ; de même que le taux de déperdition scolaire, élevé chez les filles ;
- l'accès à l'entrepreneuriat est très faible chez les femmes ;
- l'accès des femmes au marché de l'emploi n'est pas favorisé par la subsistance de stéréotypes culturels et par une répartition genrée des tâches à l'intérieur du foyer.

L'analyse du cadre juridique relatif au travail des femmes montre que le Code du travail au Maroc consacre un certain nombre d'articles à la lutte contre la discrimination à l'égard des femmes et à leur protection. Cependant, il n'a pas encore fait l'objet d'une évaluation rigoureuse pour vérifier sa correcte application, et on relève un non-respect des dispositions du Code du travail de la part de nombreuses entreprises. Par exemple, bien que le harcèlement sexuel y soit reconnu comme une infraction pénale et un crime grave (article 40), les autorités appliquent rarement cette disposition et un faible nombre de victimes poursuivent le harceleur en justice, du fait de la difficulté à prouver l'infraction et des répercussions redoutées du dépôt d'un procès.

L'analyse des politiques publiques relatives au travail des femmes a montré une multiplicité des programmes ciblant l'emploi, avec un pourcentage relativement élevé de femmes bénéficiaires. Le nombre cumulé des femmes bénéficiaires reste toutefois faible au regard du nombre de femmes au chômage, et les chiffres rapportent des créations brutes d'emplois mais ne donnent pas les créations nettes. Les bilans de programmes comme le PGE 1 ne donnent pas d'informations qualitatives sur ces programmes, comme les types d'emplois occupés, leur stabilité, les types de contrats de travail, les secteurs d'activité concernés. Il n'y a pas non plus de données sur l'impact en termes de pérennité

des emplois créés, de durée dans le poste occupé, de parcours des bénéficiaires de formation pour l'insertion, etc.

Au niveau institutionnel, on peut aussi relever qu'une multitude d'acteurs intervient dans la promotion de l'emploi des femmes mais sans réelle coordination entre les différentes mesures et programmes.

Les recommandations sont que les politiques publiques concernant l'emploi des femmes au Maroc devraient s'inscrire davantage dans une perspective qui dépasse les objectifs chiffrés, pour prendre en compte les besoins et contraintes spécifiques des femmes. Bien que l'effort consenti par les pouvoirs publics, avec ce que cela implique comme moyens financiers et ressources humaines mobilisés, soit à souligner, les mesures adoptées ne prennent pas suffisamment en compte le contexte défavorable dans lequel évoluent les femmes en matière d'accès à l'emploi.

Ainsi, il serait important de faire une analyse d'impact qualitatif de ces politiques publiques sur l'amélioration de l'indépendance socio-économique des femmes et leur bien-être, la réduction des discriminations,

Il serait utile par ailleurs d'étudier finement le poids des différents facteurs explicatifs de la stagnation du taux d'insertion des femmes dans le marché de l'emploi, et de mettre en place des leviers d'actions comme une meilleure représentation des femmes dans les lieux de pouvoir et de décision, des activités de formation visant à modifier l'image du rôle des femmes et des hommes dans la société marocaine, des mesures concrètes qui permettraient de mieux concilier vie privée et vie professionnelle,... et susceptibles de faciliter l'accès des femmes à l'emploi.

Concernant le volet (2) :

L'étude de QDM et FLDL à Ouarzazate révèle certaines des difficultés auxquelles sont confrontées les femmes, notamment les femmes victimes de violences, pour mener des initiatives entrepreneuriales en économie sociale et solidaire (ESS) :

- manque de confiance des femmes en elles
- expériences de travail dans des activités traditionnelles et proches du travail domestique
- difficultés d'accès aux marchés et d'élargissement de leur marché
- difficultés devant les procédures complexes d'accès au micro-crédit
- inadaptation des formations qui leur sont données dans le cadre des programmes dédiés,...

Ces constats illustrent l'apport de la politique des AGR voulue par l'INDH, mais aussi les limites inhérentes aux profils des femmes ciblées et aux moyens consacrés à la mise en œuvre des programmes.

L'analyse des politiques publiques relatives à l'ESS montre que les programmes d'accompagnement restent en général liés à des activités féminines traditionnelles comme la couture, la cuisine ou la coiffure, et qu'ils contribuent donc à maintenir les stéréotypes basés sur le genre. D'autre part, malgré les données indiquant le nombre de filles et de femmes bénéficiaires des différents programmes, il y a peu, voir pas, de données qualitatives sur leurs effets ou l'impact sur l'amélioration de la situation des femmes bénéficiaires et leur suivi longitudinal. Des efforts restent à faire en termes d'inclusion des femmes, de formation au management, d'accès aux marchés, aux financements...

Concernant le volet (3) :

La R.A.P. menée par QDM et LDDF INJAD dans l'EMF de Mohammadia montre plusieurs problèmes :

- la question de la réglementation des services d'hébergement.
- la très petite capacité d'accueil du centre concerné et la durée limitée de l'accueil par rapport aux besoins
- la faiblesse des moyens octroyés aux centres d'hébergement et les difficultés de la société civile à les gérer

- l'impact psychologique de la violence subie sur les femmes
- la difficulté pour ces femmes à gérer les procès engagés devant les tribunaux

L'analyse des politiques publiques en matière d'hébergement des FVV révèle des décalages entre les objectifs des deux PGE et le cadre juridique actuellement en vigueur, qui devrait être adapté aux besoins du terrain en matière de protection des femmes demandant l'asile, mais aussi des ONG les prenant en charge.

L'analyse du cadre juridique montre qu'il crée des situations discriminatoires à l'égard des femmes, qui peuvent aboutir à des exclusions sociales. Il conviendrait alors de renforcer :

- la protection des mères célibataires et la reconnaissance des droits de leurs enfants et d'elles-mêmes à la dignité ;
- la protection des femmes dans les cas de violence conjugale (mises sous surveillance judiciaire des agresseurs, pénalisation du viol conjugal, simplification des procédures liées aux dépôts de plaintes...);
- la législation sur l'hébergement des femmes victimes de violences (création d'une législation spécifique pour les centres d'hébergement dédiés, dotation en moyens humains, matériels et financiers suffisants et adaptés).
- le droit à un héritage égal et équilibré ;

Autant de réformes qui sont nécessaires et pourraient contribuer à faciliter l'autonomisation socio-économique des femmes au Maroc.

REFERENCES

Abdelmoumni F., Bellin-Schulz C., Kpodekon E., « Les dérives du microcrédit au Maroc, le regard d'un investisseur social et solidaire.

Aboukhsaiwan O., "Measuring the Impact of Income-Generating Projects on Women's Empowerment Outcomes: Evidence from Rural Morocco", Wharton Research Scholars, n° 106, 2014

ADFM (Association Démocratique des Femmes du Maroc), « Rapport des ONG relatif aux droits des femmes au Maroc au titre du 3ème Examen Périodique Universel (EPU) », 2017

ADFM (Association Démocratique des Femmes du Maroc), « Rapport parallèle des ONG marocaines sur la mise en œuvre de la déclaration et de la plate-forme de Beijing. Situation des femmes au Maroc 25 ans après Beijing. Etat des lieux et recommandations », octobre 2019

(AHR) The Advocates for Human Rights, MRA Mobilising for Rights Associates, « Maroc : Soumission au Comité des droits de l'homme concernant les droits de la femme pour la 118ème Session, sept 2016

ATTAC CADTM Maroc, « Le microcrédit au Maroc : quand les pauvres financent les riches. Etude de terrain et analyse du système du microcrédit », avril 2017

(ASF) Avocats Sans Frontières, « Quelle justice pour les femmes au Maroc? Analyse des parcours de justice », avril 2019

Centre Mohammed VI de soutien à la micro finance solidaire, « Tendances du secteur de la microfinance au Maroc », décembre 2012

CESE (Conseil Economique, Social et Environnemental), « L'initiative Nationale pour le Développement Humain : analyse et recommandations », Saisine n° 2, 2013

CESE, « Economie Sociale et Solidaire. Un levier pour une croissance inclusive », Auto-saisine n°19, 2015

Ghosn A. (coord.), « L'économie sociale et solidaire au Maghreb. Quelles réalités pour quel avenir ? Algérie, Maroc, Tunisie. Monographies nationales », Rapport pour Ipemed, novembre 2013

Gillot G., « Les coopératives, une bonne mauvaise solution à la vulnérabilité des femmes au Maroc ? », Espace populations sociétés, n°3, 2016

HACA, « Les stéréotypes fondés sur le genre à travers les spots publicitaires, Analyse de 138 spots télévisuels », 2016

HCP (Haut Commissariat au Plan), « Enquête nationale sur l'emploi du temps au Maroc », 2011/2012

HCP, « Enquête nationale sur la prévalence de la violence à l'égard des femmes au Maroc », 2009

HCP, « Femmes et hommes en Chiffres », 2016

HCP, « Les indicateurs sociaux du Maroc, édition 2018

HCP, « Femme marocaine en chiffres », 2018

HCP et Banque Mondiale, « Chocs économiques et mobilité du travail au Maroc », 2012.

IEVP (Instrument européen de voisinage et de partenariat), « Etude sur la dynamisation du tissu économique en milieu rural - Maroc », 2011

Ministère de l'Économie et des Finances, OCP Policy Center, « *Égalité de Genre, Politiques Publiques et Croissance Économique au Maroc* », 2017

Morikawa T., "The Opportunities for Female Labor Force Participation in Morocco", The Brookings Institute and the Japan International Cooperation Agency, 2015

ONU Femmes, « Enquête IMAGES sur les hommes et l'égalité des sexes menée dans la région de Rabat-Salé-Kénitra », 27 avril 2018.

Oxfam, "Improving Working Conditions of Women Workers in the Berry Sector in Morocco", 2014

OCDE, "Women's Economic Empowerment in Selected MENA Countries: The Impact of Legal Frameworks in Algeria, Egypt, Jordan, Libya, Morocco and Tunisia. Competitiveness and Private Sector Development", 2017

PNUD, « Égalité des sexes et autonomisation des femmes dans l'administration publique. Etude de cas sur le Maroc », 2012

Royaume du Maroc, Ministère de la Solidarité, de la Femme, de la Famille et du Développement Social (MSFFDS), « Plan gouvernemental pour l'égalité ICRAM. Bilan global 2012-2016 », 2016

Royaume du Maroc, Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social (MSFFDS), « Plan gouvernemental pour l'égalité ICRAM 2, 2017-2021 », 2017

Royaume du Maroc, Ministère de la famille, de la solidarité, de l'égalité et du développement social, « Rapport national Beijing +25 »

Royaume du Maroc, « Autonomisation économique des femmes dans un monde du travail en pleine évolution », mars 2017

Royaume du Maroc - Ministère chargé des affaires économiques et générales, « Stratégie nationale de l'économie sociale et solidaire 2010-2020 », novembre 2011

Royaume du Maroc - Ministère de l'Économie et des Finances, avec le OCP Policy Center, « *Égalité de Genre, Politiques Publiques et Croissance Économique au Maroc* », 2017

Gagliardi S., "Violence against women: the stark reality behind Morocco's human rights progress, The Journal of North African Studies", 23:4, 2018

The Advocates for Human Rights, « Maroc : Soumission au Comité des Droits de l'Homme concernant les droits de la femme », 118ème session, 17 octobre - 4 novembre 2016

Wendy Perry et *al.*, "Argan oil and the question of empowerment in rural Morocco, The Journal of North African Studies", 2018

World Bank, "Morocco Mind the Gap: Empowering Women for a More Open, Inclusive, and Prosperous Society", 2015

WEF (World Economic Forum), "The Global Gender Gap Report", 2020