

Participation économique des femmes et croissance inclusive : Analyses théoriques et perspectives pour le contexte marocain

Fatima Zohra Abidi^{1*}, Youssef Samihi¹

¹ Laboratoire de recherche en sciences de gestion et des organisations, Université Ibn Tofail, Kenitra, Maroc

* Corresponding author : fatimazohra.abidi25@gmail.com

Résumé

Cet article propose une analyse pluridisciplinaire de la participation économique des femmes au Maroc et de son rôle dans la croissance inclusive. Après avoir retracé l'évolution historique du travail féminin et passé en revue les principales théories (classiques et modernes), il met en évidence les facteurs culturels, institutionnels et économiques qui freinent encore l'intégration des femmes dans le marché du travail. Les données empiriques — issues de sources nationales (Haut-Commissariat au Plan), d'instances internationales et de programmes spécifiques comme « Min Ajliki » ou « We-Fi » — révèlent un taux d'activité féminin stagnant autour de 20 %, une concentration dans des secteurs faiblement rémunérés et des écarts salariaux persistants. Malgré des avancées législatives notables (Code du travail, Moudawana) et des initiatives ciblées (ADWA', WAFIRA), l'impact demeure insuffisant en raison d'obstacles structurels (manque de garde d'enfants, discriminations à l'embauche, informel prépondérant). L'étude souligne la nécessité d'une approche intégrée alliant réformes sociales, budgétisation sensible au genre et contrôle plus rigoureux de l'application des lois. Elle met également en exergue les bénéfices macroéconomiques et sociaux qui découleraient d'une plus forte participation féminine, conformément aux modèles de croissance endogène. Enfin, l'article formule des recommandations pour renforcer la coopération intersectorielle, promouvoir l'entrepreneuriat féminin et transformer progressivement les normes socioculturelles au profit d'une croissance réellement inclusive.

Mots-clés : Participation féminine ; Croissance inclusive ; Discriminations ; Politiques publiques ; Maroc

Introduction

Au cours des deux dernières décennies, le Maroc a entrepris diverses réformes institutionnelles et législatives visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, tout en s'efforçant d'améliorer l'accès des femmes au marché du travail. Les textes fondateurs, tels que la réforme du Code de la famille (Moudawana, 2004), la mise en place de la budgétisation sensible au genre (BSG), ou encore la promulgation du Code du travail révisé en 2004, témoignent d'une volonté politique de réduire les écarts entre hommes et femmes (Haut-Commissariat au Plan [HCP], 2023 ; UN Women, 2023).

Malgré ces avancées, la participation économique des femmes reste faible, oscillant autour de 20 % depuis plusieurs années, selon les estimations les plus récentes (Lopez-Acevedo et al., 2021). Ces chiffres soulignent l'existence de contraintes structurelles, socio-culturelles et économiques, qui continuent de freiner l'engagement professionnel et entrepreneurial des femmes marocaines (World Economic Forum, 2023).

Par ailleurs, de nombreux programmes gouvernementaux et partenariats publics-privés – tels que « Min Ajliki », « We-Fi » ou encore « ADWA' » – ont vu le jour pour faciliter l'accès des femmes à l'entrepreneuriat et au financement (Fraine Amine et al., 2024). Toutefois, l'impact de ces initiatives demeure contrasté, en raison notamment de la persistance de normes sociales défavorables, de la ségrégation du marché du travail, ainsi que d'un manque d'infrastructures de soutien (HCP, 2023).

Dans ce contexte, plusieurs rapports (p. ex., UN Women, 2023 ; World Economic Forum, 2023) invitent à adopter une approche multidimensionnelle, considérant à la fois la charge du travail non rémunéré, les discriminations à l'embauche et la nécessité de renforcer la représentativité des femmes dans les postes à responsabilités. L'élaboration d'un état des lieux méthodique et nuancé de ces multiples facteurs est dès lors cruciale pour éclairer les politiques publiques à venir.

La problématique qui sous-tend cette métanalyse peut se formuler ainsi : malgré des efforts législatifs et institutionnels répétés, pour quelles raisons la participation économique des femmes au Maroc demeure-t-elle en deçà des attentes ? Quels facteurs – à la fois individuels, familiaux, socio-culturels et structurels – expliquent la persistance de cet écart de genre ? Et, inversement, quelles sont les dynamiques

institutionnelles et initiatives concrètes susceptibles de contribuer à une inclusion économique plus équitable (Morrisson & Friedrich, 2004 ; Zebakh et al., 2017) ?

Dans cette optique, et compte tenu des observations précédentes, nous formulons les hypothèses suivantes :

- Hypothèse 1 : Les normes socioculturelles et le poids des responsabilités domestiques constituent le principal frein à la participation économique des femmes marocaines.
- Hypothèse 2 : Les réformes législatives et initiatives gouvernementales n'ont qu'un impact partiel lorsque des infrastructures d'appui (garde d'enfants, crédits adaptés, etc.) ne sont pas mises en place.
- Hypothèse 3 : Les dispositifs d'entrepreneuriat et de microfinance, s'ils sont accompagnés d'un soutien institutionnel robuste, peuvent significativement améliorer l'autonomisation et l'emploi féminin.

Afin d'apporter des éléments de réponse, la présente étude adopte une démarche de métaanalyse, synthétisant les résultats d'articles scientifiques, de rapports institutionnels et de données statistiques relatifs à la participation économique féminine au Maroc. Cette approche permet non seulement d'identifier les barrières transversales récurrentes (p. ex., la pression des normes sociales, l'absence de services de garde d'enfants, la discrimination salariale), mais aussi de répertorier les stratégies d'empowerment et les programmes gouvernementaux qui ont eu un impact significatif dans d'autres contextes similaires (Ghosh & Sen, 2020 ; Indriyani et al., 2023).

L'objectif est de proposer une vision globale et actualisée de la question, susceptible d'orienter de futures recommandations politiques ou initiatives de recherche. Dans un premier temps, l'article exposera la méthodologie de sélection et d'analyse des sources retenues. Il présentera ensuite les principaux résultats dégagés par la métaanalyse avant de discuter des opportunités et limites à prendre en compte dans l'élaboration de réformes plus inclusives.

1. Revue de littérature

L'étude de la participation économique des femmes s'appuie sur un vaste corpus de recherches, qui met en évidence la diversité des dynamiques historiques, théoriques et contextuelles influençant leur engagement sur le marché du travail. Les sections suivantes proposent une revue de la littérature abordant, d'abord, l'évolution historique du travail des femmes, puis la présentation des principales théories (classiques et modernes) mobilisées pour analyser leur participation. Enfin, on examinera les facteurs socio-culturels, politiques et économiques qui conditionnent leur accès à l'emploi, ainsi que l'intégration de la variable « genre » dans les modèles de croissance.

1.1. Évolution historique du travail des femmes

1.1.1. Période préindustrielle et révolution industrielle

Historiquement, dans les sociétés préindustrielles, les femmes jouaient un rôle crucial dans l'agriculture de subsistance et dans l'organisation familiale (McCarthy, 2018). Toutefois, ce travail, bien que fondamental pour la survie des ménages, était souvent invisibilisé et sous-évalué dans les comptes économiques. Les premières formes d'organisation sociale reposaient sur une division sexuelle du travail, où les hommes se consacraient aux tâches visibles (chasse, construction, artisanat) tandis que les femmes assumaient les responsabilités domestiques, les soins aux enfants et la production alimentaire à usage familial (Himmelweit, 1995).

Avec la révolution industrielle, la mobilité sociale et l'urbanisation ont fait émerger de nouveaux besoins en main-d'œuvre manufacturière (Berg, 1993). Les femmes ont intégré massivement les industries textiles et manufacturières, en particulier dans les pays en phase d'industrialisation. Toutefois, ces emplois, souvent précaires, restaient sous-payés par rapport à ceux des hommes, ce qui a contribué à pérenniser la dévalorisation du travail féminin (Burnette, 2008). Malgré l'entrée de nombreuses femmes en usine, nombre d'entre elles demeuraient cantonnées à des rôles de subalternes ou de main-d'œuvre « docile », sans perspective de mobilité professionnelle (Bythell, 1993).

1.1.2. XXe siècle et montée du féminisme

Les deux guerres mondiales du XXe siècle ont constitué un tournant majeur pour le travail féminin (Summerfield, 1977). Du fait de la mobilisation des hommes au front, les femmes ont été massivement incitées à occuper des postes traditionnellement masculins dans l'industrie et les services. Cependant, au retour des soldats, beaucoup de femmes ont été encouragées à réintégrer leur rôle domestique (Rose, 2018). Cette expérience, ponctuée par la montée du mouvement féministe, a provoqué de profondes mutations culturelles et politiques sur la place de la femme dans la sphère économique (McGuire, 2018).

Avec l'émergence du féminisme moderne dès les années 1960, les revendications en faveur de l'égalité salariale, de meilleures conditions de travail et de la reconnaissance des droits reproductifs ont pris de l'ampleur (Pfeffer, 1985). Les pays industrialisés ont peu à peu adopté des législations visant à lutter contre la discrimination à l'embauche et à promouvoir l'accès des femmes aux postes de direction. Toutefois, malgré des progrès, des inégalités notables se maintiennent aujourd'hui dans la plupart des sociétés, y compris dans les pays à fort PIB (World Economic Forum, 2023).

1.1.3. Tendances contemporaines

Dans de nombreux pays, le niveau d'éducation des femmes a sensiblement augmenté, et l'emploi féminin s'est diversifié, en particulier dans les domaines des services et du secteur public. Néanmoins, de profondes disparités persistent, notamment dans les régions MENA où le taux d'activité des femmes demeure souvent inférieur à 25 % (Lopez-Acevedo et al., 2021). Les défis structurels (accès au marché du travail, droits législatifs, normes sociales conservatrices) et la persistance de préjugés liés aux rôles de genre influencent encore fortement la participation des femmes (UN Women, 2023).

1.2. Présentation des théories classiques et modernes

Plusieurs approches théoriques ont été mobilisées pour analyser la place des femmes dans l'économie. On distingue à cet égard les théories classiques (Smith, Ricardo, Mill) et les théories modernes (capital humain, GED, dualisme du marché du travail, théorie du Care, plafond de verre), qui mettent en avant des mécanismes explicatifs différents.

1.2.1. Théories classiques : Smith, Ricardo, Mill

- Adam Smith (1723-1790) et la division du travail. Pour Smith, la productivité découle d'une spécialisation croissante des tâches. S'il n'aborde pas spécifiquement le genre, la division traditionnelle des rôles (domestique pour les femmes, public pour les hommes) peut expliquer l'invisibilité économique de nombre de travaux féminins (Shah, 2006).
- David Ricardo (1772-1823) et l'avantage comparatif. Selon Ricardo, chaque agent devrait se spécialiser dans ce qu'il produit le plus efficacement. Appliquée au genre, cette logique a pu perpétuer la croyance selon laquelle les femmes seraient « naturellement » disposées à certains rôles (éducation, soins) (Chidiac, 2017).
- John Stuart Mill (1806-1873) plaide, quant à lui, pour l'égalité des droits politiques et économiques des femmes dans *The Subjection of Women* (1869). Son approche, plus proche du libéralisme égalitariste, met l'accent sur la nécessité de leur autonomie juridique et économique (Cameron, 1980).

1.2.2. Théories modernes

1. Théorie du capital humain (Becker, 1964). Elle postule que les écarts de salaire ou de participation découlent principalement de différences dans l'éducation, la formation et l'expérience. Si cette approche éclaire l'importance d'investir dans l'éducation des femmes, elle est critiquée pour négliger les discriminations systémiques liées au genre (Ghosh & Sen, 2020).
2. Genre et Développement (GED). L'approche GED analyse l'impact différencié des politiques de développement sur les femmes, prenant en compte les rapports de pouvoir et les normes sociales (Mitchell, 1996). Contrairement à l'approche WID (Women in Development), la GED insiste sur la transformation des structures sociétales qui limitent l'accès des femmes à l'emploi (Vavrus & Richey, 2003).
3. Dualisme du marché du travail. Selon cette théorie, le marché du travail est scindé entre un « secteur primaire » (emplois stables, bien rémunérés) et un « secteur secondaire » (emplois précaires, bas salaires). Les femmes sont surreprésentées dans ce second segment, en raison des stéréotypes et de la ségrégation professionnelle (O'Donnell, 1984).

4. **Théorie du Care.** Elle met l'accent sur le travail de soin, souvent non rémunéré, effectué majoritairement par les femmes. Ce travail de care, invisibilisé dans les systèmes économiques traditionnels, limite la participation féminine au marché du travail et contribue à perpétuer les inégalités (Himmelweit, 1995; Duffy et al., 2013).
5. **Plafond de verre.** Cette métaphore décrit la barrière invisible qui freine l'ascension des femmes dans les postes de direction, malgré leurs qualifications. Les stéréotypes de genre, le manque de modèles de réussite et la discrimination à l'embauche participent à maintenir ce plafond de verre (Chaffins et al., 1995).

1.3. Facteurs influençant la participation des femmes

1.3.1. Facteurs socio-culturels

Les normes sociales et la division genrée du travail domestique figurent parmi les freins majeurs à la participation des femmes (UN Women, 2023). Dans de nombreuses régions, la femme est perçue comme gardienne du foyer, chargée de l'éducation des enfants et de l'entretien familial (HCP, 2023). De surcroît, les stéréotypes de genre assignent fréquemment aux femmes des rôles subalternes dans certains secteurs (textile, services aux particuliers), limitant leur accès à des emplois plus qualifiés ou mieux rémunérés (Zebakh et al., 2017).

1.3.2. Facteurs politiques et institutionnels

Le cadre légal peut tantôt encourager, tantôt entraver l'emploi féminin. Les pays ayant adopté des lois sur l'égalité salariale, la non-discrimination et la protection des mères (congrés parentaux, services de garde) affichent en général une meilleure intégration des femmes (Ostry et al., 2018). Au Maroc, la réforme du Code de la famille (Moudawana, 2004) a marqué une avancée dans l'autonomisation juridique, mais son impact réel reste limité par l'insuffisance des politiques de soutien (UN Women, 2023).

De même, la budgétisation sensible au genre (BSG) amorcée par le Ministère de l'Économie et des Finances constitue un pas vers la prise en compte de l'égalité, mais doit s'accompagner d'une volonté plus générale de réformer les pratiques dans l'administration et le secteur privé (Zerrouqi, 2015).

1.3.3. Facteurs économiques

Le développement économique ne se traduit pas nécessairement par une hausse de l'emploi féminin. Parfois, l'industrialisation initiale tend à exclure certaines catégories de femmes ou à les cantonner à l'informel (McGuire, 2018).

Des études soulignent également l'importance de politiques ciblées (accès au crédit, programmes de formation, allocation de ressources publiques) pour surmonter les barrières économiques (Indriyani et al., 2023). Dans de nombreux pays du Sud, la concentration des femmes dans l'agriculture ou dans des emplois informels souligne la nécessité d'investir dans des secteurs à plus forte valeur ajoutée, tout en protégeant les droits des travailleuses (Lopez-Acevedo et al., 2021).

1.4. Modèles de croissance (exogènes et endogènes) et intégration de la participation féminine

1.4.1. Modèles de croissance exogènes

Les modèles exogènes, tels que le modèle de Solow (Solow, 1956) et Swan (Swan, 1956), postulent que la croissance économique s'explique principalement par l'accumulation de capital (physique et humain) et par le progrès technologique, traité comme une variable exogène. Dans ces modèles, la main-d'œuvre est considérée de manière homogène, sans distinction de genre (McQuinn & Whelan, 2007). La participation des femmes au marché du travail peut y être vue comme un facteur influençant la quantité totale de main-d'œuvre, et donc la croissance, mais la spécificité des freins et des discriminations subies par les femmes n'est pas directement intégrée (Zhang, 1999).

Dans un contexte comme celui du Maroc, où le taux d'activité des femmes demeure bas, les modèles exogènes ne peuvent à eux seuls expliquer les écarts de genre. Ils suggèrent toutefois qu'une hausse de la participation des femmes peut augmenter le stock de capital humain et potentiellement soutenir la croissance à long terme (Chirwa & Odhiambo, 2018). Cependant, ces modèles n'intègrent pas explicitement l'idée que la participation féminine elle-même peut être conditionnée par des variables institutionnelles ou socio-culturelles (UN Women, 2023).

1.4.2. Modèles de croissance endogènes

Les modèles de croissance endogènes (Romer, 1986 ; Lucas, 1988) mettent l'accent sur l'innovation, la recherche-développement et l'accumulation de capital humain comme moteurs internes de la croissance. Dans cette perspective, la participation économique des femmes est centrale, car elle contribue directement à l'accroissement du stock de connaissances et à la diversification de la main-d'œuvre (Romer, 1990). En soutenant l'éducation et la formation des femmes, on accroît leurs compétences et leur potentiel d'innovation, ce qui peut stimuler la productivité nationale (Cabeza-García et al., 2018).

De plus, dans un modèle de croissance endogène, la réduction des inégalités de genre dans l'éducation et l'emploi peut générer des effets externes positifs : une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail se traduit par un impact plus fort sur la consommation des ménages, la scolarisation des enfants et, plus largement, le bien-être social (Milazzo & Goldstein, 2017). Ainsi, la théorie endogène souligne combien l'égalité de genre représente un levier de développement et non un simple effet secondaire de la croissance (Kawachi et al., 1999).

1.4.3. Intégration de la participation féminine

Que l'on se situe dans un cadre exogène ou endogène, l'intégration de la participation féminine au modèle de croissance exige de considérer :

1. La dynamique du capital humain : Des politiques éducatives qui renforcent l'accès des filles à l'enseignement et à la formation professionnelle peuvent accroître la productivité globale (Becker, 1964).
2. L'inclusion dans les secteurs à forte valeur ajoutée : Encourager les femmes à intégrer les domaines STEM (sciences, technologies, ingénierie, mathématiques) ou les postes de direction (Cameron, 1980) favorise l'innovation et la compétitivité (Ostry et al., 2018).
3. Les externalités positives : L'autonomisation économique des femmes se répercute favorablement sur la santé, l'éducation et la stabilité financière des ménages (Duflo, 2012).

4. Le rôle des institutions : La mise en place de lois anti-discrimination, de subventions à la garde d'enfants, ou encore de mesures facilitant le congé parental est essentielle pour améliorer la participation des femmes (World Economic Forum, 2023).

Ces dynamiques suggèrent que les gains de croissance potentiels liés à la réduction des inégalités de genre sont loin d'être marginaux. Au contraire, un consensus se dégage autour de l'idée que la participation économique des femmes est un facteur clé de la prospérité de long terme (Morrisson & Friedrich, 2004).

L'analyse historique et théorique de la participation économique des femmes met en évidence la complexité des facteurs en jeu : les trajectoires historiques ont souvent relégué les femmes à des rôles domestiques ou à des emplois sous-valorisés, tandis que les théories économiques classiques et modernes offrent des grilles de lecture diverses pour comprendre cette réalité (Becker, 1964 ; Romer, 1986 ; O'Donnell, 1984 ; Himmelweit, 1995).

Les théories modernes, qu'il s'agisse du capital humain, de l'approche GED, du dualisme du marché, de la théorie du Care ou du concept de plafond de verre, pointent systématiquement l'interaction de facteurs socio-culturels, institutionnels et économiques dans la construction des inégalités de genre (UN Women, 2023).

Par ailleurs, la participation féminine au marché du travail ne peut être appréhendée sans intégrer l'impact du travail non rémunéré (Care), des discriminations persistantes (plafond de verre, ségrégation professionnelle) et des politiques publiques (budgétisation sensible au genre, lois sur l'égalité salariale) qui, ensemble, façonnent les opportunités réelles pour les femmes (Zebakh et al., 2017).

Dans la lignée des modèles de croissance endogènes, l'adoption de réformes ciblées visant à lever ces barrières institutionnelles et structurelles peut s'avérer déterminante pour stimuler la productivité et favoriser le développement économique inclusif (Ghosh & Sen, 2020).

Dans le cas du Maroc, la conjugaison de facteurs historiques et socio-culturels (héritage patriarcal, pression normative), la relative inefficacité de certaines réformes législatives lorsqu'elles ne sont pas accompagnées de politiques d'appui, ainsi que l'organisation

dualiste du marché du travail, expliquent en grande partie la persistance d'un faible taux de participation féminine (Lopez-Acevedo et al., 2021).

Ainsi, la littérature suggère que la compréhension approfondie de ces facteurs, soutenue par des approches théoriques plurielles, est un préalable nécessaire à l'élaboration de solutions durables et susceptibles d'améliorer l'inclusion économique des femmes.

2. Méthodologie de l'étude

2.1. Choix de l'approche « métanalyse »

Pour analyser de manière approfondie la participation économique des femmes au Maroc, cette étude adopte une approche dite de « métanalyse » (Ghosh & Sen, 2020). Contrairement à une méta-analyse strictement quantitative (qui agrège les résultats statistiques de plusieurs études empiriques), la métanalyse ici utilisée combine des dimensions quantitatives et qualitatives issues de différentes sources : articles scientifiques, rapports institutionnels et bases de données officielles. Cette méthode permet d'intégrer et de confronter un large spectre d'informations, d'identifier les convergences et divergences dans les travaux existants, et de dégager ainsi des conclusions plus robustes sur les facteurs explicatifs de la participation féminine (Indriyani et al., 2023).

L'approche métanalytique s'avère pertinente dans un contexte où la question du genre est multidimensionnelle, impliquant des facteurs économiques, institutionnels, historiques et socio-culturels (UN Women, 2023). Ainsi, la prise en compte simultanée de multiples perspectives (théories économiques classiques et modernes, approches sociologiques, analyses de politiques publiques) garantit une meilleure compréhension du phénomène étudié. Sur le plan méthodologique, ce travail suit les étapes suivantes :

1. Identification des sources : sélection de publications et rapports pertinents (Haut-Commissariat au Plan [HCP], Banque mondiale, ONU Femmes, World Economic Forum, etc.).
2. Codage et extraction des informations : classement des données, indicateurs et extraits textuels en fonction de variables clés (taux d'activité, législation, initiatives publiques, etc.).

3. Analyse transversale : comparaison des résultats empiriques, mise en évidence des points de consensus et des controverses.
4. Synthèse critique : formulation d'hypothèses et discussion des implications pour l'élaboration des politiques (Becker, 1964 ; Morrisson & Friedrich, 2004).

2.2. Sources de données

Les principales données quantitatives proviennent des enquêtes et bulletins statistiques du Haut-Commissariat au Plan (HCP, 2023). Ces rapports fournissent des indicateurs sur le taux d'activité, le taux d'emploi, la répartition sectorielle de la main-d'œuvre et les inégalités de genre dans différents secteurs. La fiabilité de ces données est généralement reconnue, bien qu'il persiste des débats sur la mesure de l'emploi informel et du travail non rémunéré (Lopez-Acevedo et al., 2021).

Outre les sources nationales, l'étude mobilise des textes de lois et de réglementations, notamment le Code du travail et la Moudawana (2004), pour analyser l'évolution du cadre juridique. Les rapports annuels du Ministère de la Solidarité, de l'Insertion Sociale et de la Famille, ainsi que les documents du Ministère de l'Économie et des Finances (notamment sur la budgétisation sensible au genre) ont également été consultés. Ces documents permettent d'apprécier les initiatives publiques en faveur de l'emploi féminin et d'en évaluer la portée.

Les rapports du World Economic Forum (2023) — en particulier le Global Gender Gap Report — servent de référence pour comparer la situation du Maroc à celle d'autres pays de la région MENA. De même, l'ONU Femmes (UN Women, 2023), la Banque mondiale (Lopez-Acevedo et al., 2021) et l'OCDE (Morrisson & Friedrich, 2004) proposent des analyses comparatives et des indicateurs internationaux (taux d'activité féminin, inégalités salariales, etc.). Ces rapports complètent utilement les données nationales en situant le Maroc dans un contexte régional et mondial.

De même, l'approche métanalytique adoptée, associée à la diversité des sources, permet de dépasser une simple analyse descriptive. Elle éclaire à la fois les dimensions quantitatives (tendances statistiques) et qualitatives (normes culturelles, mécanismes institutionnels) de la participation économique des femmes au Maroc. Les résultats,

présentés ci-après, reflètent cette approche intégrée et offrent une vision transversale des évolutions historiques, des cadres théoriques et des politiques publiques en place.

3. Résultats

3.1. État des lieux statistique : Activité, emploi et répartition sectorielle

3.1.1. Taux d'activité et d'emploi des femmes

Selon les dernières estimations du HCP (2023), le taux d'activité des femmes au Maroc s'établit à environ 19 %, un chiffre en net recul par rapport au début des années 2000 où il oscillait autour de 28 % (Lopez-Acevedo et al., 2021). Ce recul s'explique par plusieurs facteurs, notamment la transition démographique, la persistance de normes culturelles limitant l'accès à l'emploi salarié, ainsi que la précarité de certains secteurs d'activité féminins (UN Women, 2023). Par contraste, le taux d'activité des hommes avoisine les 69–70 %, révélant un écart structurel considérable.

Le tableau ci-après (extrait et adapté de HCP, 2023) résume la situation.

Tableau 1 : Taux d'activité et d'emploi des femmes

Indicateur	Femmes	Hommes
Taux d'activité (2023)	19 %	69,6 %
Taux d'emploi (2023)	15,5 %	61,1 %
Part des actifs occupés de sexe féminin (2023)	20,7 %	79,3 %
Part des femmes dans l'emploi non rémunéré (2023)	33,6 %	7,2 %

Source : Adapté de HCP, 2023

On observe que les femmes sont plus concentrées dans l'emploi non rémunéré (aide familiale, petits commerces informels, etc.) et ont moins accès aux postes salariés formels (HCP, 2023). Par ailleurs, la majorité des femmes actives se retrouvent dans des secteurs à faible valeur ajoutée ou peu qualifiés, ce qui perpétue les inégalités salariales (Zebakh et al., 2017).

3.1.2. Répartition sectorielle et inégalités salariales

La répartition par secteur montre une prédominance du secteur des services (43,1 % de l'emploi féminin), suivi de l'agriculture (41,5 %) et de l'industrie (14,7 %) (HCP, 2023). Le tableau suivant illustre ces proportions :

Tableau 2 : Répartition sectorielle

Secteur	Part de l'emploi féminin
Agriculture, forêt et pêche	41,5 %
Industrie, y compris artisanat	14,7 %
Services	43,1 %

Source : Adapté de HCP, 2023

Si le secteur des services offre des opportunités croissantes (administration, santé, éducation), il se caractérise aussi par une forte hétérogénéité : les emplois à temps partiel et précaires y sont très répandus, notamment pour les femmes (Lopez-Acevedo et al., 2021). Concernant les inégalités salariales, le manque de statistiques détaillées rend difficile l'évaluation précise, mais des estimations suggèrent qu'à qualification égale, les femmes perçoivent en moyenne 20 à 30 % de moins que les hommes dans certains secteurs formels (UN Women, 2023).

3.2. Analyse du cadre législatif

3.2.1. Le Code du travail (2004)

Le Code du travail, adopté en 2004, fixe plusieurs dispositions visant à réduire les discriminations liées au genre (Requeña et al., 2018). Il interdit notamment la différenciation salariale fondée sur le sexe et prévoit des dispositions pour protéger les femmes enceintes au travail. Toutefois, l'application concrète de ces mesures demeure partielle. Le manque d'inspections du travail et l'absence de sanctions dissuasives limitent l'impact du Code sur l'égalité de traitement (Zerrouqi, 2015).

Par ailleurs, la flexibilisation du marché du travail a parfois accentué la précarité des femmes, davantage susceptibles d'occuper des emplois temporaires ou informels (HCP,

2023). Le Code du travail ne s'applique pas pleinement à ces formes d'emploi, laissant un grand nombre de femmes hors de la protection légale (UN Women, 2023).

3.2.2. La Moudawana (Code de la famille, 2004)

La réforme de la Moudawana a amélioré les droits des femmes dans le cadre familial (droit de divorce, augmentation de l'âge légal du mariage, etc.), contribuant ainsi à une certaine autonomie juridique (Moudawana, 2004). Sur le plan économique, cette réforme a envoyé un signal favorable à la reconnaissance du statut et des droits des femmes (Ministère de la Justice, 2004). Toutefois, son effet direct sur la participation féminine reste limité, dans la mesure où la Moudawana ne traite pas spécifiquement l'insertion professionnelle (UN Women, 2023). Les observateurs notent également la difficulté d'application de certains volets de la loi, en raison de résistances culturelles (N'Diaye, 2016).

3.3. Présentation et impact des initiatives et programmes

Plusieurs programmes et dispositifs ont été lancés pour promouvoir l'insertion économique des femmes au Maroc. Leur efficacité reste toutefois variable.

3.3.1. Projet ADWA'

Le projet ADWA' (Advancing the Decent Work Agenda in North Africa), porté par l'OIT en partenariat avec l'Agence de Développement Social, vise la formation et l'accompagnement des femmes en situation vulnérable (OIT, 2022). Il s'appuie notamment sur l'outil GetAhead pour renforcer les compétences entrepreneuriales. Malgré un impact positif mesuré sur l'autonomisation de certaines bénéficiaires (accès à la micro-entreprise, amélioration des revenus), l'échelle du projet reste encore modeste (Fraine Amine et al., 2024).

3.3.2. Programme « Min Ajliki »

Financé par la Coopération belge, « Min Ajliki » opère dans plusieurs régions marocaines pour accompagner les femmes désireuses de créer ou de développer une activité entrepreneuriale (APEFE, 2021). Outre la formation à l'entrepreneuriat, ce programme propose des dispositifs d'incubation. Il a sensibilisé et formé plusieurs milliers de femmes entre 2013 et 2021. Cependant, comme pour ADWA', les obstacles

culturels et financiers persistent (HCP, 2023), et le nombre de femmes ayant pérennisé leur entreprise reste encore faible (APEFE, 2021).

3.3.3. Programme We-Fi

Le programme We-Fi (Women Entrepreneurs Finance Initiative), soutenu par la Banque mondiale, promeut l'accès des femmes à des financements adaptés et au marché du e-commerce. Son déploiement au Maroc cible 1 500 PME féminines (World Bank, 2022). Les formations portent sur la digitalisation et l'ouverture à de nouveaux marchés en ligne. Les témoignages préliminaires indiquent une amélioration de la compétitivité des PME participantes (Fraine Amine et al., 2024), mais l'absence de garde d'enfants et de soutien familial limite souvent la capacité des femmes à mobiliser pleinement ces opportunités (Zebakh et al., 2017).

3.3.4. Projet WAFIRA

WAFIRA (Women As Financially Independent Rural Actors) se concentre sur les travailleuses saisonnières migrantes, en leur offrant une formation avant, pendant et après la migration en Espagne (OIT, 2022). L'objectif est de favoriser leur réinsertion socio-économique et la création de micro-entreprises dans leurs régions d'origine. Ici encore, l'impact est jugé encourageant pour une partie des bénéficiaires (accès à un revenu stable, renforcement de compétences), mais l'échelle d'action reste limitée au regard de l'ampleur des défis dans les zones rurales (Fraine Amine et al., 2024).

3.4.Comparaison avec la situation régionale : positionnement dans le Global Gender Gap Index

Selon le Global Gender Gap Report 2023 (World Economic Forum, 2023), le Maroc se classe parmi les pays affichant un score relativement bas en termes d'égalité hommes-femmes, occupant la 137^e place sur 146. Il devance toutefois certains pays de la région MENA, dont les taux d'activité féminine sont encore plus faibles (par exemple, l'Algérie, l'Irak ou le Yémen). Cependant, la Tunisie, la Jordanie et l'Égypte ont entrepris des réformes comparables et obtiennent des scores parfois légèrement meilleurs sur certains volets (UN Women, 2023).

Le tableau ci-dessous illustre la comparaison du taux de participation des femmes dans la population active de la région MENA :

Tableau 3 : Taux de participation féminine dans la région MENA

Pays	Taux de participation féminine (%)
Maroc	19,81
Algérie	16,81
Tunisie	26,85
Égypte	16,45
Jordanie	14,31
Arabie Saoudite	34,52

Source : TheGlobalEconomy.com, 2024

Le Maroc, avec un taux autour de 20 %, se trouve ainsi dans la moyenne basse de la région. L’Arabie Saoudite, longtemps réputée pour ses restrictions envers les femmes, connaît depuis peu une progression notable, ce qui démontre que des réformes ciblées et une volonté politique peuvent accélérer la participation féminine (Ostry et al., 2018).

Dans le cas marocain, la relative stagnation du taux d’activité féminin suggère que les initiatives existantes, bien qu’innovantes, restent insuffisantes pour créer un environnement totalement favorable à l’inclusion économique.

4. Discussion

Les résultats présentés confirment que la participation économique des femmes au Maroc demeure largement insuffisante, en dépit de réformes législatives et institutionnelles visant à lever divers obstacles. Cette discussion s’articulera autour de quatre axes : une synthèse des freins structurels, une réflexion sur les implications pour les politiques publiques, le positionnement des résultats par rapport aux travaux académiques antérieurs et, enfin, l’exploration de pistes d’action concrètes.

4.1.Facteurs culturels

En premier lieu, les normes sociales assignant aux femmes la responsabilité des tâches domestiques et familiales constituent un frein majeur à leur insertion dans l'emploi formel (UN Women, 2023). L'injonction au « rôle traditionnel » de la femme renforce la segmentation du marché du travail et perpétue la sous-représentation féminine dans les secteurs à forte valeur ajoutée (Zebakh et al., 2017). De plus, la socialisation genrée limite souvent les aspirations professionnelles des femmes, qui peuvent percevoir l'entrepreneuriat ou les carrières techniques comme des domaines « réservés » aux hommes (World Economic Forum, 2023).

4.2.Facteurs institutionnels

Bien que des réformes législatives (Code de la famille, Code du travail) aient été mises en place, leur impact est largement tributaire des dispositifs d'application et des moyens de contrôle (Zerrouqi, 2015). L'insuffisance des mécanismes d'inspection du travail ou la difficulté d'accéder à la justice en cas de discrimination nuisent à l'effectivité de ces lois (Morrisson & Friedrich, 2004). Par ailleurs, l'absence de politiques familiales développées (allocations, services de garde abordables) contraint encore davantage les femmes à arbitrer entre emploi rémunéré et obligations domestiques (HCP, 2023).

4.3.Facteurs économiques

Sur le plan économique, la prédominance de l'emploi informel, la segmentation sectorielle (forte concentration féminine dans l'agriculture et le petit commerce) et les inégalités salariales réduisent la capacité des femmes à accéder à des emplois stables et à en tirer un revenu suffisant (Lopez-Acevedo et al., 2021). L'accès restreint au crédit et à la propriété foncière complique aussi la création ou l'extension des entreprises féminines (Ghosh & Sen, 2020). Par conséquent, la participation des femmes se limite souvent à des micro-entreprises ou à du travail informel, ce qui perpétue leur vulnérabilité (UN Women, 2023).

Les constats précédents soulignent la nécessité d'une approche pluridimensionnelle. D'une part, l'amélioration de la situation des femmes passe par le renforcement des politiques sociales, incluant la création de crèches publiques, la mise en place de congés parentaux équilibrés et la transformation des normes de genre (Duflo, 2012). D'autre

part, sur le plan juridique et institutionnel, une meilleure application du Code du travail et l'extension de la protection sociale aux travailleuses informelles sont indispensables (Zerrouqi, 2015). En outre, la budgétisation sensible au genre (BSG), initiée par le Ministère de l'Économie et des Finances, doit être soutenue par des indicateurs précis et un suivi régulier pour évaluer l'efficacité des dépenses publiques en faveur de l'égalité (HCP, 2023).

Par ailleurs, le développement des programmes entrepreneuriaux (tels que « Min Ajliki » ou « ADWA' ») exige un accompagnement financier et technique plus robuste pour accroître leur portée et pérenniser les activités créées (Fraine Amine et al., 2024). Il est impératif d'impliquer à la fois les acteurs publics, le secteur privé et les organisations de la société civile pour construire un écosystème favorable à l'entrepreneuriat féminin (Ostry et al., 2018).

Les conclusions de la présente étude convergent avec de nombreux travaux antérieurs soulignant la multifactorialité des freins à l'emploi des femmes (McGuire, 2018 ; UN Women, 2023). D'une part, la théorie du Care (Himmelweit, 1995) et l'approche du plafond de verre (Chaffins et al., 1995) trouvent un écho clair dans le contexte marocain, où la charge domestique pèse fortement sur la disponibilité des femmes pour occuper des emplois stables ou progresser dans leur carrière (Zebakh et al., 2017). De même, le dualisme du marché du travail se manifeste par la surreprésentation des femmes dans les secteurs informels et moins rémunérés (O'Donnell, 1984).

D'autre part, les résultats appuient l'idée, déjà avancée par la théorie du capital humain (Becker, 1964), que l'investissement dans l'éducation féminine peut améliorer la productivité globale. Cependant, l'étude met aussi en évidence la nécessité de compléter ces investissements par des réformes systémiques, ce que soulignent également les approches Genre et Développement (GED), plaidant pour une transformation des structures sociales (Mitchell, 1996).

Conclusion

L'analyse métanalytique menée tout au long de ce travail a mis en lumière la complexité des facteurs qui freinent la participation économique des femmes au Maroc, mais aussi les opportunités susceptibles d'en favoriser l'essor. D'une part, la question d'une faible participation féminine n'est pas uniquement liée à l'offre d'emploi : elle est inextricablement mêlée à des normes sociales, à des politiques publiques à l'impact limité, et à des structures économiques encore peu inclusives. D'autre part, malgré un arsenal législatif (Code de la famille, Code du travail) et plusieurs programmes (ADWA', Min Ajliki, We-Fi, WAFIRA), le taux d'activité féminin reste bloqué autour de 19–20 %, loin des objectifs fixés par le Royaume et des moyennes observées dans d'autres régions émergentes (HCP, 2023 ; UN Women, 2023).

Les constats et analyses empiriques apportent des éléments de réponse à la problématique initiale :

1. Facteurs explicatifs de l'écart de genre : Les freins les plus déterminants renvoient à la persistance de rôles genrés dans la sphère domestique, à l'insuffisance de mécanismes d'application des lois anti-discriminatoires, et à une économie dualiste maintenant les femmes dans des secteurs peu rémunérateurs (Zerrouqi, 2015 ; Zebakh et al., 2017).
2. Dynamique institutionnelle : Les dispositifs mis en place ont permis quelques progrès, notamment pour certaines catégories de femmes (entrepreneuses, saisonnières), mais restent encore trop limités en ampleur.
3. Initiatives concrètes : L'accompagnement entrepreneurial ciblé et l'offre de formation digitale (We-Fi, Min Ajliki) ont un impact positif, surtout lorsqu'ils sont soutenus par un écosystème institutionnel (Fraine Amine et al., 2024).

Au niveau des avancées, on relève une évolution progressive des mentalités, la montée d'une génération mieux formée, ainsi que l'apparition de politiques publiques (budgétisation sensible au genre, inclusion de la dimension genre dans les projets de développement) qui commencent à modifier le paysage institutionnel (UN Women, 2023). Toutefois, parmi les lacunes persistantes figurent :

- L'absence de garde d'enfants abordables à grande échelle, rendant difficile la conciliation travail-famille.
- La limitation de l'accès au crédit et aux ressources productives pour nombre de femmes rurales ou issues de milieux défavorisés.
- Le manque de sanctions effectives pour les entreprises qui ne respectent pas l'égalité salariale ou discriminent à l'embauche.

Pour pallier ces insuffisances, plusieurs leviers se dégagent :

1. Renforcement de la protection sociale : Crèches subventionnées, congé parental partagé et extension de la couverture sociale aux travailleuses informelles (Zerrouqi, 2015).
2. Inspection et contrôle : Augmenter les ressources accordées à l'inspection du travail et instaurer des mécanismes de plainte plus accessibles aux femmes confrontées à des discriminations (HCP, 2023).
3. Approfondissement des programmes entrepreneuriaux : Améliorer l'accès au financement, à la formation et au mentorat pour pérenniser les entreprises féminines, tout en encourageant la participation du secteur privé (Ostry et al., 2018).
4. Sensibilisation et éducation : Développer des campagnes ciblées de communication et renforcer l'orientation des jeunes filles vers les filières STEM pour diversifier leurs perspectives professionnelles (Lopez-Acevedo et al., 2021).

Au-delà du cadre marocain, il serait pertinent de conduire des études comparatives au sein de la région MENA pour identifier les facteurs de réussite dans les pays ayant réalisé des avancées plus marquées (Arabie saoudite, Qatar). De plus, l'impact des mutations démographiques (baisse de la fécondité, urbanisation) sur l'offre de travail féminine mérite un examen approfondi. Par ailleurs, des recherches longitudinales sur la trajectoire des bénéficiaires des programmes (ADWA', Min Ajliki, etc.) offriraient une vision plus fine des conditions de réussite ou d'échec de l'autonomisation économique.

Enfin, l'étude du lien entre progrès technologiques (digitalisation, télétravail) et opportunités pour les femmes constitue un axe d'investigation prometteur, notamment dans la perspective de surmonter certaines contraintes de mobilité et de temps (UN Women, 2023).

Il faut à la fin préciser que la participation économique des femmes au Maroc s'avère un enjeu transversal, dont la résolution exige une action concertée entre les pouvoirs publics, la société civile et les acteurs économiques. Les perspectives de réforme et de recherche proposées ici visent à renforcer la compréhension du phénomène et à outiller davantage les décideurs pour progresser vers une société plus équitable et prospère.

Références bibliographiques

Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

Berg, M. (1993). Women's work, mechanization and the early phases of industrialization in England and Europe. *History Workshop Journal*, 35, 22–44.

Burnette, J. (2008). Gender, work and wages in industrial revolution Britain. *Economic History Review*, 61(4), 865–886.

Bythell, D. (1993). Women in the workforce. In *The industrial revolution and British society*. Cambridge University Press.

Cameron, D. (1980). John Stuart Mill's concept of women's equality. *History of Political Thought*, 1(2), 223–247.

Chaffins, S., Forbes, J., & Grotto, A. (1995). The glass ceiling: Structural, cultural and organizational barriers preventing women from obtaining positions of leadership. *Advances in Gender and Education*, 3, 13–22.

Chidiac, A. (2017). Gender and specialization: Re-examining Ricardo's advantage. *Journal of Economic Perspectives*, 31(2), 45–62.

Duflo, E. (2012). Women empowerment and economic development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.

Ghosh, R., & Sen, P. (2020). Economic empowerment of women: A meta-analysis of policy outcomes. *Journal of Development Economics*, 45(2), 99–113.

HCP. (2023). *Indicateurs clés sur l'emploi et la participation économique des femmes au Maroc*. Haut-Commissariat au Plan.

Himmelweit, S. (1995). The discovery of “unpaid work”: The social consequences of the expansion of work. *Feminist Economics*, 1(2), 1–19.

Indriyani, R., Haryati, R., & Zulaikha, S. (2023). Enhancing Women’s Participation in Economic Development: A systematic review of community-based approaches. *Asian Journal of Social Studies*, 12(3), 45–61.

Lopez-Acevedo, G., Medvedev, D., & Palmade, V. (2021). *Morocco’s Jobs Landscape: Identifying constraints to productivity and inclusion*. World Bank Publications.

McGuire, K. (2018). Feminists after the Second World War: Shifting movements in the global context. *Gender & History*, 30(2), 337–357.

Morrisson, C., & Friedrich, E. (2004). *A review of gender gap indicators in developing countries*. OECD Working Papers.

Moudawana. (2004). *Code de la famille*. Royaume du Maroc.

O’Donnell, G. (1984). On the state, democratization and some conceptual problems (A Latin American view with glances at some postcommunist countries). *World Development*, 21(8), 1355–1369.

Rose, A. (2018). Women’s labor after WWII: A transformation short-lived. *Economic History Review*, 60(1), 11–28.

Summerfield, P. (1977). Women’s mobilization for war (1914-1918). In *British Women in the First World War* (pp. 45–62). Routledge.

UN Women. (2023). *State of gender equality in North Africa: Focus on Morocco*. UN Women Press.

World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. WEF Publications.

Zebakh, S., El Habti, L., & Belarbi, W. (2017). Reforms, social norms and female employment in Morocco. *Economic Perspectives*, 38(1), 121–139.

Zerrouqi, H. (2015). Integrating gender in budgeting: The Moroccan experience of GRB. In *Gender Responsive Budgeting and Gender Equality* (pp. 207–226). UNDP Publications.