

Investissement direct étranger et emploi féminin au Maroc

Abstract

This paper provides a brief summary of the literature on foreign direct investment and gender equity as well as an empirical study based on the Moroccan case.

The review of empirical literature on the impact of foreign direct investment on gender equity is rather mixed. Foreign direct investment certainly contributes to the feminization of work in developing countries, mainly by expanding labour-intensive, largely export-oriented industries. However, evidence exists that shows women losing their jobs to more qualified men as industries upgrade.

While empirical studies indicate a positive impact of foreign direct investment on women's wages, it seems less likely that this will result in a closing of the gender wage gap.

Our case study consists of the analysis of the impact of foreign direct investment on female employment in two important sectors: manufacturing and services (call centers specifically). The following results emerge:

– Although Morocco has become more attractive, its capacity to draw more foreign direct investment is still insufficient, due mainly to its small market, the lack of human resources, and persistent governance problems. Foreign direct investment has certainly contributed to the feminization of employment, especially through the expansion of export-oriented industries such as electronics, automotive components and garment. However, female employment is limited to assembly tasks and women are confined to low level positions into industrial hierarchy.

Due to their higher productivity and their organizational know-how, multinational subsidiaries tend to distribute high salaries in comparison with their local counterparts.

Given the wage gap within foreign firms and the confinement of women in low positions, it is less likely that these better salaries benefit to them.

– It is clear that the expansion of call centers in Morocco open up new opportunities and better pay for women. Information technology enabled services seem to have given women confidence and social empowerment.

However? Some areas of concern emerge :

Mohamed Saïd Saadi

Institut supérieur de commerce et d'administration des entreprises, Casablanca (saadi113@yahoo.fr)

- *the repetitive nature of most of these jobs which may lead to the “burn-out syndrome” ;*
- *cases of stress and anxiety that some women face from pressure of having to be constantly controlled by supervisors assisted with information technology and sophisticated management practices ;*
- *reflecting the gendered composition of the industry, women are concentrated in low routinized, clerical related jobs ;*
- *work in call centers reinforces stereotypical perceptions of skill and femininity because of the presumed communication and social abilities of women ;*
- *most call center jobs are “footloose” in nature and there is growing competition from other countries in the Mediterranean and from Africa to attract these jobs.*

Investissement direct étranger et emploi féminin au Maroc

La problématique de la mondialisation et de son impact sur la croissance économique et le développement est au centre des débats entre chercheurs et donne lieu à de nombreuses controverses au sujet de son caractère bénéfique pour l'humanité, notamment les populations des pays du Sud. Toutefois, si les études sur la mondialisation et ses effets sont extrêmement développées, on ne peut pas en dire autant quant à son impact sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes.

L'objet de notre projet de recherche consiste à voir dans quelle mesure et par quels mécanismes les investissements directs étrangers (IDE), qui sont un vecteur privilégié de la mondialisation de l'économie, contribuent à reproduire ou, au contraire à atténuer les discriminations de genre. Plus précisément, nous assignons à notre recherche deux objectifs principaux : étudier dans quelle mesure l'afflux relatif des IDE au Maroc a entraîné une « féminisation de l'emploi », a réduit les disparités de rémunération entre les hommes et les femmes et a amélioré les conditions de travail pour ces dernières. Le deuxième objectif est d'apporter une modeste contribution au débat sur l'impact des IDE et de la mondialisation sur le développement et l'équité de genre à travers l'apport de données nouvelles et d'éclairages empruntés à la réalité marocaine.

Sur un plan méthodologique, notre travail devait d'abord porter sur une étude documentaire chiffrée sur l'évolution des IDE au Maroc et la participation des femmes marocaines à la vie économique, tâche que nous avons pu réaliser sans trop de difficultés. Par contre, le travail de terrain qui devait consister à collecter et à analyser des données sur l'emploi féminin dans les entreprises et les entités (fermes agricoles) étrangères exportatrices, dans la zone industrielle de Tanger et les centres d'appel (Casablanca) n'a pu être mené à terme en raison du manque de temps et de moyens. Aussi, notre communication portera-t-elle essentiellement sur deux secteurs où

l'investissement industriel est particulièrement actif, à savoir les industries de transformation et les centres d'appel délocalisés, secteurs pour lesquels nous avons pu rassembler des données suffisantes pour une première analyse de ce sujet complexe, le travail de terrain étant toujours en cours pour l'agriculture d'exportation et la zone industrielle de Tanger. Nous consacrerons le premier point à une présentation du cadre analytique avant d'aborder l'évolution de l'attractivité du Maroc. Nous étudierons ensuite deux profils sectoriels reflétant l'impact des IDE sur l'emploi féminin, à savoir l'industrie de transformation et une activité de services, les centres d'appel délocalisés.

Cadre analytique et revue de la littérature

Dans le cadre de la mondialisation de l'économie, les investissements directs étrangers sont présentés aussi bien par les institutions financières internationales que par les Nations Unies (voir, à titre d'exemple, le « Consensus de Monterrey sur le financement du développement ») comme le vecteur privilégié de toute stratégie de développement. Toutefois, aussi bien les effets des IDE sur la croissance et le développement que les politiques à adopter à leur égard sont très débattus par les chercheurs et les économistes. D'autre part, l'impact différencié des IDE sur les rapports sociaux entre les sexes est rarement abordé. Nous passerons en revue les effets des IDE sur la croissance, l'emploi et les conditions de travail avant d'aborder leur impact sur les relations hommes-femmes.

Impact des IDE sur la croissance, l'emploi et les conditions de travail

Les IDE sont généralement considérés comme un agent important de croissance et de développement. Grâce aux transferts de technologies qu'il effectue, aux effets d'apprentissage sur l'économie d'accueil et à l'accès plus facile aux marchés étrangers, les IDE sont censés exercer un effet positif sur la croissance. Plus précisément, les effets positifs sur cette dernière passent par l'impact favorable sur l'investissement et la productivité. Par ailleurs, les répercussions positives sur le développement sont véhiculées à travers les effets bénéfiques sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail. Ces interactions ne sont toutefois pas toujours confirmées par les études empiriques.

Croissance, investissement et productivité

La plupart des études macroéconomiques attestent de l'existence d'une corrélation positive entre IDE et croissance ; toutefois, corrélation ne signifie pas lien de causalité. En effet, l'étude des déterminants de l'attractivité des pays montre que les effets des IDE sont maximisés lorsque les stratégies des firmes multinationales (FMN) sont compatibles avec les objectifs de développement des gouvernements des pays hôtes. La théorie éclectique de la multinationalisation met en exergue le fait que ce qui attire le plus les entreprises cherchant à valoriser leurs avantages spécifiques, à savoir la

détention d'une marque, un avantage technologique ou un savoir-faire, un accès privilégié aux marchés des facteurs et/ou des matières premières, l'obtention d'économies d'échelle et/ou de gamme, une courbe d'apprentissage importante – c'est l'existence d'économies d'accueil dynamiques. Celles-ci sont caractérisées par une taille du marché intérieur importante, un revenu par tête d'habitant élevé et croissant, la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée, l'existence d'infrastructures modernes et d'un tissu industriel local performant. De ce point de vue, on peut donc affirmer que c'est la croissance économique qui influe sur les IDE plutôt que l'inverse.

– *L'impact sur l'investissement* : l'afflux d'IDE permet d'accroître le montant des ressources mobilisables pour l'investissement ; cet effet sera d'autant plus fort que l'implantation d'une firme étrangère permet d'exercer des effets d'entraînement sur le tissu productif local (effets de liaison amont et aval). Cet impact positif peut toutefois être contrebalancé par un effet d'éviction des firmes locales (pouvoir de marché important des filiales des FMN, fusion-absorption, etc.). En définitive, il ressort des études empiriques menées sur cette question que l'impact net est complexe et qu'il dépend des conditions économiques et des politiques appliquées par le pays d'accueil.

– *L'impact sur la productivité* : les IDE peuvent également contribuer à la croissance et au développement à travers leur effet positif sur la productivité. Ce dernier est le résultat des transferts de technologies et des effets d'apprentissage exercés par les filiales de FMN. Toutefois, cet impact dépend d'abord des effets d'entraînement sur les économies d'accueil. Il dépend également de la capacité d'absorption locale, de l'adéquation de cette technologie aux besoins du pays, des compétences du salarié, etc. Au total, la littérature sur la relation IDE-productivité ne semble pas très concluante.

La contribution des IDE à l'emploi, aux salaires et aux conditions de travail

Les effets des IDE sur l'emploi sont directs et indirects. L'effet direct se résume au nombre total d'individus employés dans la filiale locale de l'entreprise multinationale. Cet effet sera cependant totalement différent selon qu'il s'agit d'une nouvelle implantation (*greenfield*), d'une acquisition ou d'une prise de participation. Quant aux effets indirects, ils concernent tous les emplois générés indirectement par l'investissement étranger. Il s'agit d'abord des effets macro-économiques : c'est le cas des emplois indirectement générés par les dépenses des employés des filiales des multinationales. Il s'agit ensuite des effets verticaux, c'est-à-dire ceux générés à travers les effets de liaison par les sous-traitants et fournisseurs locaux et les revendeurs et clients locaux. Les effets horizontaux, enfin, concernent les emplois indirectement générés parmi les entreprises locales concurrentes de la filiale de l'entreprise multinationale.

Les résultats d'études macroéconomiques attestent de l'existence d'un impact positif, mais modeste, des IDE sur l'emploi dans les pays d'accueil.

Il reste que de nouvelles recherches s'imposent pour une meilleure compréhension de la relation IDE emploi, surtout pour ce qui est de l'impact à long terme des IDE (notamment en raison de la mobilité internationale des capitaux).

L'impact des IDE s'exerce de différentes manières. L'entreprise multinationale peut créer, par exemple, une demande de travail plus qualifiée que celle des entreprises locales. A cet effet, elle va proposer en général des salaires plus élevés, mais aura des exigences supérieures en termes de compétences et de productivité. Des effets de diffusion (*spillover effects*) peuvent provenir des entreprises étrangères qui ont des niveaux de productivité élevés et, partant, des salaires élevés, tirant ainsi les salaires vers le haut dans tout le pays. Enfin, en raison de la mobilité internationale des capitaux, les filiales des entreprises multinationales se trouvent en position de force pour ralentir le rythme d'augmentation des salaires.

Sur le plan empirique, on relève qu'effectivement les filiales des FMN ont tendance à distribuer des salaires élevés, salaires qui semblent toutefois profiter d'abord aux travailleurs qualifiés.

Quant aux conditions de travail au sein des filiales des FMN, elles ne semblent pas avoir suscité l'intérêt analytique qu'elles méritent. Au-delà de l'image populaire des *sweatshops* caractéristiques des industries *maquiladoras* à la mexicaine, des recherches ont montré que les entreprises étrangères tendent, en réalité, à offrir de meilleures conditions de travail à leur personnel, comparativement à leurs concurrents locaux.

En résumé, il s'avère que le champ des études sur les effets des IDE reste encore à découvrir dans la mesure où les recherches empiriques disponibles reposent sur des statistiques perfectibles, que les approches économétriques posent souvent des questions d'interprétation. Certes, elles permettent de soulever des problématiques dignes d'intérêt mais n'apportent pas de réponses susceptibles d'être généralisées. Ces recherches ne permettent pas d'appréhender toute la complexité des mécanismes à la base des effets observés et méritent d'être complétée par des études de cas qui restent rares pour l'instant.

IDE et équité de genre

Les débats autour de la globalisation et ses effets ont accordé très peu d'attention aux problèmes spécifiques des femmes et des hommes. Puisant dans les quelques références qui existent (cf. bibliographie), nous essaierons de présenter les principaux points soulevés autour de l'impact des IDE sur les relations de genre. Nous traiterons successivement des effets des IDE sur l'emploi, les salaires et les conditions de travail dans les pays du Sud.

IDE et emploi féminin

L'afflux des IDE dans les pays du Sud est censé favoriser la « féminisation » de l'emploi. En augmentant le montant des ressources mobilisables pour

l'investissement, les IDE génèrent des emplois, plus particulièrement pour les femmes, les filiales des FMN étant attirées par une main-d'œuvre abondante, bon marché et réputée être « docile » et méticuleuse. Des emplois indirects pour les femmes sont également créés lorsque les entreprises étrangères recourent à des sous-traitants locaux. Dans ce cas, l'emploi local découle des marchés passés avec les multinationales. La féminisation de l'emploi générée par les IDE va au-delà de l'industrie manufacturière pour toucher également diverses branches du secteur tertiaire telles que le tourisme, l'informatique, les centres d'appel et l'agriculture tournée vers l'exportation. Certaines études montrent toutefois qu'une certaine « déféminisation de l'emploi » est perceptible au Mexique, en Corée du Sud, en Malaisie ou encore aux Philippines ; elle semble être due notamment aux changements technologiques ayant affecté certaines industries qui exigent dorénavant de la main-d'œuvre qualifiée ainsi qu'à la concurrence internationale acharnée qui caractérise les industries exportatrices intensives en main-d'œuvre.

IDE et discriminations de salaires

Les partisans de la mondialisation néolibérale soutiennent que l'afflux des IDE dans les pays du Sud devrait se traduire par une amélioration significative des salaires des femmes et une réduction des discriminations de rémunération, en faisant augmenter les salaires des femmes plus rapidement que ceux des hommes. Pour qu'il en soit ainsi, il est nécessaire que l'emploi féminin augmente plus rapidement relativement à l'emploi masculin et que les femmes soient en mesure de profiter d'un marché du travail féminin de plus en plus tendu pour exiger des salaires plus élevés. Les IDE devraient également tirer les salaires féminins vers le haut du fait qu'ils stimulent la croissance de l'emploi et parce que les filiales des FMN ont tendance à offrir des salaires plus élevés à leur personnel comparativement à leurs concurrents locaux. Cette analyse optimiste mérite toutefois d'être relativisée du fait du faible pouvoir de négociation des femmes. D'abord, le fait que l'emploi féminin soit concentré dans des secteurs déterminés du marché du travail, notamment dans les industries exportatrices intensives en main-d'œuvre, crée artificiellement une « suroffre » de main-d'œuvre féminine dans ces secteurs. Ensuite, il s'agit de secteurs d'activité dans lesquels les coûts sont fermement maintenus au niveau le plus bas, les entreprises pouvant aisément transférer leurs activités dans d'autres pays. Il s'ensuit que des obstacles structurels intimement liés aux conditions d'emploi empêchent les salaires féminins d'évoluer à la hausse et entravent l'élimination des disparités de rémunération entre les hommes et les femmes.

Sur le plan empirique, les résultats des études menées sur cette question semblent contrastés. D'une part, certains travaux soulignent par exemple que les ouvrières chinoises travaillant pour les industries exportatrices gagnent beaucoup plus que les femmes qui travaillent en milieu rural. La même situation est signalée pour les femmes embauchées dans les zones franches

d'exportation qui ont des salaires mensuels supérieurs à ce que gagnent en une année les hommes restés au village.

D'autres études portant par exemple sur les industries *maquiladoras* sont plus nuancées ; elles ne relèvent pas de différences significatives de salaires par rapport aux emplois locaux mais soulignent la plus grande stabilité des emplois féminins offerts par ces activités exportatrices.

IDE et disparités sexuelles des conditions de travail

Les travaux sur cette question sont extrêmement rares ; ceux qui sont disponibles soulignent la précarité des emplois féminins créés par les IDE, ce qui semble s'expliquer par la mobilité internationale des filiales des FMN. En effet, les entreprises évoluant dans les branches intensives en main-d'œuvre peuvent plus facilement changer de lieu d'implantation pour des raisons de rentabilité comparativement à celles qui sont plus capitalistiques. Par ailleurs, l'intérêt pour les entreprises, qu'elles soient locales ou multinationales, est d'employer des femmes qu'elles peuvent licencier facilement, et ce sur la base de normes qui relèguent le travail rémunéré des femmes au second plan ; après leurs responsabilités familiales et leurs tâches domestiques.

Les conditions de travail des femmes embauchées dans les entreprises d'exportation du secteur formel, en Asie de l'Est par exemple, se caractérisent par des travaux pénibles et dangereux, des journées de travail plus longues que pour les hommes. Enfin, qu'elles travaillent directement pour des filiales de FMN ou pour des entreprises locales tournées vers la sous-traitance internationale, les travailleuses des secteurs exportateurs ont un faible pouvoir de négociation pour obtenir de meilleures conditions de travail, en partie à cause de la mobilité internationale des entreprises.

Une attractivité du Maroc insuffisante, mais en amélioration

Les entrées d'investissements directs étrangers au Maroc ont connu une évolution positive durant la période 2001-2007, atteignant un montant moyen annuel de près de 20 milliards (voir tableau 1), contre des montants dépassent rarement les 10 milliards durant les années 90. Sur le plan sectoriel, quatre secteurs ont drainé à eux seuls 82 % des IDE, à savoir les télécommunications 30,7 %, l'industrie 23,7 %, le tourisme 15,3 % et l'immobilier 12,3 %. Une telle configuration sectorielle permet d'expliquer le dynamisme relatif du Maroc en tant que plate-forme d'attraction des IDE durant cette décennie : il y a tout d'abord le mouvement de privatisations enclenché durant les années 90 et qui s'est poursuivi dans les années 2000, notamment dans les secteurs des télécommunications et de l'industrie du tabac. Le deuxième facteur explicatif réside dans la volonté affichée par les pouvoirs publics de faire du Maroc une destination privilégiée dans l'espace méditerranéen pour les firmes multinationales cherchant à délocaliser certains segments de leur chaîne de valeur, en profitant notamment de la disponibilité d'une main-d'œuvre bon marché

– notamment féminine, de la proximité géographique et culturelle des marchés de l’Euroméditerranée, de bonnes infrastructures de communication, de la signature par le Maroc de nombreux accords de libre-échange – notamment avec l’Union européenne, les Etats-Unis, la Turquie – en plus de l’accord quadripartite avec l’Egypte, la Jordanie et la Tunisie, ainsi que des multiples incitations offertes par l’Etat. A cet égard, il faut relever le lancement du plan Emergence destiné à développer la sous-traitance industrielle sur le modèle des *maquiladoras* mexicaines, notamment le mégaprojet d’assemblage de Renault-Nissan à Tanger, au nord du Maroc, destiné à produire 200 000 véhicules en 2010-2011 ou encore le développement de la sous-traitance aéronautique à Casablanca. Le lancement du plan Azur destiné à attirer 10 millions de touristes au Maroc à l’horizon 2010 ainsi que les encouragements accordés au développement du secteur immobilier sont derrière l’attraction d’IDE étrangers, notamment des pays du Golfe, ces derniers étant à la recherche de nouvelles opportunités d’investissement de leur trésor de guerre constitué par les pétrodollars accumulés ces dernières années. Le tableau 2 montre l’apparition de nouveaux investisseurs comme les Emirats Arabes Unis ou le Koweït à côté des investisseurs traditionnels que sont les pays de l’Union européenne, notamment la France et l’Espagne. Enfin, il faut noter le développement des services aux entreprises, notamment les centres d’appel, qui suscitent un engouement croissant de la part d’investisseurs européens désireux de pratiquer l’offshoring au Maroc et attirés également par de généreuses incitations financières et fiscales offertes par le gouvernement marocain.

L’amélioration de l’attractivité du Maroc ne doit pas cacher le fait qu’elle reste insuffisante, surtout pour les firmes européennes qui continuent d’investir ailleurs qu’en Méditerranée : à titre d’exemple, la part de la région MEDA dans les IDE européens hors Union européenne et destinés aux pays émergents n’a pas dépassé les 3 % en 2005 contre 15 % pour l’Asie du Sud-est, 13 % pour l’est de l’Europe et la Russie et 4 % pour l’Amérique latine (d’après l’étude d’Anima sur les IDE vers MEDA en 2007). Plusieurs raisons expliquent le retard du Maroc en matière d’attractivité, notamment l’étroitesse du marché intérieur, l’insuffisance de la formation, la faiblesse du tissu productif local, en plus du climat des affaires qui n’est pas toujours favorable à l’investissement (lourdeurs administratives, justice lente et inefficace, etc.).

Par ailleurs, la contribution des IDE au développement économique du Maroc semble limitée : ainsi, si la contribution de la sous-traitance électrique, électronique et automobile au développement des exportations industrielles est indéniable, le fait qu’elles s’inscrivent dans un schéma d’échanges intra-branches déséquilibré se traduit par une propension très forte à l’importation de biens intermédiaires et de composants, de sorte que l’impact net sur la balance commerciale n’est pas toujours positif. Par ailleurs, les externalités par ces nouvelles spécialisations industrielles émergentes

(diffusion d'un savoir-faire via l'introduction de nouvelles technologies et la formation du personnel local, le transfert de techniques de gestion, de contrôle de qualité et de standardisation aux fournisseurs locaux) semblent être de faible portée, les entités implantées au Maroc par les firmes multinationales étant de basse technologie et à forte intensité de main-d'œuvre bon marché. Les effets externes sont également limités par le faible contenu local de la production des filiales et l'écart technologique important entre les entreprises étrangères et marocaines. Enfin, le boom de l'IDE en provenance des pays du Golfe, en particulier dans les secteurs du bâtiment travaux publics et de la construction de manière générale, aurait un impact plus favorable sur le développement du Maroc s'il venait renouveler et promouvoir un parc immobilier souvent vétuste et insuffisant. Les promoteurs immobiliers étrangers semblent préférer accroître l'offre sur le segment du moyen et haut de gamme, qui vise fréquemment une clientèle elle-même étrangère. Une partie de la population et des professionnels du secteur risque alors d'être évincée, tant pour l'accès au foncier que du fait de l'inflation constatée des prix et des difficultés d'accès aux matériaux de construction et aux machines nécessaires aux chantiers.

IDE et emploi féminin dans l'industrie de transformation

Comme nous l'avons vu précédemment, les investissements dans les industries manufacturières occupent une place privilégiée dans les IDE reçus par le Maroc. Comme le montre le tableau 3, les IDE se concentrent sur quelques secteurs, dont l'industrie de l'habillement, l'industrie du papier et du carton, la fabrication de machines et d'appareils électriques, la fabrication d'équipements de radio, de télévision et de communication. Ajoutons également l'implantation récente du capital étranger dans les secteurs du tabac et du raffinage suite à la privatisation de deux importantes entreprises publiques en 1997 et en 2003. La répartition sectorielle des IDE obéit soit à une logique de satisfaction du marché local (cas du verre, du ciment, de la pharmacie...), soit à une logique de sous-traitance industrielle dans le cadre des stratégies de délocalisation de groupes multinationaux (cas de l'industrie électrique et électronique). Remarquons qu'un secteur comme l'industrie automobile obéit à une double logique de production : pour le marché local et régional (construction automobile) et de sous-traitance à moindre coût dans un système de production intégré internationalement (équipements automobiles).

La contribution des IDE à la féminisation de l'emploi industriel ressort nettement du tableau 4 : la part de l'emploi féminin dans l'effectif total employé par ce type d'entreprise s'est élevé à 57 %, pourcentage à rapprocher de la moyenne nationale d'emploi féminin industriel qui était de 43,2 %. Cette préférence marquée par les firmes multinationales pour l'emploi des femmes est expliquée par certains économistes par l'existence de particularités de la main-d'œuvre féminine (les caractéristiques du genre)

qui, pour des tâches identiques, la rendent plus rentable que la main-d'œuvre masculine. Ceci peut être la conséquence du coût moindre du travail (en termes de salaires), d'avantages sociaux et de charges ou d'une productivité supérieure (argument de l'habilité et de l'agilité des doigts) ou de la combinaison des deux facteurs. La rationalité économique généralisée est complétée par la logique politique ou de contrôle par leur docilité supposée ou réelle, par leur patience et leur manque d'expérience syndicale. Les femmes représentent, tout au moins dans l'idéologie de l'entreprise, une main-d'œuvre plus facilement manipulable que les hommes.

La contribution des IDE à la féminisation de l'emploi est d'autant plus importante qu'elle se produit dans un contexte où l'emploi industriel a régressé durant les dernières années, comme cela ressort du tableau 5 (baisse de l'emploi de 0,9 %). Par contre, les secteurs où le capital étranger est particulièrement actif, tels que l'industrie électrique et électronique, les industries métalliques et mécaniques, ont enregistré une hausse des effectifs employés. Ceci est cependant moins vrai pour les industries textiles et du cuir qui ont enregistré des pertes d'emploi importantes et où les IDE sont également présents, mais dans une moindre mesure.

Pour ce qui est de la ségrégation verticale (il s'agit de la position hiérarchique des hommes et des femmes au sein de chaque activité, notamment par rapport aux positions de production versus positions de supervision), nous relevons que l'investissement direct étranger reproduit les mêmes pratiques courantes dans le tissu industriel marocain, à savoir le confinement des femmes dans les fonctions d'exécution et des tâches subalternes. Ainsi, les fonctions manœuvres et ouvriers qualifiés et spécialisés concentrent à elles seules l'essentiel de l'effectif féminin employé dans les entreprises étrangères. Remarquons toutefois (voir tableau 6) que des secteurs comme l'industrie automobile font exception à la règle, la présence de femmes dans l'encadrement étant plus importante que la moyenne nationale.

Cette ségrégation renvoie à des raisons liées autant aux différences d'instruction et de compétences, de perceptions socioculturelles quant au rôle de la femme au sein de la société, de négation par les employeurs des qualifications que les femmes ont acquises dans la sphère familiale par le travail domestique, qu'aux conflits et aux négations qui peuvent se produire autour de la notion même de qualification.

En matière de salaire, on remarque que les entreprises étrangères distribuent en moyenne des salaires bruts plus élevés que la moyenne nationale dans les industries de transformation (72 000 dirhams annuels contre 52 200). Une telle différence s'explique en partie par la plus grande productivité des entreprises étrangères; elle ne signifie pas toujours de meilleurs salaires pour les employées. D'abord, cette moyenne cache de grandes disparités entre l'industrie de l'habillement (34 500 Dh) et l'industrie du papier et du carton (134 600 Dh). En outre, il existe d'importantes disparités entre les positions d'exécution et de production et celles

d'encadrement (écart de 3,5 fois dans l'industrie de fabrication de machines et d'appareils électriques, de 3,8 fois dans l'industrie du papier et de près de 5 fois dans l'industrie automobile (toutes ces données ont été élaborées par nos soins à partir de l'enquête de structure – année 1998 – du ministère de la Prévision économique et du Plan). Or, la majorité des femmes travaillant dans les entreprises étrangères sont confinées dans les échelons inférieurs de la hiérarchie. Une étude récente portant sur l'industrie électrique au Maroc (cf. étude GTZ sur le potentiel de l'industrie de fabrication de produits électriques au Maroc, citée en bibliographie) montre que la quasi-totalité des entreprises paient un salaire aux ouvriers de moins de 100 Dh par jour. La durée du travail pour les ouvriers est de plus de 45 heures, ce qui revient à travailler pratiquement 6 jours par semaine. Par contre, on relève que les filiales de firmes multinationales semblent réellement faire bénéficier leurs salariés d'un système de protection sociale avancée. De même, les entreprises les plus structurées ont mis en place un programme de formation pour leurs salariés. On ne sait toutefois pas si ces programmes profitent de manière égale aux hommes et aux femmes.

Les IDE dans les centres d'appel au Maroc : opportunités et limites en matière de genre

Nous exposerons brièvement la logique de délocalisation internationale des centres d'appel avant d'analyser l'avantage concurrentiel et le positionnement international du Maroc en matière d'offshoring. Nous concentrerons par la suite l'analyse sur l'impact du développement de ce type d'activité au Maroc sur les rapports sociaux entre les sexes ; nous montrerons en particulier que la féminisation de l'emploi dans les centres de services délocalisés entraîne l'apparition de formes d'informalisation du travail et de précarité défavorables aux femmes.

Les centres d'appel : nouvelle phase dans les délocalisations internationales ?

Initiées dans les années 80, les délocalisations industrielles ont été autant le résultat du progrès technique, de la baisse des coûts des transports et des télécommunications et de la libéralisation des mouvements de marchandises, de services et de capitaux, qui ont rendu possible la décomposition internationale des processus productifs, que des stratégies des entreprises à la recherche d'opportunités d'amélioration de leur compétitivité dans un contexte de concurrence internationale exacerbée. De même, le développement international des centres d'appel délocalisés s'explique par plusieurs facteurs dont :

- la poursuite de la mondialisation du capital à travers la constitution de réseaux internationaux et l'intensification de la concurrence qui rendent nécessaire une recherche permanente de compétitivité et donc de rationalisation ;

- la baisse du coût des télécommunications et des nouvelles technologies de l'information et de la communication facilite la gestion d'ensembles de plus en plus étendus géographiquement ;
- la recherche de la baisse des coûts à travers l'extension par les firmes de la restructuration économique aux fonctions administratives ;
- l'évolution profonde de la place accordée au client dans les stratégies de l'entreprise, à travers la recherche d'une relation à la fois plus aisée, plus rapide et plus personnalisée.

Avantage concurrentiel et positionnement international du Maroc dans l'offshoring

Voulant profiter des opportunités de redéploiement mondial des entreprises d'informatique et de services, le Maroc a développé une politique de ciblage des centres d'appel internationaux dans le cadre du plan « Emergence ». L'offre marocaine cherche à améliorer l'attractivité territoriale du pays en mettant en valeur notamment le coût bas de la main-d'œuvre qualifiée, la proximité géographique et culturelle de l'Europe ainsi que l'existence de bonnes infrastructures de communication et de télécommunication. Visant à faire du pays un leader dans le secteur, le plan offshoring est axé sur : la mise en place de zones dédiées pour les activités délocalisées (Casanearshore à Casablanca, Technopolis à Rabat, Fèsshore à Fès, etc.), la mise en œuvre de mesures incitatives (dispositif d'aide à la formation sous forme de contributions aux frais de formation versées directement aux entreprises, exonérations des charges sociales et de l'impôt sur les sociétés pendant une période de cinq ans, baisse de la charge fiscale au titre de l'impôt sur le revenu) ainsi que la mise en place d'un vaste programme de formation aux métiers de l'offshoring.

Quelques données sur les centres d'appel au Maroc

D'après une étude de l'Agence nationale de régulation des télécommunications, le nombre de centres d'appel opérant au Maroc est passé de 50 en 2004 à 143 en 2006. Avec plus de 60 % de parts de marché de l'offre francophone et 100 % de l'offre hispanophone, le Maroc se positionne comme leader du secteur en Méditerranée. Parmi les services délocalisés au Maroc, les centres d'appel représentent 68 %, aux dépens des services informatiques et financiers qui ne sont qu'à leur début. Le chiffre d'affaires des centres d'appel a connu une forte augmentation, passant de 1 milliard de dirhams en 2004 à près de 3 milliards en 2006, soit un taux de croissance moyen de 88 %.

Le capital étranger figure parmi les principaux acteurs dans le secteur, exerçant un contrôle sur la moitié des centres d'appel. Des groupes internationaux comme Atento, Webhelp, B2S, Sitel, Dell, Clientlogic, Coaxis, opèrent au Maroc. Les investisseurs français arrivent largement en tête avec 77 %, suivis des Américains (8 %) et des Espagnols (4 %). La

structure de marché des CA est oligopolistique, deux prescripteurs représentent près de 40 % de l'activité globale et 10 acteurs de taille moyenne totalisent 50 % de parts de marché.

La grande majorité des centres d'appel sont dédiés à des appels sortants, contre 10 % seulement pour ceux spécialisés dans les appels entrants et s'adressent surtout au grand public pour des services divers, télécommunications et internet, vente à distance et banque assurance.

Les centres d'appel se concentrent à Casablanca et Rabat, qui abritent presque 80 % des sites de production. Toutefois, la pression sur l'immobilier et la saturation de la main-d'œuvre qualifiée disponible ainsi que la volonté des entreprises de contrôler les coûts salariaux amènent ces dernières à s'installer dans des villes de l'intérieur comme Fès, Marrakech, Oujda ou encore des villes côtières comme Kenitra ou Mohammedia.

Les effectifs employés s'élèvent à 17 500 et sont constitués à 87 % de téléacteurs, tandis que les superviseurs représentent 8 %, soit en moyenne un superviseur pour 11 téléacteurs. Le niveau de formation des téléacteurs est bac+2 ou bac+4 dans la majorité des cas (62 %). La principale compétence recherchée chez les candidats est la maîtrise de la langue du donneur d'ordre. Une formation interne basique de deux semaines est dispensée aux nouvelles recrues (correction d'accent, culture et géographie du pays, etc.), mais ne peut combler le manque de maîtrise de la langue.

Centres d'appel et emploi féminin

Pour rédiger ce point et face à la rareté de l'information sur l'emploi dans les centres d'appel, nous nous sommes basé essentiellement sur une petite enquête auprès des salarié(e)s de deux grands groupes opérant au Maroc (Webhelp, 4 500 employé(e)s et Sitel, 2 000 employé(e)s) ainsi que sur quelques articles disponibles sur le net.

En l'absence de statistiques officielles désagrégées par sexe, certaines sources comme le SICCAM (Salon international des centres de contact et d'appel au Maroc) estiment que les effectifs des centres d'appel sont majoritairement féminins. Il s'agit souvent de jeunes femmes ne dépassant pas la trentaine et sans responsabilité familiale. Elles ont souvent un niveau d'enseignement supérieur, aspect qui est particulièrement prisé par les centres d'appel, car ces diplômées sont considérées comme les mieux préparées à assumer le métier de téléopératrice ou de téléconseillère et les moins coûteuses en matière de formation.

En termes d'opportunités, il est indéniable que le développement des centres d'appel constitue un débouché important pour les jeunes diplômés dans un pays où le taux de chômage reste élevé, particulièrement parmi la jeunesse urbaine éduquée. Par ailleurs, les niveaux de salaires qui varient entre 3 500 et 4 500 dirhams, soit pratiquement le double du SMIG qui est actuellement d'environ 2 000 dirhams, sont particulièrement attrayants pour ces jeunes diplômés. A côté de ces avantages certains, ce qui nous

intéresse dans ce paragraphe, c'est de montrer les aspects de ségrégation sexuelle et les dimensions d'informalisation et de précarisation du travail féminin qui accompagnent le développement de ce type d'activité au Maroc.

La première remarque à faire à ce sujet est la surreprésentation des femmes dans les centres d'appel qui a des relents sexistes et tend à confiner les femmes dans des tâches qui sont perçues comme ne demandant pas de qualifications particulières. En effet, on estime que les « femmes sont plus amicales au téléphone » et qu'elles disposent de talents communicationnels et relationnels qui les prédestineraient au contact avec le public (service après vente, informations générales, télévente, etc.). Par contre, les femmes sont sous-représentées dans les tâches demandant des connaissances techniques (assistance technique à la clientèle par exemple) ; cela aboutit, d'une part, à renforcer la segmentation du marché de l'emploi et la ségrégation verticales, et, d'autre part, à déqualifier et à dévaloriser les tâches assurées par les femmes parce que l'on considère qu'elles relèvent de qualités personnelles « naturelles » et, partant, n'exigent pas de compétences particulières en dehors de la maîtrise de la langue.

Ce qui caractérise les centres d'appel ensuite, ce sont les conditions de travail éprouvantes qui y règnent : travail à temps plein (contrairement à ce qui se passe en Europe où les employé(e)s ne travaillent qu'à mi-temps en raison de la nature stressante de ce travail), stress provoqué par les contraintes de rendement imposées aux salarié(e)s et le contrôle permanent exercé sur eux, risques de pathologies telles que les troubles auditifs, les déficiences visuelles, troubles musculo-squelettiques, souffrance psychique et mentale, particulièrement chez les femmes, etc.

Les conditions de travail dans les centres d'appel illustrent, d'autre part, le néo-taylorisme qui se développe dans le tertiaire et qui risque de marquer plusieurs activités au XXI^e siècle : travail standardisé (scripté, modélisé puis guidé par des logiciels), langage contrôlé et normalisé, standardisation de la relation et du service rendu à la clientèle, critères de productivité et de rentabilité définis scientifiquement et sans équivalent dans le monde des services, management fondé sur des méthodes de supervision strictes, de minutages précis et de contrôle en temps réel des employés.

Par ailleurs, des conflits culturels peuvent découler du travail dans les centres d'appel (télé-opérateurs qui sont obligés de changer de nom, interdiction de parler l'arabe sur le site de production, différences culturelles et préjugés découlant du contact permanent avec des étrangers, obligation de chômer, par exemple, les jours fériés français et pas les fêtes nationales et religieuses marocaines, etc.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que le turn-over dans ces centres soit élevé (15 % officiellement, mais 20 à 25 % d'après nos entretiens avec des salariés des CA) alors que les risques d'absentéisme et d'« arrêts maladies » deviennent fréquents – même si on ne dispose pas de statistiques précises sur ces questions – et que beaucoup de jeunes pensent changer de travail

à la première occasion qui se présente. D'ailleurs, les possibilités de promotion dans les centres d'appel sont très limitées puisqu'il y a en moyenne un superviseur pour 11 téléopérateurs. Notons enfin les problèmes particuliers auxquelles peuvent être confrontées les femmes qui tombent plus souvent malades du fait qu'elles stressent davantage. D'autre part, les femmes qui rentrent de congé de maternité doivent réaliser des objectifs doublés pour rattraper le temps perdu et risquent de perdre tout espoir d'évolution dans leur carrière.

En conclusion, il s'avère que si les centres d'appel contribuent à ouvrir de nouvelles perspectives aux jeunes diplômées sans responsabilité familiale et sans formation professionnelle, la qualité des emplois proposés laisse beaucoup à désirer et sont loin de répondre aux conditions d'un travail décent telles que définies par l'Organisation internationale du travail.

Conclusion

L'étude de l'impact des IDE sur l'emploi féminin au Maroc permet de confirmer certains résultats exposés dans la revue de la littérature sur le sujet. En effet, la contribution des IDE à la féminisation de l'emploi industriel est indéniable, notamment dans les activités exportatrices qui s'insèrent dans des réseaux internationaux de production. Toutefois, les femmes sont confinées dans des fonctions d'exécution et des tâches subalternes (manœuvres, ouvriers qualifiés et spécialisés). Si les firmes étrangères opérant au Maroc distribuent des salaires plus élevés que leurs concurrents locaux, profitant en cela de leur plus grande productivité, il n'est pas certain que les femmes en profitent en priorité, étant donné les grands écarts de salaire qui caractérisent les branches industrielles où évoluent les filiales des firmes multinationales et la ségrégation professionnelle verticale dont elles souffrent.

L'étude du cas des centres d'appel confirme le rôle joué par les IDE en matière de féminisation de l'emploi. De ce point de vue, ils offrent des chances de promotion sociale aux jeunes femmes diplômées de l'enseignement supérieur sans responsabilité familiale et sans expérience professionnelles. Toutefois, les conditions de travail très éprouvantes et la persistance de la segmentation du marché du travail – les femmes étant cantonnées dans des tâches routinières de relation avec la clientèle qui correspondraient mieux à leurs qualités personnelles « naturelles » diminuent – l'intérêt des emplois offerts par ces centres et se traduisent par un *turn over* élevé. Par ailleurs, des menaces réelles pèsent sur la pérennité de ce secteur au Maroc en raison de la concurrence de pays du Sud de la Méditerranée et d'Afrique et des changements technologiques (possibilité d'automatisation des tâches répétitives et routinières dans les centres d'appel.

Annexe

Tableau 1

Investissements directs étrangers au Maroc Répartition par secteur d'activité de 2001 à 2007

Secteurs	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Industrie	2 264,3	1 176,1	18 791,2	1 796,1	2 734,8	8 972,6	2 996,7
Tourisme	332,4	408,6	186,2	1 430,8	3 080,9	7 828,3	12 038,9
Immobilier	810,7	1 824,9	1 685,0	2 039,6	2 422,2	4 116,8	7 278,9
Banque	165,6	64,4	56,3	1 524,9	44,0	1 463,7	1 821,7
Assurances	97,3	–	162,1	165,7	1 144,9	1 455,6	23,1
Commerce	1 114,3	251,1	483,7	611,8	440,8	1 046,6	300,0
Holding	52,5	13,9	0,1	30,7	210,0	147,0	815,9
Energie et mines	1,1	182,6	105,9	336,1	377,4	100,4	2 683,0
Transports	27,8	14,2	14,0	43,4	321,5	56,0	2 687,3
Grands travaux	118,1	15,0	66,2	105,7	159,8	34,4	466,0
Télécommunications	26 376,7	425,7	618,7	717,7	15 311,1	27,4	3 083,5
Agriculture	34,4	22,2	24,3	29,4	6,3	24,2	3,9
Etudes	7,9	19,1	1,1	69,9	3,5	–	–
Pêche	35,1	23,6	124,3	12,9	4,4	–	–
Autres services	954,5	1 350,2	821,1	477,5	415,3	684,6	2 041,7
Divers	93,4	84,2	116,7	92,5	31,0	112,2	140,4
Total	32 486,1	5 878,8	23 256,9	9 484,7	26 707,9	26 070,2	36 379,2

Source : Office des changes, Maroc.

Tableau 2

Investissements directs étrangers au Maroc Répartition par pays de 2001 à 2007

Pays	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
France	27 650,0	2 252,0	2 889,2	4 744,8	19 843,3	8 645,7	14 420,2
Espagne	938,7	389,6	18 094,7	476,6	1 441,8	7 191,3	6083
VEBL	103,0	260,5	190,3	346,1	426,3	2 604,6	1 289,4
Koweït	131,0	431,4	16,8	18,0	222,5	1 011,8	1 622,7
Allemagne	256,7	492,6	144,8	475,1	855,5	939,7	1 628,6
Grande-Bretagne	286,5	356,0	244,4	454,9	451,6	931,3	1 729,1
Suisse	308,9	240,3	260,1	676,2	758,3	905,7	1 310,8
Etat-Unis	699,1	379,7	471,3	447,5	226,4	863,7	1 314,0
Emirats Arabes Unis	9,3	118,2	222,4	330,8	727,7	773,6	3 968,6
Italie	109,1	68,7	107,4	266,0	209,7	334,6	317,5
Arabie saoudite	87,4	171,7	163,3	353,6	361,9	329,9	652,1
Hongrie	–	–	–	0,1	0,5	278,6	32,3
Pays-Bas	198,6	239,3	74,1	125,4	260,0	227,3	476,6
Portugal	1 421,5	2 36,6	34,6	20,7	60,4	50,4	54,5
Suède	51,9	1,2	16,2	112,5	155,0	45,7	141,3
Autres							
Total	32 486,1	5 875,8	23 256,9	9 484,7	26 707,9	26 070,2	

Source : Office des changes, Maroc.

Tableau 3

**Part du capital étranger dans les industries de transformation
(2006)**

Secteur	Capital étranger	
	Valeur	%
Industrie alimentaire	1 122 582	8,5
Industrie du tabac	569 600	80
Industrie textile	805 355	18
Industrie de l'habillement	822 574	28,5
Industrie du cuir et de la chaussure	158 188	24,3
Industrie du bois et fabrication de bois	46 148	6,8
Industrie de papier et de carton	558 290	30,8
Edition et imprimerie	117 465	13,8
Cokéfaction et raffinage	1 189 966	82,2
Industrie chimique	1 483 164	14,6
Industrie de caoutchouc et de plastique	285 494	18,4
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	1 539 600	21,9
Métallurgie	245 177	24,2
Travail des métaux	289 282	16,3
Fabrication des machines et d'équipement	68 600	14,7
Fabrication de machines de bureau	–	–
Fabrication de machines et d'appareils électriques	1 194 354	54,8
Fabrication d'équipement de ?	76 014	78,7
Fabrication d'instruments médicaux	11 453	3,9
Industrie automobile	276 009	45,8
Fabrication d'autres matériels	39 989	26,5
Fabrication de meubles et d'industries diverses	1 74 493	23,9

Source: Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, *les Industries de transformation*, édition 2007.

Tableau 4

**Répartition de l'effectif féminin par catégorie
socio-professionnelle (2006) (national)**

	Ensemble de l'industrie		Industrie automobile		Fabrication machines et appareils électriques		Fabrication équipements radio, TV et communication	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Cadres supérieurs administratifs	1854	0,8	29	4,5	67	0,4	5	0,1
Cadres supérieurs techniques	777	0,3	11	1,7	40	0,2	3	–
Cadres intermédiaires administratifs	3 659	1,6	45	7,0	222	1,4	21	0,5
Cadres intermédiaires techniques	3 175	1,4	36	5,6	247	1,6	108	2,9
Ouvriers	95 069	43,5	213	33,1	3 183	20,8	875	23,1
Manœuvres	101 112	46,2	139	21,6	10 998	71,7	2 547	67,4
Employés	10 692	4,9	158	24,5	502	3,2	209	5,5
Autres	2 271	1,0	112	–	62	–	7	–
Total	218 609	100	643	100	15 322	100	3 775	100

Source, Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, *les Industries de transformation*, édition 2007.

Tableau 5

Répartition des effectifs des entreprises à participation étrangère (enquête 2007)

Effectif permanent	Dont féminin	Effectif saisonnier	Dont féminin	Total effectif	Frais de personnel							
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
Industrie d'habillement	49 246	30	41 977	45	1 084	8	1 074	17	50 330	29	1 599 272	15
Fabrication de machines et d'appareils électriques	33 670	21	19 888	22	65	–	65	1	33 735	19	15 990 740	14
Fabrication d'équipements radios, TV et communication	5 455	3	3 544	4	–	–	–	–	5 455	3	503 063	4
Total industrie	162 181	100	92 374	100	13 154	100	6 378	100	175 335	100	11 693 135	100

Effectif féminin/Effectif permanent = 92 374 / 162 181 = 57 %.

Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, *les Industries de transformation*, édition 2007.

Tableau 6

Effectifs permanents dans l'industrie (2006)

Branches	Total	dont féminins
Industries alimentaires	70 477	22 862
Industrie du tabac	1 590	170
Industrie textile	39 570	19 118
Industrie de l'habillement	148 951	123 770
Cuir et chaussures	16 890	8 063
Travail du bois	8 502	514
Papier et carton	4 641	789
Edition et imprimerie	8 646	1 632
Cokéfaction, raffinage	2 665	130
Industrie chimique	27 505	8 652
Caoutchouc et plastique	11 274	3 195
Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	33 210	3 271
Métallurgie	4 369	360
Travail des métaux	21 449	2 135
Fabrication de machines	5 627	1405
Fabrication de machines et d'appareils électriques	29 761	15 322
Industrie automobile	5 220	643
Fabrication d'autres matériels	2 009	557
Fabrication de meubles	7 584	1 841
Autres	495 941	214 429 43,2 %

Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, *les Industries de transformation*, 2007.

Tableau 7
Evolution de l'effectif dans l'industrie (2005-2006)

	2003		2004		2005		2006		Variat.
Secteur	Total	Var	Total	Var	Total	Var	Total	Var	06/03
Industries agro-aliment.	96 960	+ 7	11 009	+13	86 839	-21	87 035	0	-10,6
Industries textiles & cuir	2 24 820	0	218 467	-3	207 328	-5	207 745	0	-7,6
Industries chimiques & parachimiques	98 078	3	99 086	1	105 105	6	113 191	8	15,4
Industries métalliques & mécaniques	49 537	4	51 643	4	49 575	-4	51 046	3	3
Industries électriques & électroniques	31 086	10	30 350	-2	32 801	8	36 913	13	18,7
Total	500 492	3	509 555	2	481 648	-5	495 941	3	-0,9

Source : Ministère de l'Industrie, du Commerce et des Nouvelles Technologies, *les Industries de transformation*, 2007.

Références

- Alternatives Sud (1998), *Rapports de genre et mondialisation des marchés*, l'Harmattan, vol. V, 4.
- Anima Investment Network (2008), *les Investissements étrangers vers MEDA en 2007*, la Bascule, Etude n° 1.
- Bonds A. (2006), « Calling on Femininity? Gender, Call Centers, and Restructuring in the Rural American West », *ACME: An International E-journal for Critical Geographies*, 5 (1), 28-49.
- Braunstein E. (2006), « Foreign Direct Investment, Development and Gender Equity », *Review of Research and Policy*, United Nations Research Institute for Social Development, Occasional Paper n° 12, Jan.
- Buchanan R. et S. Koch-Schulte (2000), *les femmes et le travail par téléphone : répercussions de la technologie, de la restructuration et de la réorganisation du travail sur le secteur des centres d'appel*, Ottawa: Condition féminine, Canada.
- Cumenge G. (2004), *les Investissements industriels français au Maroc*, DIGITIP, ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, document de travail.
- Deere Carmen D. (2005), *The Feminization of Agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America*, United Nations Research Institute for Social Development.
- Egalité des sexes*, en quête de justice dans un monde d'inégalités, Institut de Recherche des Nations Unies pour le Développement Social (2005).
- Euromed, Analysis of the Economic Situation of Women in Eight Mediterranean Partner Countries (2008), *Role of Women In Economic Life Program*, British Council, Cairo.

- Gauthier B. (1997), *Recherche sociale*, Presses Universitaires du Québec, 3^e édition.
- GTZ (2005), *Etude d'analyse du potentiel de l'industrie de fabrication des produits électriques au Maroc*, Rapport annexe, Casablanca, mai.
- Heintz J. (2006), *Globalization, Economic Policy and Employment: Poverty and Gender Implications*, Employment Strategy Department, ILO, 3.
- Kumar N. (2002), *Globalization and the Quality of Foreign Direct Investment*, Oxford University Press.
- Labari B. et Sadik Y., *les Centres d'appel délocalisés: ébauche d'interrogations sur les nouvelles formes de travail et d'aliénation*, portail « Offshore Développement », (site: www.offshore-developpement.com).
- Lastarria-Cornheil S. (2006), « Feminization of Agriculture: Trends and Driving Forces », *Background Paper for the World Development Report 2008*.
- Mainguy C. (2004), « L'impact des investissements directs étrangers sur les économies en développement », *Région et Développement*, 20.
- Miller C. and Jessica Vivian (2002), *Women's Employment in the Textile Manufacturing Sectors of Bangladesh and Morocco*, UNRISD and UNDP.
- Ministère de l'Industrie, du Commerce, et des Nouvelles Technologies (2007), *les Industries de transformation*.
- Ministère de la Prévision économique et du Plan, *Enquêtes de structure sur les industries de transformation et l'énergie et les mines, année 1998*, Direction de la Statistique, Rabat, 2001.
- Mitter S. (2004), *Offshore Outsourcing of IT Enable Services: Implications for Women, Development Gateway*, World Bank.
- Mucchielli J.L. (1998), *Multinationales et mondialisation*, Editions du Seuil.
- Unifem (2005), « Progress of the World's Women 2005: Women », *Work, and Poverty*, N.Y.