

Juillet 2021

L'Importance du Renforcement du Rôle des Femmes dans la Relance Post-Covid



À PROPOS

Université EUROMED de Fès

Placée sous la Haute Présidence d'Honneur de **SA MAJESTE Le ROI MOHAMMED VI**, l'UEMF est une fondation d'utilité publique et à but non lucratif labélisée par l'Union pour la Méditerranée (UpM) avec l'appui de ses 43 pays membres. L'UEMF délivre des diplômes reconnus par l'Etat marocain et plusieurs de ses formations sont en double diplomation avec les meilleures universités euro-méditerranéennes.

Research Institute for European, Mediterranean, And African Studies (RIEMAS)

Créé en novembre 2019, le Research Institute for European, Mediterranean, and African Studies (RIEMAS) est le Think-tank de l'Université Euromed de Fès (UEMF). Le RIEMAS est une plateforme d'échanges, de réflexion et de propositions consacrée aux enjeux stratégiques de la zone Euro-Méditerranéenne et Africaine. En ce sens, il s'inscrit pleinement dans la mission de l'Université Euromed de Fès (UEMF) de contribuer au développement et au renforcement de l'intégration régionale en faisant la promotion du dialogue interculturel, d'échange et de partenariats académiques et culturels dans l'espace Euro-Méditerranéen.

AUTEURS



Ahlam Mohammadi :

Ahlam Mohammadi est enseignante-chercheuse à l'Euromed Business School (EBS) de l'Université EuroMed de Fès (UEMF). Elle est titulaire d'un doctorat ès sciences économiques et de gestion de l'Université Mohammed V de Rabat et d'un diplôme d'ingénieur d'Etat en Finance et Actuariat de l'Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée (INSEA).

Mme. Mohammadi est chercheuse associée au RIEMAS. Ses travaux de recherche portent sur les questions socio-démographiques, principalement celles liées aux phénomènes à l'origine de la déformation des structures par âge, sur les canaux de transmission existants entre la démographie et la croissance économique, aussi bien que sur les conditions de réalisation et les politiques publiques exigées en renfort du dividende démographique



Abdessamad Rhalimi :

Abdessamad Rhalimi est enseignant-chercheur à l'Euromed Business School (EBS) de l'Université EuroMed de Fès (UEMF). Il est titulaire d'un doctorat ès sciences de gestion et du management de l'Université Sorbonne Paris Nord (USPN) et d'un DEA en Economie Industrielle, Stratégies des Ressources Humaines et Méthodes Quantitatives de l'Université Panthéon-Assas.

M. Rhalimi est chercheur associé au RIEMAS et est membre de la Cité du Genre à Paris. Ses travaux de recherche portent principalement sur les questions liées au genre au Maroc et en Afrique, à l'égalité hommes-femmes et les discriminations à l'endroit de celles-ci dans les organisations, au management de la diversité et de la mixité, et au management et leadership au féminin.



Nathalie Pilhes :

Nathalie PILHES, Haute fonctionnaire au ministère de l'intérieur, a une carrière interministérielle, centrée sur l'international, les questions de sécurité, de gouvernance publique et d'égalité femmes-hommes.

Elle est présidente d'Administration Moderne (association interministérielle des femmes hautes-fonctionnaires) et de 2GAP : Gender and Governance Action Platform (collectif mondial des réseaux féminins des secteurs public et privé).

Elle a publié l'ouvrage : « Femmes-hommes : enfin l'égalité ? ».



Maryam Zoulali

Maryam ZOULALI est Diplômée en Ressources Humaines et Psychologie du travail, de l'Université du Québec à Montréal, elle rejoint Attijariwafa bank au Maroc après 10 ans passés en Amérique du Nord.

Elle est actuellement, Responsable Recrutement, Partenariats et Marque employeur. Elle pilote les activités liées au recrutement des talents et au développement de la marque employeur du Groupe au Maroc et à l'International.

Elle a occupé également le poste de Directrice des Ressources Humaines d'une filiale du Groupe ainsi que plusieurs postes dans le développement des Ressources Humaines avec une forte orientation internationale.

Passionnée de l'Afrique, Maryam est fortement engagée en faveur de la diversité qu'elle considère comme une réelle richesse et un levier de performance pour le continent.

Maman de 3 enfants, Maryam est passionnée de lecture et de voyage.



Nasma Jrondi :

Nasma est consultante indépendante en développement durable. Elle a travaillé pendant 7 ans en tant qu'Expert permanent auprès de la Commission chargée des affaires de l'environnement et du développement durable au CESE du Maroc. Avant son retour au Maroc, elle a passé 15 ans en France où elle a occupé plusieurs fonctions.

Nasma a un Master en Diplomatie et relations internationales qu'elle a obtenu en 2007 à l'Université de Westminster à Londres.

Nasma est aussi engagée dans la vie associative. Elle est responsable du bureau de Rabat de l'association Mentor'Elles.

Nasma est mariée et mère de 2 enfants.



Mohamed Chafiki :

Mohamed CHAFIKI, Ambassadeur, Professeur d'économie, notamment, à la Faculté des sciences juridiques et sociales de Rabat a été chef de Cabinet du Ministre des Finances et de la Privatisation (1998-2004) et Directeur des Études et Prévisions Financières au Ministère de l'Économie et des Finances (2004-2016).

Décorations :

Ordre national du Mérite du Royaume du Maroc classe exceptionnelle.

Chevalier dans l'Ordre de la Légion d'Honneur de la République Française.

Premier Prix d'Excellence ONU 2014 pour la promotion de l'égalité dans le service public.

Doctorat honoris causa de l'Ordre Africain des Écoles et des Universités en 2018.



Kenza Benlhabib :

Kenza Benlhabib, Étudiante en première année de Master en Finance d'entreprises à l'Euromed Business School. Elle est Présidente-Fondatrice du club associatif Hands UEMF. Ayant pour objectif de devenir entrepreneure, elle s'est orientée vers des études en analyse financière afin de découvrir le monde des marchés et être au cœur du fonctionnement des entreprises. Elle se décrit comme étant une femme ambitieuse, rigoureuse et dotée d'une capacité de leadership, avec une volonté de représenter au mieux la jeune femme marocaine.

INTRODUCTION

Ahlam Mohammadi

Enseignante Chercheure à l'EBS-UEMF
Chercheure associée au RIEMAS

Abdessamad Rhalimi

Enseignant Chercheur à l'EBS-UEMF
Chercheur associé au RIEMAS

Les effets dévastateurs de la Covid-19 sur les sociétés sont incontestables. Cette crise sanitaire a exacerbé les inégalités structurelles qui existent entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Selon le président du Groupe de la Banque Mondiale, cette « pandémie menace d'effacer une décennie d'efforts pour renforcer le capital humain, en particulier au niveau de la santé, des taux de survie, de la scolarisation et de retards de croissance. Elle a un impact économique particulièrement brutal sur les femmes et les familles les plus défavorisées ».

Force est de noter qu'en temps de crise, les situations auxquelles les femmes sont confrontées ont des impacts disproportionnés, et leurs effets sont amplifiés particulièrement sur les plans économique, éducatif et sanitaire, puisqu'elles sont plus vulnérables face aux crises que leurs homologues masculins (importants écarts de salaires, précarité des emplois aussi bien dans les secteurs formels qu'informels, ...).

La propagation de la Covid-19 et les mesures de distanciation sociale qui s'en sont suivies ont fortement impactées les familles, notamment avec les mesures de confinement mises en place et la fermeture des écoles dans la plupart des pays, notamment dans la région MENA. Les responsabilités familiales et les charges du travail domestique (non rémunéré) se sont accrues, particulièrement chez les femmes, ce qui entraverait leurs capacités à articuler leurs temps sociaux et de perdre des opportunités d'emploi, de carrière et d'éducation, en plus d'une souffrance mentale et physique accrue.

Selon les projections de l'OIT, l'impact de la pandémie sur la croissance du PIB entraînera une augmentation du chômage mondial située entre 5,3 et 24,7 millions de chômeurs. A l'image des autres catégories vulnérables, les femmes seront plus touchées par la perte de leur emploi, et par ricochet de leurs moyens de subsistance

plus rapidement que les hommes, particulièrement celles qui travaillent dans le secteur informel. Ce constat est d'autant plus préoccupant dans les économies en développement, notamment en Afrique où une bonne partie de la population occupe un emploi dans le secteur informel sans aucune protection sociale.

Dans le même sillage, cette crise sanitaire affecte différemment les femmes et les hommes sur le plan sanitaire. Il semblerait que le sexe soit un facteur de risque puisque, selon plusieurs études, le taux de mortalité liée à la Covid-19 est nettement supérieur chez les hommes que chez les femmes quelle que soit la taille du pays et de son économie. Cette réalité peut avoir des conséquences économiques sur les femmes inactives sans revenu. Il n'en reste pas moins que le risque pour les femmes soit très important puisqu'elles restent en première ligne en raison de leur présence majoritaire parmi les personnels de l'économie de soin à la personne.

Par ailleurs, les progrès accomplis en matière d'éducation des filles à l'échelle mondiale au cours des dernières décennies risquent d'être anéantis. La pandémie pourrait avoir un impact négatif sur les performances scolaires des filles, voire accentuer le décrochage scolaire chez elles, creusant ainsi l'écart de scolarisation entre les deux sexes. Cette situation risque de se détériorer davantage en raison du passage à l'enseignement à distance et du fossé numérique qui s'aggrave entre les garçons et les filles, particulièrement en milieu rural.

Partant de ces constats, il est évident que les femmes constituent l'une des catégories les plus impactées par les effets de cette crise sanitaire, et ne doivent pas être les oubliées de l'après crise Covid-19. Il s'agit de repenser des paradigmes de l'action socioéconomique pour bâtir un monde résilient et plus inclusif, en réduisant l'écart entre hommes et femmes dans le monde du travail : les retombés positifs seraient d'abord économiques.

En effet, la relance économique post-Covid ne devra pas se faire sans les femmes puisqu'elles contribuent à hauteur de 37% au PIB mondial. En Afrique, les femmes produiraient à elles seules 65% du PIB du continent d'après certains experts. Selon les estimations de l'OIT une réduction de 25% de l'écart entre hommes et femmes à l'horizon 2025 permettrait d'accroître le PIB mondial de 3,9 %. De son côté, le McKinsey Global Institute (2015) estime que le PIB mondial bondirait de 26 % en 2025 si l'on arrive à une égalité parfaite des deux sexes face à l'emploi.

Pour ce faire, il est primordial de mener des réflexions sur les mesures à mettre en place à même de (re)valoriser leur place dans l'économie, avec comme objectif,

dégager un certains nombres de pistes sur le rôle qu'elles peuvent jouer dans la reprise économique post-covid.

Cette première édition des « RIEMAS Booklets » est le fruit du webinaire Co-organisé conjointement par l'Euromed Business School (EBS) et le RIEMAS, en marge de la journée internationale des droits des femmes. Une journée internationale que nous avons célébré cette année dans un contexte très particulier, marqué par une crise sanitaire sans précédent, avec des répercussions socioéconomiques très graves partout dans le monde, et sur toutes les catégories sociales, particulièrement celles les plus vulnérables, notamment les femmes.

L'objectif de cette rencontre virtuelle était de porter un regard croisé, des universitaires, praticiens et acteurs de la société, sur les modèles socioéconomiques inclusifs à même de garantir une égalité femmes-hommes réelle et durable, d'un côté; et sur le rôle que pourrait jouer celles-ci dans la relance économique post-Covid, de l'autre côté.

Le partage de la gouvernance entre les femmes et les hommes : Rôle du Gender and Governance Action Platform (2GAP)

Nathalie Pilhes

Présidente de Gender and Governance Action Plateforme (2GAP)

Le renforcement du rôle des femmes dans la relance post-COVID s'inscrit dans un contexte dans lequel, malgré les efforts considérables entrepris, les droits des femmes dans le monde continuent à progresser à un rythme très lent, quand ils ne reculent pas. A ce rythme, il faudra 257 ans pour parvenir à la parité économique¹. En matière d'égalité professionnelle, les avancées sont réelles, mais le seul sujet sur lequel il y en a très peu est l'accès des femmes aux postes de décision. C'est quelque chose que l'on observe aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

Pour autant, il est démontré depuis longtemps qu'aucun grand défi mondial, qu'il soit politique, économique, social, culturel ou écologique, ne sera relevé sans la participation effective des femmes à la prise de décision, que ce soit dans le monde économique ou dans celui des institutions publiques. Un égal accès des femmes et des hommes à la gouvernance accroît la performance des organisations et améliore la qualité de la décision publique.

D'ailleurs, ce sont ces questions qui se sont posées à la faveur de la crise qui a débuté il y a un an : puisqu'ont émergés les sujets relatifs à la gouvernance, à la prise de décision, à l'inclusion de toutes les forces vives de nos pays dans la réflexion et dans l'action.

Si l'on veut accroître l'effet de levier positif des mesures prises pour surmonter la crise économique et sociale liée à la pandémie de COVID 19, il est important de mettre l'égalité femmes-hommes au cœur de ces politiques.

Mais si nous n'avançons pas sur ce point très particulier de l'égalité femmes-hommes, celui de la place des femmes dans les lieux de décision, c'est parce qu'il s'agit du partage de la gouvernance et donc du pouvoir.

C'est exactement ce que dit le secrétaire général de l'ONU, lors de son allocution l'année dernière à New York : Il a dit à cette occasion que « L'égalité des genres est une question de pouvoir. C'est la question du pouvoir jalousement gardé par les

¹ Source: Global Gender Gap Report 2020 du World Economic Forum

hommes depuis des millénaires. Nous devons de toute urgence transformer et redistribuer le pouvoir si nous voulons préserver notre avenir et notre planète »².

Cette absence dans le partage de la gouvernance a pour effet direct que les attentes du corps social dans son ensemble ne sont pas pleinement prises en compte. Et le fait de ne pas pouvoir bénéficier de l'ensemble des talents d'une société prive celle-ci d'un potentiel que certains rapports internationaux ont évalué à plusieurs centaines de milliards de dollars par an.

Dès lors, favoriser le plein accès des femmes aux postes de décision est un enjeu de société, d'intérêt général. Il dépasse le strict cadre de l'égalité professionnelle. Il ne s'agit pas d'une question qui ne concerne que des femmes favorisées, comme on peut l'entendre parfois. Une grande partie des femmes de ces réseaux sont déjà dans des postes de décision.

C'est dans cette perspective d'intérêt général que nous avons décidé, il y a un an, de réunir les réseaux professionnels féminins et mixtes des secteurs public et privé pour œuvrer ensemble sur un seul point, qui entraîne et conditionne tous les autres : le partage de la gouvernance entre les femmes et les hommes. C'est ainsi qu'est né 2GAP : Gender and Governance Action Platform.

Ce collectif est spécifique et porte plusieurs innovations :

- Tout d'abord, il réunit des réseaux professionnels, c'est-à-dire que nous œuvrons à l'intérieur de nos organisations. Nous ne faisons pas un plaidoyer externe, mais nous pouvons œuvrer concrètement au sein de nos entreprises ou nos administrations, pour faire bouger les choses de l'intérieur
- Deuxièmement, nous rassemblons des secteurs professionnels traditionnellement séparés : public et privé. Cela a un vrai sens car nous ne sommes pas sur un enjeu professionnel mais sur un enjeu de société : le partage du pouvoir se pose dans les mêmes termes partout. Nous devons aborder cette question de façon systémique.
- Troisièmement, nous sommes constituées depuis quelques mois en association à vocation mondiale. Nous avons lancé la branche française de ce collectif il y a un an. Nous avons lancé le développement de réseaux 2GAP en Afrique, dans le cadre du Forum régional africain pour le développement durable de la Commission économique pour l'Afrique de l'ONU. Nous lancerons 2GAP au niveau mondial lors du Forum Génération Égalité qui aura lieu à Paris en juin prochain.

² Discours d'António **Guterres**, Secrétaire général de l'ONU, *ibid.*

- C'est la dimension numériquement et géographiquement très importante de notre collectif qui nous conduit à une 4ème spécificité. Afin de nous appliquer à nous même la gouvernance inclusive que nous prônons, nous allons développer un outil technologique innovant, utilisant la blockchain, nous permettant de garantir l'horizontalité, la transparence et l'inclusivité de notre gouvernance auprès de tous nos réseaux dans le monde

Une fois que nous sommes organisées de cette façon, comment agissons-nous ? Nous agissons comme une ressource. Nous sommes une ressource pour nos organisations, entreprises comme administrations, et pour nos pouvoirs publics, pour nos gouvernements.

Qu'avons-nous fait depuis quelques mois ?

Nous avons dressé un état des lieux des obstacles à l'accès des femmes aux postes de décisions et proposé des solutions les surmonter. La force de nos réseaux c'est la combinaison entre deux atouts : d'une part une immense compétence professionnelle sur tous les sujets qui permet de répondre à toutes les objections, notamment juridiques, aux propositions. D'autre part, c'est la capacité de vérifier sur le terrain, grâce à la mobilisation de nos réseaux professionnels, de la validité des propositions que nous faisons. C'est ainsi que sur des sujets qui font l'objet de vifs débats, comme les quotas dans des instances de décisions, nous avons été en capacité de produire à nos pouvoirs publics, des arguments juridiques, validés par le terrain, permettant de mieux convaincre les sceptiques et d'avancer plus vite.

C'est notre capacité à démontrer, par l'expertise et par la validation de terrain, que nous parvenons à convaincre et à accélérer le rythme des mesures à prendre sur ce sujet de l'égalité femmes-hommes. Les échanges que nous avons en septembre derniers avec nos pouvoirs publics sur l'importance de progresser sur la place des femmes dans les postes de décisions ne nous rendaient pas optimistes. Quelques mois plus tard, nous observons que cette position a nettement évolué. Nous avons des raisons de penser que notre travail de démonstration a pu jouer un rôle important.

Ce mode opératoire est absolument duplicable dans tous les pays, car il s'adapte à la configuration spécifique de chaque pays. C'est la raison pour laquelle nous proposons à tous les réseaux professionnels féminins et mixtes, aussi bien des secteurs publics que privé, de partager avec eux ce mode de fonctionnement qui s'avère efficace, simple et très opérationnel. C'est un mode opératoire constructif par

essence car nous sommes nous-mêmes au sein de nos organisations et nous voulons qu'elles fonctionnent le mieux possible. C'est en cela que cette convergence des réseaux professionnels féminins des secteurs public et privé est un atout, une ressource, considérable mais encore trop souvent inemployée, pour nos organisations, les entreprises, comme les administrations publiques.

Il nous paraît important de partager cela afin, nous l'espérons, d'inspirer l'action de nombreux réseaux professionnels féminins et mixtes au Maroc et dans la région euro-méditerranéenne et, pourquoi pas, les inciter à rejoindre notre dynamique.

Les défis majeurs de la promotion du rôle des femmes en tant que vecteur de développement

Maryam Zoulali

Responsable Recrutement, partenariats & Marque employeur Groupe
Attijariwafa Bank

Le thème choisi : « **L'Importance du Renforcement du Rôle des Femmes dans la relance Post-Covid** » revêt une grande importance en particulier dans le contexte actuel dans lequel nous vivons.

La crise de la Covid-19 a encore une fois mis en lumière le rôle de la femme comme vecteur de développement et de progrès. Cette pandémie a mis en exergue les rôles multiples joués par la femme en tant que contributrice de premier ordre à la stabilité de notre société. Et ce en tant que mère, épouse et travailleuse.

Avec les mesures prises pour faire face à la crise sanitaire, les femmes ont été sur le pont en contribuant activement à cet effort collectif et à cet élan de solidarité pour faire face à cette situation inédite. Pendant le confinement, Les femmes ont cumulé plusieurs fonctions, entre responsabilités familiales, professionnelles et éducatives suite à l'adoption de l'enseignement à distance pour les enfants. Les femmes ont été également aux premiers rangs des personnels de santé.

Les femmes constituent la moitié du potentiel du Maroc. Elles représentent 50% de la population marocaine et jouent un rôle très important dans la mise en place d'une structure sociétale et économique stable et performante. Permettre aux femmes de se réaliser et d'exprimer pleinement leurs talents est un atout considérable qui pourra créer une réelle dynamique de développement. Se priver de la contribution des femmes constituent une énorme déperdition en matière de talents, de compétences et de valeur ajoutée pour notre pays !

Le sujet doit être abordé en deux axes :

Axe 1 : Vers un modèle socioéconomique inclusif pour une égalité des genres

Nous devons tous réfléchir à un modèle de développement qui prône l'égalité des chances. Cette démarche doit engager un travail de longue haleine qui permettra de bâtir une société fondée sur la compétence et le mérite, sans aucune prise en considération des genres. Plusieurs initiatives doivent être lancées de manière

pérenne, afin de créer les conditions nécessaires d'un redressement en faveur d'un équilibre hommes-femmes. Quatre chantiers peuvent ainsi être distingués :

1. L'éducation :

Le combat de l'égalité hommes-femmes doit passer avant tout par l'éducation qui constitue un levier fondamental qui permet à chaque individu (femme ou homme) de se construire et d'être acteur de sa vie. Ce chantier représente un défi majeur dans le sens où il permettra à la société de promouvoir le rôle des femmes en tant que vecteur de développement. Les inégalités se creusent dès le jeune âge. Les combattre, passe par un investissement massif dans un système éducatif solide fondé sur l'équité. D'autres sujets connexes viennent s'ajouter à cette situation, notamment la sensibilisation des populations à l'importance cruciale de l'éducation, la lutte contre la pauvreté et l'investissement dans les infrastructures.

L'éducation peut jouer un rôle fondamental dans la réduction des inégalités entre hommes et femmes. Cependant, à ce jour, elle constitue un réel handicap. Plusieurs efforts ont été déployés, mais les actions doivent être plus importantes, plus globales pour bâtir un modèle de développement viable dans lequel l'éducation des femmes sera l'une des priorités. Il faut souligner, que la non-scolarisation des filles pourrait avoir de lourdes conséquences sur la société, puisqu'elles seront maintenues dans un statut inférieur à celui des garçons. Une fille qui ne va pas à l'école aura plus de mal à faire entendre sa voix. Cette situation risque de se perpétuer à la génération suivante car une fille non-éduquée ne peut pas comprendre l'intérêt de donner à ses enfants une éducation de qualité.

2. Le rôle de la famille :

Miser sur les familles pour construire des rapports plus égalitaires entre les femmes et les hommes dans notre société est une stratégie extrêmement prometteuse. Les familles peuvent en effet contribuer grandement à faire avancer les choses, pour peu que l'on crée les conditions favorables et que l'on fasse un travail de sensibilisation structuré qui s'inscrit dans le temps. C'est en observant les rapports au sein de sa propre famille qu'un enfant apprend d'abord à se comporter avec les autres. Ce sont les mères et les pères qui, par leur exemple et leur enseignement, apprennent aux enfants à entretenir des rapports égalitaires.

L'égalité hommes-femmes est un défi culturel qui commence par la famille, qui exige un changement profond des mentalités, afin que les enfants puissent grandir dans un environnement fortement imprégné par cet équilibre.

3. Le monde du Travail :

L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas seulement un droit humain fondamental. C'est aussi la pierre angulaire d'une économie prospère, moderne et porteuse d'une croissance inclusive durable.

Au sein de l'entreprise l'égalité hommes-femmes doit être au cœur des actions engagées. Plusieurs initiatives ont été prises ces dernières années. Cependant, nous sommes encore loin d'un réel équilibre entre les deux sexes.

Plusieurs réalités peuvent être évoquées. Nous en citerons deux, à savoir :

- Evolution de carrière et accès aux postes de direction :

Le « plafond de verre » existe toujours pour les femmes ; elles sont très peu représentées au sein des postes d'encadrement et n'accèdent que très peu aux postes de direction.

- Les écarts en matière de rémunération :

Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes persistent. A poste égal et à compétences égales, un homme peut gagner jusqu'à 20 % de plus que sa collègue femme.

4. L'application concrète des lois :

La construction d'un modèle de développement permettant aux femmes de jouer un rôle important dans le fonctionnement de la société passe par des lois qui viennent renforcer les dispositifs inhérents à l'instauration de l'égalité hommes-femmes. Des avancées considérables ont été réalisées, mais les lois gagneraient à être appliquées davantage, car il existe toujours un grand décalage, et ce partout dans le monde.

Axe 2 : le rôle que pourrait jouer les femmes dans la relance économique Post-Covid:

La crise sanitaire que nous traversons actuellement a augmenté les inégalités entre les hommes et les femmes dans tous les domaines. Avec la propagation de la pandémie de la COVID-19, même les progrès limités réalisés au cours des dernières décennies risquent d'être réduits. La crise sanitaire accentue les inégalités préexistantes, exposant les vulnérabilités des systèmes sociaux et économiques qui, à leur tour, amplifient les effets de la pandémie.

Dans toutes les sphères, qu'il s'agisse de la santé, de l'économie, de la sécurité ou encore de la protection sociale, les ravages causés par la COVID-19 sont encore plus graves pour les femmes et les filles, du seul fait de leur genre.

Et si cette crise sanitaire était plutôt l'occasion de s'investir massivement dans le chantier de l'égalité homme-femme ! Et si cette situation était une opportunité de

redressement inédite afin de trouver de nouveaux paradigmes qui prônent l'équité, l'égalité des chances et le mérite en occultant complètement la question des genres ! Cette démarche passera par l'activation de plusieurs leviers liés aux mesures relatives à la relance post-Covid :

A. Veiller à ce que les femmes soient représentées au même titre que les hommes dans tous les plans de mesures adoptés face à la Covid-19.

Les données recueillies dans différents secteurs, notamment la planification économique, montrent incontestablement que le fait de ne pas consulter et associer les femmes dans la prise de décision sur les mesures adoptées, constitue un réel manque à gagner en matière d'efficacité. La contribution des femmes doit constituer un réel levier de performance, en particulier dans le contexte inédit dans lequel nous vivons.

Le rôle de la femme dans la relance post-Covid doit être renforcé en leur permettant de contribuer activement à la définition des voies de sortie de crise qui concernent toute la société. Il faut également souligner que les femmes ont joué un rôle déterminant pendant la crise ; elles étaient en première ligne parmi les personnels soignant ; elles étaient caissières dans les supermarchés ; elles étaient institutrices pour accompagner leurs enfants dans l'apprentissage à distance.

B. Cibler les femmes et les filles dans tous les efforts visant à lutter contre les retombées socioéconomiques négatifs de la Covid-19

Avec la crise sanitaire COVID-19, la vie économique et productive des femmes a été affectée de manière disproportionnée et différente par rapport à celle des hommes. Partout dans le monde, les femmes gagnent moins, ont moins d'argent de côté, occupent des emplois moins sûrs et sont plus susceptibles d'être employées dans le secteur informel. Leur capacité à absorber les chocs économiques est donc moindre que celle des hommes.

Tout ce que nous faisons pendant et après la crise due à la COVID-19 doit viser à construire des économies et des sociétés plus équitables, plus inclusives et plus pérennes. C'est peut-être la leçon la plus évidente qui doit être tirée. Il s'agit notamment de mettre en place des politiques économiques et sociales qui tiennent compte des questions de genre, de placer la vie économique des femmes au cœur des mesures prises pour lutter contre la pandémie et activer des plans de relance. C'est justement ce modèle de société qui permettra de garantir une meilleure résilience des femmes face aux crises.

Conclusion

Les pandémies creusent et accentuent toutes les inégalités existantes. À leur tour, ces inégalités déterminent les groupes de population touchés en premier lieu, la gravité des conséquences et la mesure des efforts nécessaires au relèvement. La pandémie de COVID-19 et ses conséquences sociales et économiques ont créé une crise mondiale sans précédent, dont l'ampleur et la complexité exigent une mobilisation de toute la société.

Cependant, pareille mobilisation, que ce soit au niveau national ou international, sera considérablement affaiblie si elle ne tient pas compte de la manière dont les inégalités ont rendu tous les membres de la société plus vulnérables aux répercussions de la crise, ou si les politiques du passé sont simplement reproduites, sans tirer parti de la situation pour reconstruire des sociétés plus égales, plus inclusives et plus résilientes.

Vers la création d'un « écosystème » durable pour la préservation d'un équilibre des genres

Nasma Jrondi

Consultante en Développement Durable
Responsable du bureau de Rabat de l'association Mentor'Elles

La crise actuelle, due à la pandémie de la Covid 19, a remis au grand jour, la fragilité bien existante de la situation de la femme sur le marché du travail.

Le Haut-Commissariat au Plan en partenariat avec l'ONU FEMMES a publié en février 2021 une étude intitulée « Analyse genre de l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages ».

Cette étude³ fait ressortir 4 principales conclusions :

1. Les ménages dirigés par des femmes ont été encore plus fragilisés par la crise que ceux dirigés par des hommes.
2. Les femmes ont été les plus touchées par la perte d'emploi en tant que salariées du secteur privé. Elles ont aussi subi le blocage de leurs activités lorsqu'il s'agissait d'indépendantes exerçant dans les petits commerces.
3. Les femmes ont moins bénéficié des aides qui ont été distribuées par rapport aux hommes. Cela s'explique principalement par les modes de ciblage. En effet, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses à être inscrites à la CNSS. Pour celles qui exercent dans l'informel, il s'est avéré qu'elles ont moins candidaté pour obtenir une aide.
4. Leur état de santé psychologique s'est dégradé davantage, comparativement à ce que l'on a pu observer chez les hommes. En effet, au courant de la crise sanitaire, les femmes cheffes de ménage ont plus souffert d'anxiété, de troubles du sommeil, de comportements obsessionnels et de la peur. Elles sont également généralement plus inquiètes à propos des retombées potentielles de cette crise sur elles et sur leurs familles.

Nombre d'entre elles ont eu à s'occuper de leurs enfants et des membres plus âgés de leur famille tout en s'efforçant de maintenir leur activité professionnelle.

³ Analyse genre de l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages, HCP / ONU Femmes, Février 2021

Cette étude a permis de confirmer que les inégalités de genre ont été exacerbées par les conséquences de la pandémie et que les femmes ont payé le plus lourd tribut.

Cela étant, c'est en période de crise qu'émergent de nouvelles opportunités. Les crises majeures bouleversent à tel point nos modes de vie qu'elles nous incitent à redéfinir certaines de nos valeurs. La pandémie ne nous a pas seulement ouvert les yeux sur les failles de notre société. Elle nous a forcés à modifier nos habitudes, ce qui devrait nous permettre d'aller de l'avant.

Notre premier challenge en tant que nation, si nous voulons sortir de cette crise, est d'aider les femmes à développer leur plein potentiel pour qu'elles puissent enfin contribuer de manière significative à la relance économique post-Covid. Pour cela, il faut une mobilisation de tous les acteurs, Etat, secteur privé, société civile...

Tout d'abord et en premier lieu, il nous faut une implication forte de l'Etat :

- Adapter l'arsenal juridique pour qu'il soit conforme aux principes et dispositions de la constitution, mais aussi avec les conventions internationales ratifiées par le Maroc
- Développer davantage la budgétisation sensible au genre dans la loi de finance. Il faut que cela soit inscrit dans la loi avec une représentativité minimum de la femme, à instaurer de manière progressive. Ces quotas vont nous aider à rattraper le retard et espérer arriver à la parité dans quelques années.
- Faciliter l'aménagement des infrastructures nécessaires pour renforcer l'employabilité
- Développer les crèches d'entreprises
- Adapter les horaires de l'éducation nationale pour que les femmes et les hommes puissent laisser leurs enfants à l'école pour pouvoir aller travailler.

Ensuite, il faut que le secteur privé joue un rôle « moteur » :

- Encourager des labels de diversité et mixité dans les entreprises portées par la CGEM. Plusieurs études ont démontré que la diversité dans les conseils d'administration est un levier de performance. La série d'études « Women Matter » menées par McKinsey depuis plus de dix ans a montré une corrélation positive entre la mixité au sein des instances dirigeantes des entreprises et la performance de celles-ci. De nombreuses entreprises internationales ont fait de ce sujet l'une de leurs priorités et ont mis en place des mesures variées, destinées à accroître la proportion de femmes à chaque niveau de l'organisation, notamment au sein de leurs équipes dirigeantes.

Les compagnies qui comptent plus de femmes dans leurs équipes de direction ont 15 % plus de chances d'enregistrer des performances financières supérieures à celles de leurs concurrentes qui réussissent le moins bien en ce domaine.

- Encourager le télétravail quand c'est possible. Dans le cas du Maroc, seule une faible proportion des personnes interrogées par le HCP a pratiqué le télétravail pendant le confinement (10%). Cependant, quand cela a été possible, les femmes ont été plus nombreuses à le pratiquer. (18,3 % pour les femmes contre 7,5 % pour les hommes)⁴.

Enfin, la société civile doit être très engagée :

- Le rôle de la société civile est primordial pour aider les femmes qui ont été les plus touchées. D'où l'importance de l'empowerment, à travers le mentoring ou le sponsorship, et l'importance d'impliquer les hommes pour travailler main dans la main à travers des initiatives communes. Il existe plusieurs initiatives avec lesquelles Mentor'Elles travaille et qui méritent d'être encouragées : comme We for She, qui encourage le sponsorship des femmes au niveau du top management, Lean In, Inspiring Girls Morocco, Education For Employment, Women Working for Change...

- L'université a également son rôle à jouer. Elle doit octroyer plus de bourses pour les jeunes filles dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques. Nous avons besoin d'un plus grand nombre de femmes dans les professions scientifiques. Une plus forte représentation féminine à ces postes mieux rémunérés contribuerait à réduire l'écart salarial entre les sexes. Les emplois dans ces disciplines constituent des moteurs importants de l'innovation.

La crise sanitaire a exacerbé les disparités en termes d'apprentissage et d'acquisition de connaissances parmi les enfants appartenant aux ménages dirigés par une femme par rapport à ceux dirigés par un homme.

La conciliation entre les tâches ménagères et l'activité professionnelle a été plus difficile pour les femmes en raison de la charge accrue des responsabilités au sein du foyer.

Créer un « écosystème » durable pour atteindre et préserver l'équilibre, développer des écosystèmes forts et durables, capables d'atteindre et de préserver un équilibre des genres bénéfique à la performance globale. Et de réaffirmer ce qui permet de

⁴ Analyse genre de l'impact du coronavirus sur la situation économique, sociale et psychologique des ménages, HCP / ONU Femmes, Février 2021

bâtir et d'entretenir un tel environnement positif.

1. Des directions et un top-management clairement engagés et affirmant haut et fort que le sujet du leadership au féminin est stratégique pour l'entreprise.
2. Des programmes de leadership au féminin qui (comme Mentor'elles, Lean In, ...), misent à la fois sur le développement personnel des femmes et sur les transformations organisationnelles des entreprises.

Il faut des modèles d'entrepreneures et des communautés de women empowerment .
Il y a une popularité des portraits d'entrepreneurs. Inspirons-nous des histoires des modèles féminins !

3. Un essaimage dense de la politique d'égalité professionnelle aux divers échelons de l'entreprise et en transversalité des services, avec un accent particulier sur le rôle des directions des ressources humaines.

Présentation de Mentor'Elles

Mentor'Elles est un réseau d'hommes et de femmes bénévoles et engagés qui croient profondément en l'importance du rôle des femmes pour le développement socio-économique de notre pays.

Notre initiative est née d'un constat : celui de l'absence de mécanismes d'accompagnement lors de phases critiques du parcours professionnel des femmes qui connaissent de fait des contraintes et des biais les pénalisant davantage que leurs collègues masculins.

Notre association a été créée en décembre 2016 et regroupe aujourd'hui 150 membres actifs et une communauté de plus de 1000 sympathisants.

Notre mission est d'accompagner les femmes dans l'accomplissement de leurs aspirations professionnelles, en leur mettant à disposition les moyens et outils de faire leurs choix de carrière, concrétiser leurs aspirations et réaliser leurs ambitions à travers un réseau solidaire, engagé et bienveillant.

Notre activité principale c'est le Mentoring : nous mettons en relation les jeunes femmes « nos Mentees » avec des mentors hommes ou femmes plus expérimentés pour les accompagner et les aider à faire leurs choix de carrière, à travers un programme de Mentoring annuel ou ponctuel.

Nous organisons aussi des Meet'up, ce sont des événements d'inspiration et de partage, pour recueillir les témoignages de rôles modèles sur des thématiques d'actualité ayant trait à l'empowerment féminin.

De plus, nous proposons aussi une communauté des Masterclass. Ce sont des ateliers pratiques en petits groupes pour donner aux femmes les outils qui les aideront à mieux gérer les situations auxquelles elles peuvent être confrontées : comment gérer la charge mentale ? Oser demander, Oser une reconversion professionnelle ...

Enfin, le Networking, quand les conditions sanitaires nous le permettent, en créant des occasions pour échanger, développer les liens et renforcer le partage entre les membres de la communauté Mentor'Elles

Nos valeurs : Bienveillance, Engagement et Partage

Le rôle fondamental des femmes dans le cadre de la transition vers le nouveau modèle de développement

Mohamed Chafiki

Ancien Directeur du Centre d'Excellence pour le Budget Genre
Ministère de l'Économie et des Finances

Les questions qui sont posées nous invitent à repenser les enjeux en cours, parce que nous vivons un moment particulier, inédit dans l'histoire de l'humanité marqué par la crise qui a découlé de la pandémie du Covid 19 au niveau mondial...et qui a joué un rôle de révélateur des problèmes structurels qui plombent les modèles de développement dominants.

Ce que nous sommes en train de vivre s'inscrit, en réalité, dans une logique de « continuité » de ces modèles car aussi bien en période de croissance qu'en période de crise, les inégalités s'accroissent à un triple niveau : à l'échelle territoriale, nationale et mondiale, à l'échelle générationnelle (les jeunes d'aujourd'hui ont moins d'opportunités que leurs ascendants) et à l'échelle du genre (accentuation des inégalités hommes- femmes). Il s'agit d'une tendance de fond qui s'exacerbe en période de crises. Celles-ci accentuent les phénomènes d'inégalités sociales, de territoires et surtout de genre. Et cela s'inscrit dans l'évolution du monde actuel. Cela voudrait dire que les questions de genre participent des logiques qui ont présidé aux transformations structurelles et aux changements profonds qui ont enfanté les modèles de développement dominants caractérisant l'ère actuelle de la mondialisation. L'intelligence de ces logiques transformationnelles s'affirme dès lors comme un détour incontournable pour comprendre les inégalités de genre et pour avoir la juste mesure des efforts qu'il nous faut consentir pour les dépasser.

Lorsque nous parlons des femmes, il est préférable de parler des rapports hommes-femmes qui sont des rapports sociaux. Il ne s'agit pas de raisonner uniquement sur la place des femmes dans une forme de marginalité sociale mais de considérer l'organisation sociale dans sa totalité et la logique de sa reproduction qui détermine leur place et les fonctions qui leur sont assignées et non la place qui doit légitimement leur revenir. C'est donc une problématique qui intègre diverses instances de la reproduction de nos sociétés tels la gouvernance (partage des pouvoirs), le référentiel normatif (l'ordre juridique), les politiques publiques et la société civile. Ceci soulève

donc aussi des problématiques de participation des populations et en définitive, des problématiques de démocratie et d'accès effectif aux droits reconnus notamment au niveau Constitutionnel.

Sous le prisme de ces droits la situation dans notre pays semble pour le moins paradoxale. Sur les 20 dernières années, Personne ne peut renier les avancées normatives qu'a connu le Maroc, dans ses législations, dans son cadre normatif et réglementaire (article 19 de la constitution de 2011 qui proclame l'égalité entre hommes et femmes dans l'exercice des droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturel et environnementaux)... Paradoxalement, nous n'avons pas pu acter ces avancées au niveau de la situation économique et sociale des femmes et de l'accès aux différentes générations de droits (droits politiques, civils, économiques, sociaux, environnementaux).

L'analyse de l'évolution de la situation des femmes montre clairement que le Maroc est en régression sur le plan de l'inclusion économique et sociale, puisque les inégalités de genre se sont développées et que le taux de participation des femmes qui évoluait auparavant de manière positive accuse désormais un recul continu notamment au niveau de l'accès à l'emploi.

Certes, le Maroc appartient à une région où les facteurs culturels et historiques n'avantagent pas les femmes, puisque nous appartenons à la région qui a produit le plus de réserves vis-à-vis des conventions internationales des droits de l'Homme au premier titre desquels les droits de la femme en particulier. Néanmoins, les avancées qu'il a réalisé au niveau normatif offraient logiquement une opportunité historique pour vivre une forme d'« insularité » positive par rapport à cet environnement à travers la traduction de ces acquis en termes d'accès effectifs aux droits économiques et sociaux des femmes et de leur participation aux circuits de décisions publics et privés.

Les indicateurs révélés par la dernière étude de la Direction des Études et des Prévisions Financières (DEPF) « mesure du gap genre et ses implications sur la contribution au PIB » confirme ce terrible constat.

Si nous faisons un parallèle avec des pays du continent africain, nous sommes proches pour ce qui est du taux d'activité des femmes de la Mauritanie et du Sénégal, mais nous sommes loin derrière le Kenya ou le Rwanda (Au Rwanda, les femmes ont commencé à jouer un rôle actif durant la période de reconstruction du pays après le génocide de 1994 ; ce pays a actuellement le pourcentage le plus élevé de femmes

siégeant dans un parlement. Près de la moitié des membres du parlement rwandais sont des femmes alors que la moyenne mondiale est de 15%).

Le Maroc se situe « loin » de la moyenne mondiale pour le taux d'activité des femmes puisqu'il nous faut gagner à peu près au moins 20 points pour arriver à la moyenne mondiale en termes de taux d'activité. C'est un défi très important qui aura des conséquences importantes. Dans ce sens, l'étude de la DEPF montre qu'une réduction totale des inégalités aurait un impact sur le PIB de l'ordre de 25% de taux de croissance. Il s'agit là, d'un rattrapage inédit et fortement conséquent. Moyennant l'augmentation du taux d'emploi des femmes de l'ordre de 3,5% par an, les performances économiques du Maroc seront multipliées par au moins 2,5 !

Ces données sont évidemment corrélées au niveau d'éducation (corrélation positive entre l'accès des femmes à la connaissance et à l'éducation dans les différents niveaux et l'accès au marché du travail). Il y'a donc un problème de capacitation qui marginalise les femmes, notamment dans le milieu rural.

C'est aussi un problème lié à la configuration de notre modèle de développement parce que nous sommes dans une situation où -moyennant des analyses sur l'élasticité emploi femmes par rapport à celle des hommes et en tenant compte des possibilités de substitution, nous avons des possibilités importantes sur un certain nombre de secteurs. Dans le cas propre du Maroc, nous avons un poids relativement important de l'agriculture et de la population rurale et c'est là où il y'a des enjeux stratégiques fondamentaux pour la promotion de la situation des femmes.

Il est vrai que les taux d'emploi dans l'agriculture sont élevés pour les femmes, et les taux de chômage significativement faibles comparativement au milieu urbain. Les comparaisons internationales montrent que c'est le secteur tertiaire (après l'industrie) qui offre le plus d'opportunités de rattrapage au regard du genre. Or, nous avons dans le cas du Maroc, des situations incompréhensibles et inacceptables parce que les rattrapages qui pouvaient se faire dans le secteur tertiaire et dans l'industrie ne se sont pas réalisés. Il existe une forme « d'impositions implicites » qui constituent des barrières à l'entrée des femmes dans ce genre de secteur. Des facteurs d'ordre culturel et social tels l'éducation et le statut matrimoniale qui interfèrent et expliquent, en partie, ces résultats. Il ne faudrait donc pas se limiter à la seule analyse du marché du travail. Il faudra prendre en considération l'ensemble des conditions qui surdéterminent l'accès des femmes au marché de l'emploi notamment la division sexuelle du travail qui prévaut dans la société. Les charges qui reviennent aux

femmes dans la sphère privée sans rémunération (travail gratuit) expliquent en grande partie cette situation et conditionnent largement le niveau des salaires prévalant sur le marché du travail puisqu'une partie du coût réel de la reproduction de la force de travail en est déduite. Cela explique aussi pourquoi les femmes sont souvent reléguées aux tâches ménagères au détriment de leur accès à la sphère du travail rémunéré sur le marché du travail.

C'est ce travail gratuit qui permet, notamment dans les pays de « capitalisme périphérique », d'expliquer les taux d'exploitation auxquels sont soumis des travailleurs de manière générale. Sans ce travail gratuit, le niveau des salaires aurait logiquement tendance à augmenter, parce qu'il faudrait offrir des salaires qui permettraient la reproduction de la force de travail à des niveaux soutenables voir décents.

Cela étant, l'accès au marché du travail et aux opportunités économiques passera non seulement par la mise à niveau du cadre réglementaire et juridique, mais également par la réduction du gap existant en termes d'applicabilité des lois et cela tient à la nature de l'organisation sociale, de la configuration sectorielle de l'économie et de son rapport au travail et à la place des femmes de manière générale. Cela renvoie ainsi et en définitive au modèle de développement du pays et à ses capacités et sa vocation plus ou moins inclusives.

Dans un monde où nous pensons à la relance, il est donc nécessaire que cette relance implique une transition raisonnée, lucide vers de nouveaux modèles de développement plus soutenables, plus inclusifs et plus respectueux de la dignité humaine de manière générale et de celle des femmes en particulier.

Il s'agit donc d'une relance qui intègre l'inévitable transition vers de nouvelles structures économiques et sociales à partir de nouvelles priorités consensuelles et mobilisatrices permettant de ne pas reproduire les mêmes inégalités qui limitent aujourd'hui nos espérances en une société de progrès et d'équité. Nous sommes donc dans une logique non pas de relance économique linéaire reproduisant les logiques du passé mais de transformation économique de nos structures, de révision de nos priorités et de la configuration sectorielle de notre économie moyennant des efforts d'adaptation-consolidation des acquis et parfois de ruptures courageuses.

Plusieurs études montrent que, le choix d'une priorité économique implique déjà une situation de forme de mobilisation de la force de travail féminin. Par exemple, si l'on prend le cas de l'agriculture au Maroc, ce secteur utilise la main d'œuvre féminine

de manière assez importante. Mais les conditions de production, de productivité, le respect du droit du travail font que ce sont des emplois précaires et peu rémunérateurs. En revanche, si l'on fait le choix d'un secteur comme l'aéronautique, les performances réalisées font que la place des femmes est plus importante, plus valorisée et porteuse de capacitation et de productivité.

Donc, si l'on progresse sur la chaîne de valeur en choisissant des secteurs avancés en phase avec la révolution technique et scientifique que nous connaissons aujourd'hui, on offre des opportunités plus importantes aux femmes qualitativement et quantitativement. Cela voudrait dire que la transformation du modèle économique marocain vers un niveau de productivité plus important, vers une structuration sectorielle plus avancée, plus en phase avec les logiques d'intégration aux chaînes de valeur les plus avancées dans le monde « nouveau », les femmes auront de nouvelles opportunités.

Pour ce faire, il va falloir donc que les politiques publiques s'irriguent de ces nouvelles préoccupations à portée stratégique. Il ne s'agit pas d'un simple rattrapage des taux de croissance passés mais d'une vision et de choix stratégiques permettant d'asseoir le nouveau modèle de développement et d'ouvrir les vannes pour assurer une transition apaisée et réaliste vers le modèle souhaité. C'est en cela que les politiques publiques à conduire ne peuvent pas être considérées comme des politiques publiques neutres au regard du genre. Il faut partir d'une idée simple qui a été à l'origine de l'expérience pionnière du budget sensible au genre au Maroc qui considère qu'il n'y a pas de dépense publique neutre au regard des besoins différenciés des composantes de la population.

Les besoins sociaux des femmes ne sont pas les mêmes que ceux des hommes. À titre d'exemple, pour avoir une politique réussie de l'éducation, on ne peut en arrêter le budget sans tenir compte des besoins différenciés des petites filles et des petits garçons. L'accès des filles rurales à l'école passe par la disponibilité des toilettes au sein d'une école entourée de murs, facilement accessible par la route à partir d'un village électrifié et bénéficiant de l'eau courante ; conditions sans lesquelles la division sexuelle du travail et les facteurs culturels se dressent pour empêcher les petites filles rurales (dès lors affectées aux charges de l'eau et du ramassage du bois) de rejoindre les bancs de l'école et d'accéder au savoir et à la capacitation exigée par la modernisation de l'économie et le développement inclusif du pays.

Cette démarche fait donc appel à l'intégration des politiques publiques gendérisées

et à leur territorialisation. En prenant en considération les réalités différenciées du terrain, la dépense publique doit viser des besoins spécifiques qui réduisent les gaps en levant les obstacles à l'épanouissement des talents et des capacités des citoyennes et des citoyens. C'est à ce prix que les politiques publiques gagneront en efficacité et participeront à la transformation de notre modèle de développement et au progrès économique et sociale du pays.

Une vision stratégique et holistique est nécessaire pour contextualiser ces politiques et leur offrir le cadre de cohérence dont elles ont besoin. Des dimensions insoupçonnées parfois doivent être prises en considération même si elles apparaissent à priori sans rapport avec la problématique du travail des femmes.

Le secteur industriel semble avoir une vocation de salarisation et d'opportunité importante en matière d'emploi. Pourtant c'est à Casablanca, ville où l'industrie est développée, que l'on retrouve l'un des taux d'activité féminin les plus faibles du pays. Une situation paradoxale qui renvoie à la problématique des politiques urbaines (comment gérer la ville ? le transport ? la collectivité ?). La charge des enfants et le coût du transport en temps et en argent oblige les ménages à abandonner la perspective d'un salaire pour l'épouse souvent inférieur à ces coûts. D'où la nécessité de mettre en place une politique de la ville sensible aux inégalités de genre. Il faut toucher aux fondamentaux de la reproduction sociale.

Il est donc primordial de repenser les pratiques de planification, de programmation et d'exécution des politiques publiques pour qu'elles puissent être efficaces et performantes (budget qui tient compte des besoins sexospécifiques inhérents aux différentes composantes de la population).

Il est aussi primordial qu'il y ait de la redevabilité (un cadre de redevabilité), en élaborant des indicateurs d'impact des politiques publiques sachant que le Maroc produit des indicateurs mesurant l'accès aux droits fondamentaux à l'échelle régionale et un Rapport Genre accompagnant les projets de lois de finances présentées au parlement (première mondiale réalisée par la DEPF reconnue par l'ONU et peu utilisée par les acteurs nationaux). Cette redevabilité suppose dans le cas propre des finances publiques une loi organique nouvelle (En avril 2015, le Maroc a adopté une nouvelle Loi Organique des Finances (LOF) instituant l'adoption officielle de la gestion des finances publiques axée sur les résultats et sensible au genre).

Il est aussi primordial qu'il y ait un entendement simplifié des populations et

notamment des femmes (lisibilité budgétaire des politiques publiques) des budgets et des politiques publiques financées. Au-delà il faudra définir en amont les priorités avec les populations et avec les femmes en vue d'aboutir à des projets concrets et intégrés qui les concernent et autour desquels elles peuvent se mobiliser.

La transparence et l'implication jouent donc un rôle fondamental dans la réussite des efforts de développement.

La transition vers un nouveau modèle de développement plus soutenable écologiquement, plus inclusif socialement, plus participatif démocratiquement se conjuguera à coup sûr et fatalement au féminin.

L'avenir des femmes dans le monde post-Covid : La voix de la jeunesse

Kenza Benlhabib

Étudiante à l'Euromed Business School- UEMF

Cette problématique d'inclusion est plus au moins délicate dans le sens où elle est tellement fragile que dès qu'il y a une crise, c'est l'un des multiples maillons de la société qui subit un certain effritement malgré les énormes efforts effectués.

Suite au confinement, nous avons assisté à une recrudescence de la violence conjugale, comme en témoigne les nombreux posts publiés sur les réseaux sociaux, et dont les femmes en sont victimes. Plusieurs femmes ont abandonné leur travail pour assurer le bon déroulement des cours de leurs enfants en distanciel ; et bon nombre d'entre elles se sont retrouvées sans travail.

Cette crise sanitaire a même accentué le problème d'inégalité des chances entre les deux sexes. C'est la raison pour laquelle il est impératif de s'assurer de la réelle réintégration des femmes dans les stratégies de reconstruction économique et sociale. Le but de cette intervention est de représenter les jeunes, le Maroc de demain et être leur porte-parole.

En tant qu'étudiante, je me permets de souligner qu'au sein de mon université, je ne me suis jamais sentie, ne serait-ce qu'une seconde, inférieure à un de mes camarades du sexe opposé. Cela est malheureusement considéré comme étant un "prestige" puisque plusieurs de mes concitoyennes n'ont pas la chance d'avoir un entourage conscient du principe de l'égalité des chances et des genres.

Il est vrai que tout cela est en phase de changement, particulièrement au sein de la société marocaine où il est observé que plus de familles incitent désormais leurs filles à poursuivre des études supérieures. Mais comme il a été souligné auparavant, de telles crises peuvent remettre en cause l'ensemble des dispositifs, des efforts et des mesures prises.

Donnons l'exemple d'une famille à revenu très modeste avec deux enfants (un garçon et une fille). Les parents choisissent de donner leur seul Smartphone au garçon pour qu'il puisse suivre ses cours à distance alors que la fille se trouve dans l'obligation d'aider sa mère dans les tâches ménagères. Et ce n'est qu'un exemple parmi tant d'autres, qui permet d'illustrer les difficultés que rencontrent les filles notamment en

période de crise.

En tant que future diplômée, il est évident de diriger mes propos et ma vision vers le monde professionnel. Certaines entreprises adoptent dans le cadre de leur stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) le principe d'égalité des sexes tout en ayant recours à un management participatif par conviction que cela permettra d'accroître leur performance. De plus, les femmes ont naturellement cette caractéristique très particulière qui est l'intelligence émotionnelle qui, selon certaines études, est des fois plus importante que le QI (Quotient intellectuel). Aussi, elles arrivent à faciliter la transmission d'informations, l'exécution des tâches et bien évidemment l'atteinte des objectifs. D'où l'importance des femmes dans la création de richesse surtout pendant la période post-Covid.

Néanmoins, en règle générale, l'égalité des sexes est mise en évidence dans les grandes entreprises et pas dans les PME, ce qui engendre un sentiment d'infériorité chez la majorité écrasante des femmes salariées par rapport à leurs homologues masculins : écart de salaire, les prises de décisions sont genrées, etc. Sans oublier que certaines peuvent abandonner leurs postes à cause du harcèlement sous toutes ses formes, aussi bien dans les entreprises que dans les transports en communs. Ces derniers étant pour la quasi-totalité de ces femmes le seul moyen pour se rendre au travail.

Concernant l'entrepreneuriat, plusieurs modes de financement dédiés aux femmes entrepreneures sont mis en place pour qu'il y ait plus de projets portés par celles-ci. Seulement, il existe plusieurs stéréotypes et préjugés de genre, qu'il faut surpasser, qui remettent en question leurs compétences et connaissances. De ce fait, les incubateurs d'entreprises investissent moins dans les projets portés par les femmes. Certaines études révèlent que dans les pays ayant appliqué les mesures de confinement les plus strictes, le risque que les entreprises féminines cessent leurs activités était très élevé. Cela n'a rien de surprenant puisque les entreprises détenues par les femmes sont généralement de petites structures.

Il est indéniable que la réduction des inégalités entre les sexes dans l'entrepreneuriat contribuerait à réduire la pauvreté, créer des emplois et bien évidemment stimuler la croissance et l'innovation.

En tant que jeune femme qui intégrera prochainement le monde du travail, je souhaite que l'on ne remette pas en cause mes capacités parce que « je suis femme ! ». Mais que l'on en tienne compte et qu'elles soient mise en valeur pour soutenir des équipes;

que mon salaire ne soit pas inférieur à celui d'un homme alors que tous deux avons des responsabilités, que l'on me permette d'occuper des postes à grandes responsabilités, que l'on croit en mes projets et que l'on respecte mes droits. Nos droits ! Car après tout, les droits des femmes sont des droits de l'Homme avec "un grand H".

En tant que jeune femme qui intégrera prochainement le monde du travail, je souhaite que l'on ne remette pas en cause mes capacités parce que « je suis femme ! ». Mais que l'on en tienne compte et qu'elles soient mise en valeur pour soutenir des équipes ; que mon salaire ne soit pas inférieur à celui d'un homme alors que tous deux avons des responsabilités, que l'on me permette d'occuper des postes à grandes responsabilités, que l'on croit en mes projets et que l'on respecte mes droits. Nos droits ! Car après tout, les droits des femmes sont des droits de l'Homme avec "un grand H".



RIEMAS BOOKLET – Juillet 2021

L'Importance du Renforcement du Rôle des Femmes dans la relance Post-Covid