



**REVUE DES ETUDES MULTIDISCIPLINAIRES EN SCIENCES ECONOMIQUES  
ET SOCIALES**

**Numéro 7**

**Mai – Juin 2018**

**LES INEGALITES DU MARCHE DU TRAVAIL A L'EGARD DE LA  
FEMME MAROCAINE : UNE REALITE SOCIALE AUX COUTS  
ECONOMIQUES**

**INEQUALITIES IN THE LABOR MARKET TOWARD OF  
MOROCCAN WOMEN : A SOCIAL REALITY ECONOMIC COSTS**

***M. Rachid EL MATAOUI***

*Docteur en économie*

Courriel : [relmataoui@gmail.com](mailto:relmataoui@gmail.com)

***M.Saïd AIT FARAJI***

*Ingénieur statisticien*

Courriel : [aitfarajisaid@gmail.com](mailto:aitfarajisaid@gmail.com)

***Résumé***

Les inégalités hommes/femmes dans le marché du travail demeurent une problématique universelle. Au Maroc, pays arabo musulman, des valeurs traditionnelles et culturelles d'inspirations conservatrices accentuent l'acuité de cette problématique qui revêt divers aspects affectant le décollage économique souhaité. En effet, la femme active marocaine peine à révéler son réel épanouissement contribuant davantage à la production et à la création de richesse. Les aspects discriminatoires et d'inégalité risquent d'engendrer des coûts et des manques à gagner, surtout économiques, pour un pays en quête d'un nouveau modèle de développement sociétal, d'où l'impératif d'une analyse descriptive et quantitative. L'analyse

descriptive a pointé des secteurs fortement inégalitaires pour les femmes comme le Bâtiment et Travaux Publics, la réparation et l'industrie extractive et d'autres moins inégalitaires comme l'hôtellerie et restauration. L'analyse quantitative servant à mesurer les effets d'une relance par la demande décèle certains manques à gagner se manifestant au niveau du secteur des Autres industries manufacturières. Par composante de la demande, les effets d'entraînement les plus importants sont engendrés par les exportations et la consommation privée sur l'emploi féminin plus que sur celui masculin.

**Mots clés :** Inégalités, genre, emploi féminin, multiplicateurs, demande locale.

### *Abstract*

The inequalities men/women in the labor market remain a universal problem. In Morocco, a Muslim Arab country, traditional and cultural values of conservative inspirations accentuate the acuteness of this problem which has various aspects affecting the economic takeoff desired. Indeed, the woman Moroccan active struggle to reveal his real vitality which could contribute more to the production and the creation of wealth. The discriminatory aspects and inequality may lead to costs and losses, especially economic, for a country in search of a new model of societal development, which confirms the imperative of a descriptive analysis and quantitative. The descriptive analysis has pointed sectors strongly unequal for women as the Building and Public Works, the repair and the extractive industry and other less unequal as the hotel and catering industry. The quantitative analysis used to measure the effects of a recovery by the request identifies some shortfalls manifested at the level of the sector of other manufacturing industries. By demand component, the induced effects the most important are generated by exports and private consumption on female employment more than on the male employment.

**Keywords:** Inequalities, gender, female employment, multipliers, local demand.

## Introduction

La question des inégalités hommes/femmes dans le monde du travail est une problématique d'ordre international. Les pays arabes en général et le Maroc en particulier accusent un retard relativement important en la matière en raison des valeurs traditionnelles qui idéalisent souvent le rôle de la femme en tant qu'épouse et mère au foyer.

Au Maroc, et en dépit de l'ensemble de mesures entreprises en vue d'intégrer davantage la situation de la femme dans la vie active, non seulement une réalité alarmante, mais elle n'a cessé de suivre une tendance baissière ces dernières années aussi bien au niveau national que par milieu. Ajoutant à cela, que le salariat féminin, qui est essentiellement urbain, demeure sujet de nombreuses lacunes et dysfonctionnements relatives à l'ineffectivité des lois et à des discriminations cachées et insuffisamment appréhendées. L'ensemble de ces aspects d'inégalité n'est pas sans occasionner des coûts et des manques à gagner, surtout économiques, pour un pays en quête d'un nouveau modèle de développement économique censé mobiliser toutes ses forces et ses potentialités productives, notamment en ressources humaines.

Et bien sûr, et à l'instar de plusieurs pays arabes, derrière les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique, des « déterminants » socio-culturels, dont la majorité des marocains et la quasi-totalité des marocaines se prononcent en faveur du travail des femmes en dehors de la maison si elles disposent de la qualification nécessaire.

Le présent article se propose de mesurer ces coûts et les analyser en recourant à des techniques d'analyses qualitatives et quantitatives. En outre, ces analyses tenteront d'apprécier leur importance au niveau d'autres aspects de l'économie marocaine.

La conduite de l'étude proposée se répartit en deux phases. La première étant informative présentant un diagnostic des aspects de l'emploi, en mettant l'accent sur l'aspect inégalitaire au niveau du genre, pour l'année 2013. La seconde se veut analytique servant à illustrer les inégalités liées au genre au niveau de la contribution de l'emploi pour satisfaire la demande adressée au système productif national. Dans ce cadre, deux dimensions seront étudiées, à travers une tentative de décortiquer les effets induits sur l'emploi. Il s'agit de la dimension sectorielle (secteurs d'activité) et celle relative aux différentes composantes de la demande totale satisfaite par la production locale/nationale (consommation finale, investissement et exportation).

## **1. L'emploi féminin effectif : un facteur de production potentiellement en proie à diverses inégalités**

### **1.1. Performance décevante de la participation féminine dans la vie active**

Eu égard aux dispositions d'ordre législatif garantissant à la femme les mêmes chances d'accès au marché du travail que l'homme<sup>1</sup>, la participation de la femme dans la vie active demeure relativement faible par rapport à celle des hommes. En effet, le taux d'activité féminine est passé de 27,9% à 25,3% au niveau national, de 21,3% à 17,8% en milieu urbain et de 37,5% à 36,9% en milieu rural.

Cette tendance à la baisse sur le plan quantitatif s'est accompagnée par une régression de la situation de la femme sur le plan qualitatif. Entre 2000 et 2014, le taux de la population active occupée a presque stagné à 27%, dont 41,7% des femmes travaillent dans le secteur agricole (principalement en tant que aide familiale) en 2014 contre seulement 35,1% en 2000 et seulement 20,6% en tant que salariés en 2014 contre 22% en 2000.

Au niveau du taux de chômage, si pour les femmes, cet indicateur a enregistré une tendance à la baisse entre 2000 et 2014 pour s'établir à 10,4% (9,7% pour les hommes), alors qu'en 2000, il était de 13% (13,8% pour les hommes).

Tous ces chiffres se répercutent négativement sur les classements internationaux du Maroc par rapport aux questions d'écart de genre. Il a occupé en 129ème rang sur 142 pays en 2013, alors qu'il a été en 127ème en 2010. Il se situe au 116ème rang sur 128 pays pour l'efficacité des politiques et mesures d'autonomisation économique des femmes et il est 24ème sur 30 en matière de politiques et de mécanismes d'appui et d'accompagnement des entreprises féminines à fort potentiel. De ce fait, le Maroc figure parmi les pays de culture conservatrice en matière d'acceptabilité du rôle socio-économique des femmes au sein de la société.

---

<sup>1</sup> Exception faite à certains travaux, jugés par le législateur marocain néfastes pour le bien-être de la femme, tels que les travaux de nuit, la manutention des charges, les travaux des mines....

## 1.2. La main d'œuvre féminine : une force contributrice mal ou sous utilisée et affectée par l'inégalité sous plusieurs formes

### 1.2.1. Inadéquation entre les niveaux d'instruction et de qualification et les exigences du marché de travail

Le profil de la main d'œuvre féminine au Maroc est caractérisé par le faible taux d'encadrement et d'instruction. Plus de sept femmes en emploi sur dix (72%) n'ont aucun diplôme, contre 60,1% pour les hommes. Par milieu de résidence, cette proportion atteint 92,7% contre 38,2% en zones urbaines et les femmes n'ont aucun niveau scolaire ou de qualification, contre 22,8% parmi les femmes citadines. Cela s'explique bien évidemment par la spécificité du monde rural qui favorise l'intégration des femmes et des jeunes filles aux activités agricoles du ménage. En 2013, 73,7% des femmes, ont déclaré avoir accédé au marché du travail à un âge inférieur à 15 ans (contre seulement 11,9% parmi les femmes citadines), une réalité, qui a, sans nul doute, un impact négatif sur le taux de scolarisation des enfants en milieu rural, notamment celle des petites filles.

### 1.2.2. Accès discriminatoire au marché du travail à l'égard des femmes

L'accès au marché d'emploi constitue un autre aspect d'inégalité ou bien de discrimination à l'égard de la femme marocaine indépendamment de leur niveau scolaire et leur niveau de qualification qu'elle a obtenu. Ainsi, comparativement à leurs homologues masculins, les femmes ont toujours plus de difficultés de trouver un poste d'emploi et plus les femmes sont instruites plus les difficultés d'insertion au marché du travail sont moins importantes. En effet, 34,7% des femmes ayant un niveau d'étude supérieur occupaient un emploi en 2012 (contre 59,3% chez les hommes, soit 1,7 fois plus). Quant aux femmes ayant un niveau d'étude secondaire, 13,2% d'entre elles, occupaient un emploi (contre 53,7% pour les hommes, soit 4 fois plus que chez les femmes). En revanche, les femmes n'ayant aucun niveau scolaire affichent, comme pour celles ayant des niveaux d'instruction supérieurs, affichent les taux d'emploi les plus importants. Ceci peut être expliqué, pour celles n'ayant aucun diplôme, par leur importante participation aux activités agricoles ou informelles auxquelles les conditions d'accès restent relativement moins contraignantes en matière de compétence et de qualification (24,6% pour les femmes contre 77,1% pour les hommes)

**Tableau 1 : Le taux d'emploi par sexe et par diplôme**

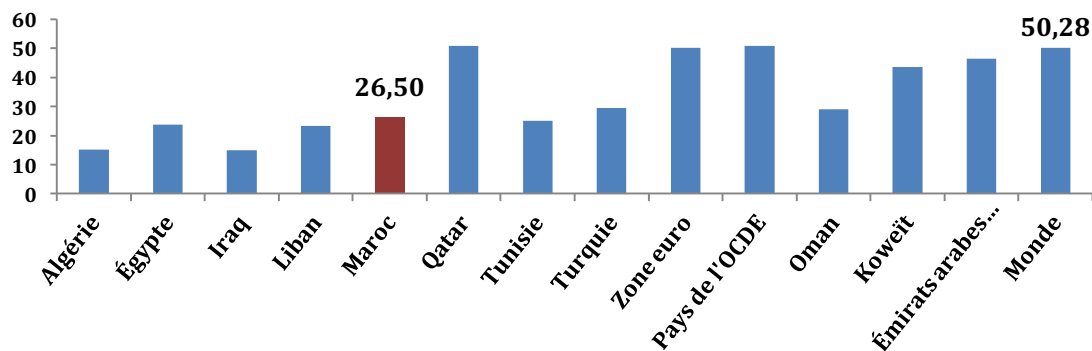
	Les deux sexes	Hommes	Femmes
Sans diplôme	46,7	77,1	24,6
Niveau moyen	36,9	53,7	13,2
Niveau supérieur	48,3	59,3	34,7
<b>Total</b>	<b>43,8</b>	<b>66,4</b>	<b>22,7</b>

**Source** : Haut-Commissariat au Plan (HCP), Activité, emploi et chômage, 2013

Le nombre de femmes actives âgées de 15 ans et plus est passé, entre 2000 et 2013, de 2,74 à 3,14 millions, soit un accroissement annuel moyen de 0,91%. Pour les deux sexes, la population en âge d'activité a augmenté, au cours de la même période, de plus de 2% annuellement. En conséquence, la part des actives dans le volume total des femmes en âge de travailler ne représente que 25,1% (dont 22,7% sont actives occupées). Cette part était de 28,1% en 2000, soit une baisse de 5,4 points en l'espace de 13 ans. Ce recul de l'activité est dû, en partie, à l'augmentation de la part de la catégorie "élèves et étudiantes" (+2,2 points).

### 1.2.3. Taux d'emploi féminin en deçà de la moyenne mondiale

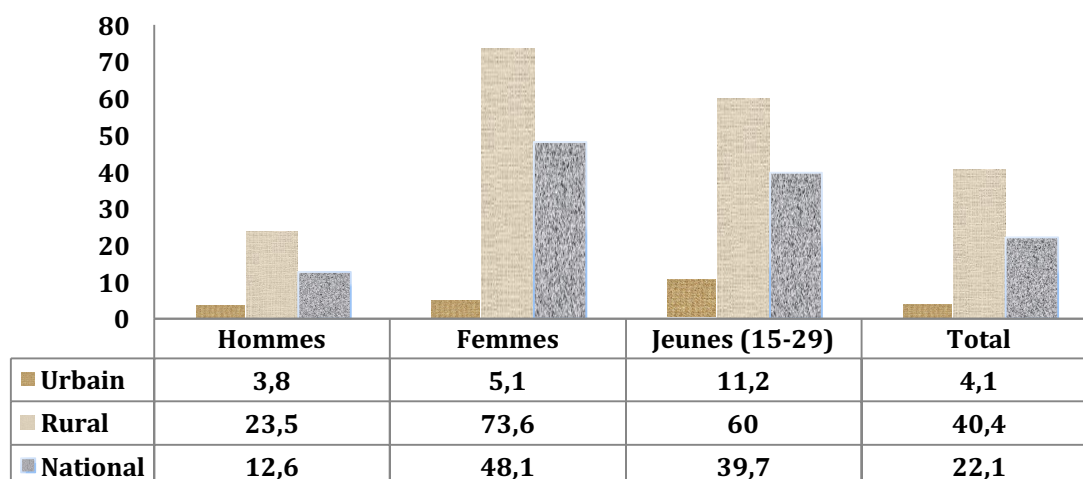
Par ailleurs, et en comparaison avec la situation des femmes marocaines sur le marché du travail avec celle des femmes de la région MENA, on constate que le Maroc, et à l'instar de la majorité des pays arabes, a enregistré en 2013 un taux d'emploi féminin (26,5%) largement en deçà de celui enregistré au niveau des pays de la zone euro (50,16%) ou même de la moyenne mondiale (50,3%). Quelques pays arabes de la région, comme le Qatar, le Koweït ou les Emirats Arabes Unies enregistrent des taux d'emploi proches de ceux relevés dans les pays développés. Cela s'explique essentiellement par l'effet des flux migratoires élevés qui caractérisent ces pays.

**Figure 1 : Taux d'emploi féminin par pays (en %), 2013**

**Source** : Base de données de la Banque Mondiale (WDI)

Au niveau de la situation de la femme vis-à-vis du travail décent<sup>2</sup>, à peu près 22,1% des actifs occupés travaillent sans rémunération, dont près de trois quart des femmes (73,6%) travaillant en milieu rural. Ces femmes travaillent principalement en tant que des aides familiales dans les diverses activités agricoles.

**Figure 2 : Part de l'emploi non-rémunéré par sexe et milieu de résidence en 2013 (en%)**



**Source :** HCP, Activité, emploi et chômage, 2013

A l'instar de ces femmes, les jeunes ruraux, de moins de 30 ans, travaillent majoritairement sans rémunération (60%). Par contre, en milieu urbain seul 11,2% des jeunes exercent sans rémunération une activité à caractère économique.

#### 1.2.4. La main d'œuvre féminine sous utilisée : chômage jeune et plus qualifié

La sous-utilisation de la femme en tant que force contributrice dans l'économie est appréhendée via l'analyse de sa situation vis-à-vis du chômage et du sous-emploi.

En 2013, le volume des femmes en situation de chômage s'est établi à 300,6 mille personnes, soit 27,8% du volume global du chômage. Ces femmes sont caractérisées essentiellement par leur jeune âge dont une grande partie est âgée de moins de 35 ans (80,6%).

<sup>2</sup> Selon l'Enquête Nationale sur l'Emploi, la rémunération, la couverture médicale, la disposition de contrat de travail, la régularité dans l'emploi, le fait d'exercer une activité secondaire et le désir de changer d'emploi figurent parmi les principaux indicateurs du travail décent.

Par âge, ce sont les jeunes femmes citadines âgées de 25 à 34 ans qui sont les plus touchées par le sous-emploi (11,7% comme taux de sous-emploi). Les femmes citadines non diplômées enregistrent un taux de sous-emploi de 9,4% contre 7,1% chez les diplômées de niveau moyen et 8,6% chez les diplômées de niveau supérieur.

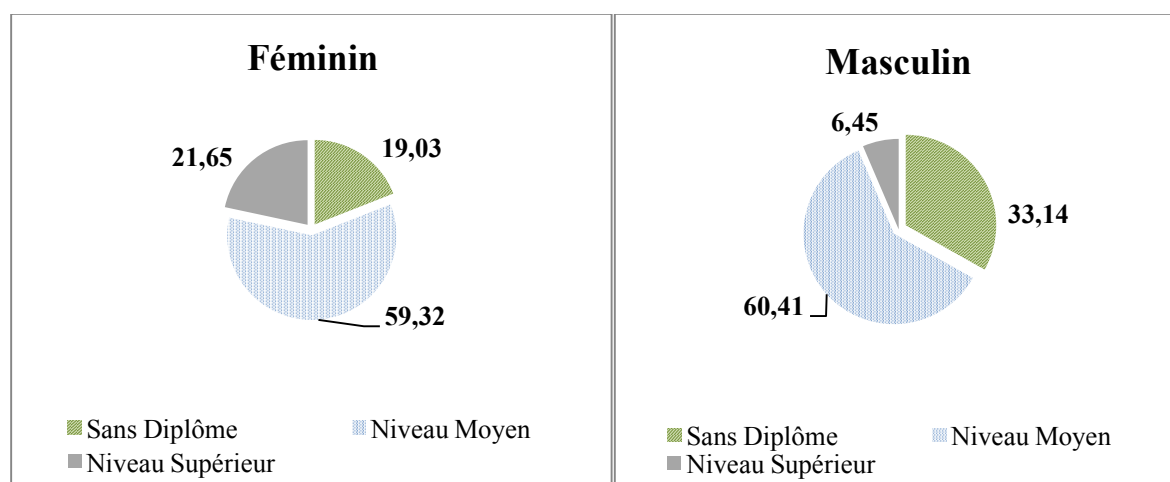
**Tableau 2 : Structure du chômage selon l'âge et le sexe en 2013 (en%)**

	<i>Féminin</i>	<i>Masculin</i>
<i>Moins de 15ans</i>	-	-
<i>15 à 24 ans</i>	31,0	33,3
<i>25 à 34 ans</i>	48,8	44,7
<i>35 à 44 ans</i>	15,4	13,8
<i>45 à 59 ans</i>	4,4	7,8
<i>60 ans et plus</i>	0,4	0,5

Source : HCP, Activité, emploi et chômage, 2013

La majorité des femmes en chômage ont niveau de qualification et près de huit femmes sur dix sont diplômées (81%), dont trois quarts de ces dernières (75,5%) chôment depuis plus d'une année et 64,3% sont des primo-demandeuses d'emploi.

**Figure 3 : structures comparatives en genre de l'emploi par type de qualification**



Source : HCP, Activité, emploi et chômage, 2013



L'autre aspect de la sous-utilisation de la main d'œuvre féminine est le taux de sous-emploi<sup>3</sup> qui reste un phénomène essentiellement urbain. En 2013, 139,5 mille femmes actives occupées ont été dans une situation de sous-emploi, dont 84,7 mille dans le milieu urbain (soit 8%) contre 44,8 mille dans le milieu rural (2,5%).

L'accès aux diplômes favorise l'emploi féminin dans la mesure où le taux d'emploi passe de 24,6% pour celles qui n'ont pas de diplôme à 34,7% ayant un niveau supérieur<sup>4</sup>.

Au niveau national, 83,2% des actifs occupés âgés de 15 ans et plus travaillent de façon permanente et à temps plein alors que les occasionnels/saisonniers ne représentent que 7,7%.

Les femmes travaillent à temps partiel plus que les hommes (les parts de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total sont respectivement de 28,6% et de 1,7%). Cette disparité est plus prononcée en milieu rural où les femmes exercent massivement dans les exploitations familiales (42,8% contre 2,9% pour les hommes).

Par secteur d'activité économique, le secteur du "Bâtiment et Travaux Publics", quoiqu'il n'occupe que peu de femmes, reste le plus touché par le phénomène du sous-emploi avec un taux de 13,3% au niveau national. Le secteur des services enregistre un taux de 9,5%, suivi par le secteur de l'industrie (y compris l'artisanat) avec 6,6%. Le secteur de l'agriculture, forêt et pêche est, quant à lui, le secteur le moins touché par le phénomène du sous-emploi avec un taux de sous-emploi de 1,8%. Les secteurs des "services" et des BTP sont considérés comme étant peu féminisés au moment où, dans le secteur de "l'agriculture, forêt et pêche", les femmes sont plus présentes. Près de quatre emplois sur dix (41,1%) dans ce secteur sont dédiés aux femmes. En milieu rural, cette proportion atteint 42,5%.

En évolution, trois secteurs émergent comme étant particulier dans le sens où ils enregistrent des taux de croissance énorme de leur taux (sectoriel) de féminité. Ce sont l'industrie extractive, les BTP et la réparation. Quant aux secteurs de l'industrie du textile, de l'agriculture et des Services personnels et domestiques, où les effectifs employés sont parmi les plus importants, ils affichent une évolution en baisse du taux de féminité (voir tableau 3).

---

<sup>3</sup> Il s'agit du sous-emploi lié à la durée du travail ou bien à celui lié aux autres formes d'emploi inadéquates par rapport aux qualifications requises.

<sup>4</sup> Ce taux paraît nettement important en milieu urbain où le taux d'emploi des femmes citadines passe de 9,7% pour celles n'ayant aucun diplôme à 35,3% pour celles ayant un diplôme de niveau supérieur.

**Tableau 3 : Evolution du Taux sectoriel de féminité<sup>5</sup> de la population active occupée**

Secteurs d'activité	2000/1999	2007/06	2011/10	2013/12
Industrie textile, bonneterie, habillement, chaussures et artisanat	-2,077	-1,857	-1,657	-1,575
Agriculture, forêt et pêche	-0,802	-1,050	-1,207	-1,276
Services personnels et domestiques	-1,111	-0,557	-0,791	-0,530
Banques, assurances, affaires immobilières, services fournis	0,087	-0,391	0,021	-0,085
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	0,200	-0,170	0,054	-0,228
Restauration et hôtellerie	3,029	1,559	0,977	0,689
Electricité, gaz et eau	6,718	4,424	4,485	6,291
Autres industries manufacturières	5,064	7,317	6,597	5,759
Commerce	9,625	7,481	8,585	7,200
Transports, entrepôts et communications	19,353	9,787	11,622	11,540
Industrie extractive	45,727	47,518	17,581	41,776
Bâtiments et travaux publics	144,539	126,907	130,235	168,240
Réparation	805,129	175,133	182,674	91,535

**Source** : Calcul des auteurs à partir des données du HCP, 2013

## 2. Potentiel d'emploi féminin prometteur par une relance sectorielle de la demande

Le passage en revue des différents aspects du diagnostic de la présence et la participation de la femme dans l'emploi révèle des performances qui corroborent la sous-utilisation apparente de ses capacités au Maroc. Mais, au-delà du diagnostic direct, il est pertinent de procéder à une analyse sectorielle de ces capacités en explorant les opportunités offertes par la nature des liens intersectoriels des activités en scrutant les opportunités d'emploi y afférentes.

### 2.1. L'emploi féminin contenu par l'agriculture et quelques industries

Une première couche de l'analyse exploratoire consisterait tout d'abord à classer les secteurs d'activité selon les effectifs d'emploi utilisés durant cette année 2013. Il serait, à première vue, intéressant de déceler des différences au niveau de l'emploi féminin. En effet, le tableau 5 montre le classement des secteurs selon l'effectif mobilisé selon un ordre d'importance décroissant, ceci au niveau national et par sexe.

<sup>5</sup> Il s'agit de la part des femmes, en effectif, dans l'emploi par secteur d'activité.

Tableau 4 : Effectifs employés par secteur pour l'année 2013

Secteur d'activité	EMPLOI (en mille personnes)			Rang du secteur (ordre décroissant)		
	TOTAL	MASCULIN	FEMININ	TOTAL	MASCULIN	FEMININ
Agriculture, forêt et pêche	4 178	2 462	1 716	1	1	1
Commerce	1 429	1 298	131	2	2	5
Autres industries manufacturières	1 114	798	317	3	4	2
Bâtiments et travaux publics	988	983	6	4	3	11
Services personnels et domestiques	516	354	162	5	7	4
AUTRES	475	404	71	6	6	7
Industrie textile, bonneterie, habillement, chaussures et artisanat	470	250	220	7	8	3
Transports, entrepôts et communications	451	421	30	8	5	10
Restauration et hôtellerie	280	217	64	9	9	8
Banques, assurances, affaires immobilières, services fournis	262	190	72	10	11	6
Réparation	205	203	2	11	10	13
Industrie alimentaire, boissons et tabacs	158	113	45	12	12	9
Industrie extractive	63	61	1	13	13	14
Electricité, gaz et eau	36	33	4	14	14	12

**Source :** Calcul des auteurs à partir des données du Tableau Ressources-Emplois, 2013 et de HCP, Activité, emploi et chômage, 2013.

Ce tableau indique un classement masculin plus proche de celui national. En effet, mis à part le secteur agricole qui demeure le plus grand « employeur » pour tous les niveaux, le classement féminin pointe des secteurs particuliers, à l'instar de l'industrie du textile et des services domestiques qui occupent des places nettement plus avancées que pour l'emploi national et masculin.

## 2.2. Inégalité de genre sous un prisme sectoriel

La problématique de l'inégalité hommes/femmes du marché de l'emploi peut être appréhendée par secteur d'activité. Il est à signaler que la nature de l'activité et de la technologie dans certains secteurs implique, au préalable, une structure d'emploi par sexe « naturellement » non égalitaire. Toutefois, pour d'autres secteurs, force est de constater des déséquilibres pénalisant l'importance de la femme dans la structure de l'emploi. En guise d'illustration de cet aspect d'inégalité, le tableau 5 dresse le calcul de l'écart du taux d'effectif en femmes par rapport à l'effectif en hommes de chaque secteur par rapport à la moyenne nationale de ces taux. Plus précisément, le taux d'effectif/homme national est de 28%. Cette pondération est la référence prise en compte pour situer les secteurs dans le tableau 5.

**Tableau 5 : Niveaux d'inégalité des effectifs employés par secteur en 2013**

Branches d'activité économique	Taux d'effectif Femme/Homme	Ecart par rapport à la moyenne	Degré d'inégalité par rapport à la femme
Bâtiment et travaux publics	1%	-27%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Réparation	1%	-27%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Industrie extractive	2%	-26%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Transport, entrepôts et communications	7%	-21%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Commerce de gros et de détail	10%	-18%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Électricité, gaz et eau	11%	-17%	Secteur trop inégalitaire au détriment de la femme
Administration générale	22%	-6%	Secteur assez inégalitaire au détriment de la femme
Restauration et hôtellerie	29%	1%	Secteur peu inégalitaire par rapport à la femme
Activités mal désignées	35%	7%	Secteur assez inégalitaire en faveur de la femme
Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises	38%	10%	Secteur assez inégalitaire en faveur de la femme
Industrie manufacturière	40%	12%	Secteur assez inégalitaire en faveur de la femme
Services personnels et domestiques	46%	18%	Secteur trop inégalitaire en faveur de la femme
Agriculture, forêts et pêche	70%	42%	Secteur trop inégalitaire en faveur de la femme
Services sociaux fournis à la collectivité	71%	43%	Secteur trop inégalitaire en faveur de la femme

**Source** : Calculs des auteurs à partir des données du HCP, Activité, emploi et chômage, 2013.

Ce tableau classifie les secteurs selon le « Critère d'inégalité sectorielle » suivant :

- Si l'écart d'un secteur dépasse en valeur absolue la moitié du taux moyen alors ce secteur est considéré trop inégalitaire au détriment de la femme si la valeur est négative, et en faveur de celle-ci si la valeur est positive.
- Si l'écart d'un secteur en valeur absolue est compris entre le dixième et la moitié du taux moyen alors secteur est considéré assez inégalitaire au détriment de la femme si la valeur est négative, et en faveur de celle-ci si la valeur est positive.
- Si l'écart d'un secteur est inférieur en valeur absolue au dixième du taux moyen alors secteur est considéré peu inégalitaire au détriment de la femme si la valeur est négative, et en faveur de celle-ci si la valeur est positive.

Ainsi, la lecture du tableau permet de distinguer le secteur de Restauration et hôtellerie comme étant le « bon élève moyen » dans le sens où la parité femme/homme est la plus proche de la moyenne

nationale des secteurs et donc présentant le plus faible écart. Les secteurs les plus inégalitaires par rapport à la moyenne peuvent être classés en deux groupes. Un groupe considéré le plus « *bon* » par rapport à la femme, constitué des secteurs des Services personnels et domestiques, de l'Agriculture, forêts et pêche et des Services sociaux fournis à la collectivité et un groupe considéré le plus « *mauvais* » par rapport à la femme, comprenant les secteurs de Bâtiment et travaux publics, de la Réparation, de l'Industrie extractive, du Transport, entrepôts et communications, du Commerce de gros et de détail et de l'électricité, gaz et eau. Quant au reste des secteurs, les calculs les classent comme étant assez inégalitaires, qui sont, d'un côté, l'Administration générale au détriment de la femme (toujours par rapport à la moyenne) et de l'autre, les secteurs, en faveur de la femme, sont les Activités mal désignées, les Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises et enfin l'Industrie manufacturière.

### 2.3. Le supplément de demande étrangère et en produits de services les plus générateurs d'emploi féminin

L'ensemble d'aspects d'inégalités à l'égard de la femme dans le marché du travail est susceptible d'engendrer des coûts et des manques à gagner, surtout économiques. A cet effet, l'outil quantitatif adopté pour l'analyse de l'aspect genre de l'emploi sectoriel est celui de la technique des multiplicateurs de l'emploi. Pour mieux appréhender les effets directs mais surtout indirects d'une relance par la demande, les multiplicateurs d'emploi de la demande finale sont calculés dans le but de mesurer l'impact d'une variation de la demande finale adressée à la production nationale d'un bien (ou d'un service), sur l'emploi et les gains/manques à gagner engendrées par ce mécanisme.

A cet effet, les données utilisées proviennent du Tableau Ressources-Emplois de l'année 2013 et de l'Enquête Nationale de l'Emploi de la même année menée par le HCP. La nomenclature considérée dans l'étude est celle du système de comptabilité nationale des Nations Unies. Le niveau de désagrégation des secteurs retenu est adapté à celle fournie par l'enquête nationale de l'emploi élaborée et conduite par le HCP. Ce qui importe dans l'équilibre des marchés des biens et services et des facteurs c'est le système productif national, a fortiori, la production destinée à satisfaire la demande hors importations.

L'approche méthodologique adoptée pour mieux élucider cette question d'inégalité de genre sur le marché de l'emploi et ses implications (directs et indirects) se veut exploratoire des opportunités offertes par une option de relance via la demande. A cet effet, l'étude recourt à une technique

quantitative qui permet d'appréhender deux aspects majeurs de la demande finale, en l'occurrence, la dimension sectorielle et les composantes de cette demande finale (Consommation privée des ménages, Consommation publique, Investissement et Exportations).

#### 2.3.1. La démarche adoptée : calcul du multiplicateur de l'emploi

Le multiplicateur de l'emploi d'une branche donnée est défini comme étant le rapport entre l'emploi cumulé (direct et indirect) et l'emploi direct, mobilisés comme facteurs de production destinée à satisfaire toute demande finale supplémentaire adressée au système productif local. Cet indicateur est calculé selon deux dimensions importantes, à savoir, la dimension sectorielle et celle de la composante de la demande. Chacune de ces dimensions renseigne sur un aspect important et différent des effets d'entraînement appréhendés.

#### 2.3.2. La demande en services la plus génératrice d'emploi féminin

Les multiplicateurs d'emploi féminin par unité de la demande finale mesurent l'impact d'une variation de la demande finale pour un secteur adressée à la production nationale d'un bien ou d'un service, sur l'emploi féminin total de l'économie. L'impact englobe l'effet direct sur l'emploi féminin dans le secteur de départ de la relance et les effets indirects qui touchent l'emploi féminin dans les autres secteurs d'activité.

Le tableau 6 présente les résultats d'un calcul des multiplicateurs d'emploi par unité de demande finale et plus précisément selon les secteurs d'activité.

Tableau 6 : Multiplicateurs de l'emploi par unité de Demande Locale

Branches d'activité	Total	Masculin	Féminin
Agriculture forêt et pêche	1,017	1,017	1,016
Autres industries manufacturières	1,323	1,281	1,427
Banques assurances affaires immobilières services fournis aux entreprises	1,071	1,071	1,071
Bâtiments et travaux publics	1,007	1,005	1,357
Commerce	1,022	1,016	1,072
Electricité gaz et eau	0,719	0,672	0,800
Industrie alimentaire boissons et tabacs	1,031	1,030	1,033
Industrie extractive	1,146	1,117	8,007
Industrie textile bonneterie habillement chaussures et artisanat	1,021	1,023	1,019
Réparation	1,016	1,009	1,797
Restauration et hôtellerie	1,026	1,033	1,011
Services personnels et domestiques	1,001	1,001	1,000
Transports entrepôts et communications	1,001	1,001	1,003

**Source** : Calcul des auteurs à partir des données du Tableau Ressources-Emplois, 2013, HCP.

Une première lecture des résultats, ressortis par le tableau ci-dessus, établit le constat de faiblesse de l'effet d'entraînement sur l'emploi induite par une relance par la demande au niveau de l'économie marocaine. En effet, la majorité des multiplicateurs, que ça soit aux niveaux national ou par sexe ainsi que pour les secteurs d'activité, indiquent une amplitude des effets d'entraînement qui ne dépasse pas les 50%.

L'analyse au niveau national (total) distingue les secteurs des Autres industries manufacturières, l'Industrie extractive et les Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises qui présentent les multiplicateurs les plus élevés. Les multiplicateurs masculins sont plus proches de ceux nationaux. Parlant de là, les secteurs peuvent être différenciés selon deux catégories. La première catégorie englobe ceux pour lesquels les multiplicateurs masculins et féminins sont similaires. Quant à la seconde catégorie, ses secteurs présentent une différence de multiplicateurs manifeste entre les deux sexes. Ladite différence est susceptible de révéler des gains et/ou un manque à gagner pour l'emploi féminin.

Du point de vue sectoriel, tout d'abord, il est à signaler que certains secteurs devraient être considérés hors champ d'analyse du fait de leur caractère structurellement masculin. Ce sont des secteurs « particuliers » dont les multiplicateurs sont « élevés ». Il s'agit des secteurs de l'Industrie extractive, de la Réparation et des Bâtiments et Travaux Publics. Cette particularité trouve son explication dans le fait que les effectifs de femmes mobilisés sont « très faibles » (voir le tableau 4), traduisant, ainsi, un effet amplificateur de leurs multiplicateurs.

Pour le reste des secteurs, les multiplicateurs d'emploi féminin sont dans le même ordre de grandeur que ceux de l'emploi masculin et, par suite, que l'emploi national total.

Au fait, pour les femmes, les secteurs générateurs d'un effet d'entraînement notoire sur la création de postes d'emploi féminin (ayant un effet indirect d'une intensité dépassant 5% de celle de l'effet direct) sont, en premier lieu, le secteur des Autres industries manufacturières, dont l'intensité de l'effet indirect dépasse les 40% suivi par les secteurs du Commerce et des Banques, assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises par lesquels la relance générerait un effet indirect sur l'emploi compris entre 5% et 10% de l'effet direct. Quant aux autres secteurs, l'effet indirect susceptible d'être généré via la relance de la demande par leur biais est très négligeable par rapport à l'effet direct.

Concernant le manque à gagner pour l'emploi féminin, exprimé par la différence des multiplicateurs par rapport aux hommes, il se traduit par une situation d'un multiplicateur élevé avec un effectif de main d'œuvre féminine moins important comparativement à l'effectif masculin. Ce manque à gagner se manifeste uniquement pour le secteur des Autres industries manufacturières.

### 2.3.3. La demande étrangère et privée principale génératrice d'emploi féminin

Les multiplicateurs d'emploi féminin par composante de la demande finale mesurent les impacts d'une variation de la demande finale, et plus précisément, d'une composante de cette demande (consommation privée ou publique, investissement ou exportation) pour un secteur adressée à la production nationale d'un bien ou d'un service, sur l'emploi féminin total de l'économie. Les impacts consistent en des effets directs sur le secteur source de la relance par la demande et des effets indirects sur l'emploi des autres secteurs, toujours selon la composante de la demande. A cet effet, Le tableau 7 résume les valeurs des multiplicateurs d'emploi calculés selon les composantes de la demande finale locale.



**Tableau 7 : Multiplicateurs de l'emploi par Composante de la Demande Locale**

Composante de la Demande Finale LOCALE	Total	Masculin	Féminin
Consommation privée des ménages	1,066	1,061	1,079
Consommation publique	1,008	1,008	1,008
Investissement	1,024	1,020	1,045
Exportations	1,138	1,142	1,129

**Source** : Calcul des auteurs à partir des données du Tableau Ressources-Emplois, 2013, HCP.

Les exportations constituent la composante la plus génératrice d'emploi indirect avec la consommation des ménages tant au niveau national que pour les deux sexes. En effet, au niveau national, la demande extérieure produit les effets indirects induits les plus importants, dépassant les 10%. Il s'en suit la consommation privée qui génère des effets indirects d'amplitude comprise entre 5% et 10%. Enfin, les deux composantes restantes de la demande produisent des effets indirects inférieurs à 5%.

En ce qui concerne l'emploi féminin, les effets d'entraînements engendrés par les exportations et la consommation privée suivent le même ordre d'importance par composante au niveau national, voir même qu'ils sont plus forts que pour l'emploi masculin. Effectivement, le commerce extérieur est le plus fort contributeur à la création de l'emploi indirect par rapport à l'emploi direct, avec une intensité de presque 13%. La consommation des ménages participant à la génération de presque 8% est aussi très importante pour une relance par la demande. Et, enfin, l'investissement est moins important avec une intensité de moins de 5%. Bien entendu, la consommation publique étant très peu influente sur l'emploi indirect.

En conclusion pour les femmes, d'une part, ce sont les secteurs des Autres industries manufacturières, du Commerce et des Banques et des assurances, affaires immobilières et services fournis aux entreprises pour qui la demande supplémentaire créerait un effet d'entraînement important et d'autre part, pour stimuler l'activité via la demande ce sont ses composantes étrangère et de la consommation privée qui sont les plus influentes. Toutefois, ces effets seraient valables dans un contexte d'absence de mutation structurelle de l'économie, notamment le processus progressif de sa tertiarisation en lien avec les grandes réformes engagées, principalement, dans les secteurs des technologies de l'information et de la communication.

## Conclusion

La situation actuelle de l'emploi féminin est marquée par une faible participation dans la vie active par rapport aux hommes au moment où cette situation s'est dégradée via la concentration de cette main d'œuvre dans le secteur agricole. Ainsi, cette force de travail demeure mal et/ou sous utilisée par l'appareil productif marocain, d'autant plus qu'elle souffre d'un faible taux d'encadrement.

L'analyse descriptive d'inégalité pointe les secteurs du BTP, de la réparation et de l'industrie extractive comme étant les plus inégalitaires au détriment de la femme et revêtent un caractère fortement masculin. En revanche, les secteurs des services domestiques, de l'agriculture et des services sociaux sont inégalitaires mais en faveur des femmes. En dernier ressort, le secteur le moins inégalitaire est celui de l'hôtellerie et restauration. Le chômage féminin touche majoritairement les jeunes et les plus qualifiées, illustrant, par la même, la problématique d'insertion des jeunes diplômés dans la vie active au niveau national. Sur l'échiquier international, le taux d'emploi féminin marocain demeure en dessous de la moyenne mondiale quoiqu'assez satisfaisant comparé aux pays arabes.

L'analyse quantitative sectorielle de l'étude désigne, au niveau national, les secteurs des Autres industries manufacturières, de l'Industrie extractive et des Banques, d'assurances, d'affaires immobilières et des services fournis aux entreprises comme étant ceux qui présentent les multiplicateurs les plus élevés au niveau national.

Quant à l'emploi féminin sectoriel, un seul secteur est générateur d'un effet d'entraînement considérable (ayant un multiplicateur dépassant largement l'unité), c'est le secteur des Autres industries manufacturières. Par composante de la demande, les effets d'entraînements engendrés par un supplément de demande en exportations et en consommation privée sur l'emploi féminin sont plus forts que les effets sur l'emploi masculin.

Une lecture analytique du diagnostic et de l'étude sectorielle quantitative précédents pourrait sous-entendre une esquisse de propositions de renforcement, d'éclairage et d'éventuelles réorientations des politiques publiques actuelles en faveur de l'emploi. A titre d'exemple, une promotion par une relance sectorielle via la demande (sans vouloir prêcher le keynésianisme) demeure possible et prometteuse en focalisant cet effort, d'une part, sur les secteurs à fort potentiel d'emploi féminin et pour lesquels ce dernier constitue un facteur de production incompressible. Et d'autre part, en promouvant la demande privée, notamment en produits dont le processus de production se base sur une forte contribution

féminine de l'emploi. Une promotion érigeant l'offre comme point de départ consisterait à adapter le système éducatif national aux exigences du marché sans ignorer ses nouvelles mutations structurelles et en termes d'innovations.

Hormis, les éléments analysés dans cette étude, il est important de procéder au profilage de la relation entre l'emploi féminin et masculin. Il s'agit, plus précisément, de savoir si elle est régie par un contexte de substituabilité ou plutôt par celui de complémentarité. En effet, la réponse à cette problématique permettrait de situer cette relation comme source de menaces ou d'opportunités lors de l'élaboration des politiques d'emploi. Afin d'élucider ce type d'interrogation, il serait pertinent d'amorcer des études à même d'approfondir l'analyse en ce sens comportemental.

Ainsi, en guise d'exemple de propositions, une analyse en équilibre général calculable pour voir les implications de quelques politiques sectorielles de promotion de l'emploi féminin pourrait être engagée. Lesdites études tirent leur pertinence de leur capacité de tenir compte des interrelations sectorielles au niveau de la sphère réelle et leurs implications sur le niveau de rémunération des facteurs de production du travail (Hommes/Femmes) et du capital, tout en introduisant, éventuellement, les répercussions de la sphère monétaire et financière.

Cet exercice présume la promotion des outils techniques motivée par le développement croissant du système national d'information dans le contexte actuel marqué par l'intérêt grandissant des politiques marocains pour les études quantitatives d'évaluation des politiques publiques.

**BIBLIOGRAPHIE**

---

- Caroline Hambÿe, « Les multiplicateurs de production, de revenu et d'emploi 1995-2005 : Une analyse entrées-sorties à prix constants », WORKING PAPER 8-13 Bureau fédéral du Plan Septembre 2013 ;
- Conseil Economique, Social et Environnemental, avis sur « Promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie économique, sociale, culturelle et politique, Les discriminations à l'égard des femmes dans la vie économique : réalités et recommandations », Auto-saisine n°18/2014 ;
- Haut Commissariat au Plan, « Activité, emploi et chômage, 2000, 2007, 2011 et 2013 ; Résultats détaillés » ;
- Haut Commissariat au Plan, « Femmes Marocaines et Marché du Travail : Caractéristiques et Evolution », Décembre 2013 ;
- Haut Commissariat au Plan, Tableau Ressources-Emplois, année 2013 ;
- Khalid SOUDI, « La discrimination salariale entre hommes et femmes au Maroc urbain: une autre dimension de la question gendorielle sur le marché du travail », Observatoire des Conditions de Vie de la Population, Direction de la Statistique, Rabat;
- La Stratégie Nationale pour l'Emploi du Royaume du Maroc, Document de synthèse (2015) ;
- Marie-Thérèse Chicha « Inégalités de genre et pratiques d'entreprise au Maroc », Bureau international du Travail, Genève, Novembre 2013 ;
- World Bank, World Development Indicators.